CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA

ESTUDIO

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Con la Financiación de:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA

Acción: AT2017-0072. Difusión de la prevención de riesgos laborales. Proyecto de "Información y promoción del cumplimiento de la normativa".

ESTUDIO/INFORME: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA.

TRABAJO REALIZADO POR: José Manuel Olivar, Idoia Pozo, Jose Miguel Montes, Mª Carmen Jurado y Javier Iradiel.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Izaskun Gutiérrez Arruabarrena.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 1

2. DEFICIONES TERMINOLÓGICAS 2

2.1 SALUD (HEALTH): 2

2.2 PROMOCIÓN DE LA SALUD (HEALTH PROMOTION): 3

2.3 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: 3

2.4 SALUD LABORAL: 4

2.5 VIGILANCIA DE LA SALUD: 4

3. EN ESPECIAL, LA PROMOCIÓN DE LA SALUD 5

3.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD: 5

3.2 VENTAJAS DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD PARA EL TRABAJADOR, LA EMPRESA Y LA SOCIEDAD: 6

4. ESTRATEGIAS PREVENTIVAS RESPECTO A LA MEJORA DE LAS EXIGENCIAS LEGALES DE LA PREVENCIÓN INCLUIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS 8

4.1 ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: 9

4.2 ESTRATEGIA DE LA UNIÓN EUROPEA: 9

4.3 ESTRATEGIA ESPAÑOLA: 12

4.4 ESTRATEGIA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA: 13

4.5 ESTRATEGIA DERIVADA DE LOS ACUERDOS PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO NACIONAL: 14

4.6 ESTRATEGIA DERIVADA DE LOS ACUERDOS PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA: 16

4.7 ESTRATEGIA DE EMPRESA: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: 17

5. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA 19

5.1 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LOS CONVENIOS AUTONÓMICOS: 19

5.2 EL ACUERDO DE 1995: 19

5.3 UNA VISIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE NAVARRA EN VIGOR: 20

5.4 CONVENIOS DE EMPRESA Y DE SECTOR: 29

6. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA 41

7. RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA PREVENTIVA Y DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. NUEVAS REALIDADES LABORALES. 45

7.1 PROMOCIÓN DE LA SALUD: 45

7.2 RECONOCIMIENTO SOCIAL: 46

7.3 RIESGOS PSICOSOCIALES: 48

7.4 TELETRABAJO: 49

7.5 INDUSTRIA 4.0: 50

7.6 DESPLAZAMIENTOS: 51

7.7 NUEVA CULTURA DE EMPRESA: 51

8. CONCLUSIONES 53

9. FUENTES UTILIZADAS 55

9.1 ENTREVISTAS: 55

9.2 INSTITUCIONES: 55

1. INTRODUCCIÓN

Encuadrado en la acción AT2017-0072 de la Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales, durante el 2018 se ha realizado un estudio/análisis sobre los convenios colectivos de Navarra en los últimos años en relación con aquellas referencias que se establecen en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Promoción de la Salud, más allá de las obligaciones legales, comparándolo con un muestreo de convenios de ámbito nacional. El resultado de este trabajo ha sido el estudio que se presenta, el cual analiza esta contingencia. Este trabajo se ha complementado también con recomendaciones a disposición de las mesas negociadoras.

El estudio ha tenido como base un importe y consistente análisis documental de los convenios colectivos de la Comunidad Foral de Navarra. Así mismo, ha sido complementado con distintas técnicas cualitativas como por ejemplo grupos de discusión de expertos o entrevistas a expertos en dicha materia, sin olvidar también la relación con el Tribunal Laboral de Navarra.

2. DEFICIONES TERMINOLÓGICAS

En este trabajo utilizaremos los términos “Salud laboral”, “Prevención de Riesgos Laborales” y “Promoción de la Salud”.

Entendemos que el término “Salud Laboral”, muy utilizado con anterioridad a la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, comprende, por su parte, los términos “Prevención de Riesgos Laborales” y “Promoción de la Salud”.

SALUD LABORAL = PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES + PROMOCIÓN DE LA SALUD

Por su parte, dentro del término “Prevención de Riesgos Laborales” distinguimos un área técnica versada en la prevención de los accidentes de trabajo y un área médica dirigida a la vigilancia de la salud.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES = ÁREA TÉCNICA (ACCIDENTES DE TRABAJO) + ÁREA MÉDICA (VIGILANCIA DE LA SALUD).

La definición de cada uno de los términos indicados la hemos referenciado con los utilizados en la Organización Mundial de la Salud, un foro de colaboración entre Estados y que tiene entre sus objetivos la normalización de la terminología relacionada con la salud y también con la legislación española en esta materia entre la que destaca la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

2.1 SALUD (HEALTH):

El tratado fundacional de la Organización Mundial de la Salud de 1948 define la salud como: *“Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia”.*

Dentro del contexto de la promoción de la salud, la salud ha sido considerada no como un estado abstracto, sino como un medio para llegar a un fin, como un recurso que permite a las personas llevar una vida individual, social y económicamente productiva.

La salud es un recurso para la vida diaria, no el objetivo de la vida. Se trata de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas.[1]

Una visión integral de la salud supone que todos los sistemas y estructuras que rigen las condiciones sociales y económicas, al igual que el entorno físico, deben tener en cuenta las implicaciones y el impacto de sus actividades en la salud y el bienestar individual y colectivo.

2.2 PROMOCIÓN DE LA SALUD (HEALTH PROMOTION):

La promoción de la salud es el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla.[2]

La promoción de la salud constituye un proceso político y social global que abarca no solamente las acciones dirigidas directamente a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de mitigar su impacto en la salud pública e individual.

La promoción de la salud es el proceso que permite a las personas incrementar su control sobre los determinantes de la salud y en consecuencia, mejorarla. La participación es esencial para sostener la acción en materia de promoción de la salud.

2.3 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, señala en su artículo 4º que:

- 1.º Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- 2.º Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad de este.

[1] Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud, OMS, Ginebra, 1986

[2] Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud, OMS, Ginebra, 1986

2.4 SALUD LABORAL:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

2.5 VIGILANCIA DE LA SALUD:

La vigilancia de la salud es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora. Como tal, es una técnica complementaria de las correspondientes a las disciplinas de Seguridad, Higiene y Ergonomía / Psicosociología, actuando, a diferencia de las anteriores y salvo excepciones, cuando ya se han producido alteraciones en el organismo.

La vigilancia de la salud no tiene pues sentido como instrumento aislado de prevención: Ha de integrarse en el plan de prevención global de la empresa[3].

[3] Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de España.

3. EN ESPECIAL, LA PROMOCIÓN DE LA SALUD

Habiendo ya definido en palabras de la Organización Mundial de la Salud, la promoción de la salud como el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla, profundicemos en este concepto al objeto de ofrecer un tratamiento más completo de la misma.

Se trata de un esfuerzo conjunto de los empresarios, los trabajadores para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo mediante actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo, promover la participación y fomentar el desarrollo individual.

3.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD[4]:

- **Voluntaria:**

La promoción de la salud tiene es de carácter voluntario por parte del empresario y del trabajador. Si forma parte de un convenio colectivo, tendrá la obligatoriedad que el instrumento le otorgue, pero el seguimiento concreto de las acciones está marcado por la voluntariedad.

- **Innovadora:**

La promoción tiene un carácter innovador ya que son innumerables las iniciativas que pueden tomarse en este ámbito, desde sesiones de gimnasia para prevenir las lesiones musculoesqueléticas hasta actividades de promoción de una alimentación equilibrada o campañas de abandono del tabaco.

- **Multidisciplinar:**

Las actividades que pueden ejecutarse en el ámbito de la promoción de la salud son muy diversas, pueden estar relacionadas con el deporte y la actividad física, la formación, la nutrición, los tratamientos médicos, para la prevención de enfermedades, la higiene postural o el tratamiento de las adicciones, entre muchas otras.

[4] Entrevista a la experta Dña. Irene López Mena

- **Comprometida:**

Las actividades de promoción de la salud necesitan por un lado de la voluntariedad de la empresa para ponerlas en práctica y por otro de la voluntariedad del trabajador, una actitud que queda patente en el caso de las competiciones deportivas y la práctica del deporte en general y en el caso de la cura de adicciones.

3.2 VENTAJAS DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD PARA EL TRABAJADOR, LA EMPRESA Y LA SOCIEDAD:

Las acciones de promoción de la salud presentan ventajas, tanto para el trabajador como para la empresa y la sociedad.

Ventajas para el trabajador:

- Prevención de la aparición de problemas de salud.
- Permite conocer al trabajador cómo puede influir sobre su estado de salud para mejorarlo.
- Mejora de su nivel de salud y su calidad de vida.
- Información de hábitos perjudiciales y cómo cambiarlos.
- Mejora de su autoestima personal.
- Mejora de su satisfacción laboral.
- Prevención del estrés.
- Prevención del alcoholismo.
- Mejora de su rendimiento y eficacia en la jornada laboral.
- Conciliación vida laboral y personal.
- Integración de discapacitados.
- Mejora de la seguridad vial.
- Otras.

Ventajas empresa:

- Prevención y reducción las situaciones de incapacidad temporal.
- Favorecimiento de la reincorporación laboral tras una baja prolongada.

- Apoyo social a las personas con problemas de salud.
- Reducción absentismo laboral.
- Mejora de la salud de los trabajadores.
- Mejora de la productividad.
- Aumento de la fidelidad de los trabajadores.
- Retención talento y reducir la rotación.
- Mejora de la satisfacción y el sentimiento de pertenencia.
- Mejora de la imagen corporativa.
- Reconocimiento social.

Ventajas sociedad:

- Incremento de la calidad de vida y el bienestar de los ciudadanos.
- Reducción de los costes sanitarios.
- Incremento de la productividad de las empresas.
- Reducir la prevalencia de algunas enfermedades o patologías.
- Apoyar y complementar las intervenciones en promoción de la salud en el trabajo de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria.

4. ESTRATEGIAS PREVENTIVAS RESPECTO A LA MEJORA DE LAS EXIGENCIAS LEGALES DE LA PREVENCIÓN INCLUIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los convenios colectivos y por extensión los acuerdos fruto de la negociación colectiva entre los representantes de los empresarios y de los trabajadores, son un ámbito adecuado para establecer derechos y obligaciones de los principales actores implicados en la prevención.

Al objeto de analizar las mejoras de las exigencias legales de prevención incluidas en los convenios colectivos, debemos tener en consideración las diferentes estructuras políticas que inciden en dichos convenios colectivos.

La Organización Internacional del Trabajo, agrupa a la mayor parte de los Estados de la Sociedad Internacional y es un foro de diálogo de nivel global. Las estrategias de la organización se ven avaladas por la mayoría de los Estados y por tanto son indicadores de los mínimos exigibles en el ámbito internacional. Asimismo, la organización aporta sus pautas en materia de normalización de los términos utilizados en este ámbito.

La Unión Europea es una organización de integración. En este caso la Unión tiene en virtud de diversos tratados, una serie de competencias relacionadas con la materia de la prevención, asimismo, cuenta con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Dentro de la organización política española y siguiendo la diferente atribución de competencias de cada una de las entidades políticas, debe tenerse en consideración la estrategia española y la de cada comunidad autónoma, en el caso que nos ocupa, la de la Comunidad Foral de Navarra.

Por último, consideraremos los planteamientos que sobre la cuestión de las mejoras de las exigencias legales de prevención incluidas en los Convenios Colectivos planta la patronal española, tanto en el ámbito nacional bajo el punto de vista de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), como en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, donde la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) tiene la consideración legal de organización empresarial más representativa por irradiación, por encontrarse a su vez asociada a CEOE.

4.1 ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo[5].

El Convenio de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), se marca como objetivo en su Artículo 2.1 que *"todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores"*.

En su artículo número 4 señala que *"2. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, entre otras cosas: (a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo"*.

Este Convenio, en vigor en España desde el 5 de mayo de 2009, obliga, por un lado al Estado a promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo y reconoce, por otro los convenios colectivos como un instrumento para llevarlo a cabo. Lógicamente, en los convenios colectivos se plasma la voluntad de los empresarios y de los trabajadores, pero este Convenio ofrece el marco y el papel de facilitación, o al menos de no poner ningún tipo de barreras o trabas, que debe jugar el Estado en esta materia.

4.2 ESTRATEGIA DE LA UNIÓN EUROPEA:

Durante años, la acción de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo ha tenido lugar en un marco de actuación estratégica con dos componentes clave:

1. Un amplio corpus legislativo de la UE que contempla los riesgos profesionales más significativos y proporciona definiciones, estructuras y reglas comunes que los Estados miembros adaptan a sus diferentes circunstancias nacionales.

"Las Directivas europeas establecen requisitos mínimos y principios fundamentales, como el principio de prevención y de evaluación de riesgos, así como las responsabilidades de los empleadores y los empleados. Una serie de directrices europeas tienen por objeto facilitar la aplicación de las Directivas

[5] Fuente: Organización Internacional del Trabajo.

europeas, así como de las normas europeas adoptadas por las organizaciones europeas de armonización."[6]

2. Entre 1978 y 2002, una serie de programas de acción plurianuales, seguidos de estrategias europeas (en los períodos 2002-2006 y 2007-2012), con el fin de determinar las prioridades y objetivos comunes, proporcionar un marco para la coordinación de las políticas nacionales y promover una cultura de prevención holística. A raíz de la estrategia de 2007-2012, veintisiete Estados miembros han adoptado estrategias nacionales[7]. En la actualidad está en vigor un marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo para 2014-2020.

Del contenido del marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo para 2014-2020, destacamos, en el tema que nos ocupa:

- Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes.
- Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

El nuevo Programa Marco de Investigación e Innovación de la UE para 2014-2020 (Horizonte 2020)[8] ofrecerá oportunidades de financiación para abordar los retos sociales de salud, cambio demográfico y bienestar. Ámbitos prioritarios:

- Entender la salud.
- Envejecimiento y enfermedades.
- Mejora del envejecimiento activo y saludable.
- Fomento eficaz de la salud.
- Prevención de enfermedades.
- Y preparación y control.

[6] Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

[7] COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020. Bruselas, 6.6.2014 COM(2014) 332 final

[8] Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece Horizonte 2020, Programa Marco de Investigación e Innovación (2014-2020), COM(2011) 809 final.

DIÁLOGO SOCIAL:

De conformidad con las disposiciones del Tratado, los interlocutores sociales de la UE desempeñan un importante papel en el diseño y la aplicación de las políticas de salud y seguridad en el trabajo y en el fomento de un entorno seguro y saludable en Europa.

Los interlocutores sociales de la UE han demostrado tener capacidad para encontrar respuestas que satisfagan tanto los intereses de los trabajadores como los de las empresas y han participado directamente en la implementación de estrategias de la UE en este ámbito.

Los acuerdos con los interlocutores sociales de la UE (por ejemplo, el acuerdo multisectorial sobre la sílice cristalina y los acuerdos sectoriales sobre el uso de instrumentos punzantes en el sector sanitario o sobre las condiciones de trabajo en el sector marítimo), aplicados de manera autónoma o por medio de legislación y otras iniciativas de los interlocutores sociales inciden directamente en la salud y la seguridad de los trabajadores.

La Comisión seguirá apoyando la labor de los interlocutores sociales de la UE y de sus afiliados nacionales en relación con las políticas de salud y seguridad en el trabajo en el marco de sus programas autónomos de trabajo. Invita a los comités de diálogo social a estudiar la manera de llegar con efectividad a las microempresas y a las pequeñas empresas y a buscar soluciones innovadoras en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Se invita, asimismo, a los interlocutores sociales de la UE a participar en la evaluación del acervo legislativo de la UE que está teniendo lugar.

Es necesario mejorar las sinergias entre las contribuciones del diálogo social de la UE a nivel transectorial o intersectorial y el establecimiento de prioridades estratégicas de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo, respetando plenamente la autonomía de los interlocutores sociales.

Es fundamental garantizar el compromiso de los interlocutores sociales con este marco estratégico de la UE, implicándoles en el diseño y la puesta en marcha de iniciativas específicas a nivel local, nacional y de la UE, así como en el lugar de trabajo.

El Comité Consultivo tripartito para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y las estructuras europeas de diálogo social han de desempeñar un papel clave al respecto.

4.3 ESTRATEGIA ESPAÑOLA:

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 se acordó entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, forjado en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las Estrategias de Seguridad y Salud programan acciones a desarrollar en materia preventiva a medio y largo plazo, con unos objetivos generales, unas líneas de actuación y unos objetivos para cuya consecución se han elaborado tres Planes de Acción de carácter bienal: 2015-2016, 2017-2018 y 2019-2020.

Uno de los objetivos del Plan de Acción 2017-2018, el objetivo 3 es el de promover, con la participación de los interlocutores sociales y las comunidades autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo. En el desarrollo que hace de este punto, señala las siguientes líneas de actuación:

- 1. Promover una vigilancia de la salud más eficiente.
- 2. Promoción de la salud: fomentar la cultura de la salud potenciando hábitos saludables en el entorno laboral.

Y a este respecto, en el anexo del documento se señala entre las líneas de actuación, la promoción de la salud con el compromiso de desarrollar las siguientes medidas:

- Fomentar la cultura de la salud potenciando hábitos saludables en el entorno laboral.
- Analizar la influencia que los hábitos de vida de los trabajadores pueden tener en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales.
- Con el objetivo de fomentar hábitos saludables y preventivos, impulsar la creación de una Red Española de Empresas Saludables que, de forma voluntaria, promueva programas de salud integrales en las empresas, tanto en las grandes empresas como en las pymes.
- Desarrollar actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo en el marco de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo.
- Identificar y difundir buenas prácticas para la prevención de los problemas de salud mental en el trabajo.

El cuarto objetivo del Plan de Acción bienal 2017-2018, es el de "fortalecer la participación de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo".

En el mismo, se hace referencia a la negociación colectiva señalando "la negociación colectiva debe servir para complementar la norma con una mayor aproximación a la realidad de la empresa y promover la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas. En el marco de la Estrategia 2007-2012, y en el ámbito de la negociación colectiva, se constituyeron órganos sectoriales específicos de carácter paritario para fomentar la implicación de los trabajadores y de los empresarios en la actividad preventiva en aquellas empresas con mayores carencias en este sentido, que son las de menor tamaño y que no cuentan con representación de los trabajadores. Sus principales objetivos fueron informar de los derechos y obligaciones a los empresarios y trabajadores, sensibilizar sobre los riesgos del sector e impulsar actuaciones preventivas

De la lectura del Plan de Acción bienal 2017-2018 se observa una apuesta por fomentar la cultura de la salud y los hábitos saludables, de desarrollar actividades de promoción de la salud en el trabajo de identificar buenas prácticas y para ello utilizar la negociación colectiva como herramienta que desarrolla las normas bajo un esquema de acuerdo entre empresarios y trabajadores, en un ámbito en el que ambas partes tienen una implicación en el cumplimiento de los objetivos de promoción de la salud.

4.4 ESTRATEGIA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA:

El artículo 40. 2 de la Constitución Española, encomienda a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad y salud en el trabajo, como principio rector de la política social y económica.

En 1999, vio la luz el I Plan de Salud Laboral de Navarra, que fue el primer documento que plasmaba de manera unitaria la política en materia de prevención de riesgos laborales del Gobierno de Navarra. En 2007 aparece el II Plan de Salud Laboral de Navarra y en 2015 el III Plan de Salud Laboral de Navarra.

El III Plan de Salud Laboral de Navarra es el marco compartido entre el Gobierno de Navarra y los agentes económicos y sociales y con la participación de la Administración del Estado, acerca de las políticas de seguridad y salud laboral en el período de su vigencia (2015-2020).

El plan recoge en su análisis DAFO (Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) en la seguridad y salud laboral de Navarra, la dificultad en la colaboración entre empresarios y trabajadores para alcanzar metas comunes y lograr escenarios de consenso en la seguridad y salud en el trabajo. Esta situación es un incentivo para redoblar los esfuerzos para mejorar el entendimiento y los frutos de este entre empresarios y trabajadores.

En apoyo de esta colaboración, el plan propone “Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales”, tratando como señala “a través de la negociación colectiva aspectos clave para contribuir al incremento de la seguridad y la salud de todos los trabajadores”.

También hace mención el Plan a la Responsabilidad Social Empresarial como “una herramienta que puede ayudar a los empresarios a aumentar su nivel de implicación con la seguridad y la salud empresarial”. En este caso, la iniciativa podría partir de la empresa y contaría con la participación voluntaria de los trabajadores con el objetivo de desarrollar medidas de promoción de la salud.

El III Plan hace referencia expresa a la promoción de la salud en el capítulo que dedica a “Promover la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de los daños a la salud, especialmente en los sectores y actividades de mayor riesgo, frente a los riesgos nuevos y emergentes y para los colectivos más vulnerables”. En su objetivo 1 dirigido a “Mejorar las condiciones de trabajo en los sectores y actividades de mayor riesgo o con mayor nivel de ocupación”, señala que el Plan buscará “Promover la realización de actividades de promoción de la salud, estableciendo actuaciones coordinadas con las políticas de salud pública en esta materia, para potenciar la adopción de hábitos saludables por parte de la población trabajadora que redunden en la mejora de su capacidad para desarrollar su trabajo en óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social.”

Señalemos brevemente la importancia que el plan concede a los riesgos psicosociales, uno de sus objetivos se dirige a “promover la mejora de las condiciones de trabajo frente a los riesgos nuevos y emergentes” y en este apartado señala” una serie de actuaciones para mejorar las condiciones de trabajo en relación con los riesgos psicosociales.

En suma, el III Plan de Salud Laboral de Navarra se refiere a la promoción de la salud, incide en los aspectos relacionados con los riesgos psicosociales y apoya para ello la negociación colectiva como acuerdo entre empresarios y trabajadores y la Responsabilidad Social Empresarial, en este caso, como un modo de que la empresa ponga en práctica acciones más allá de los obligaciones legales y que tienen un perfecto campo de actuación en la promoción de la salud de los trabajadores.

4.5 ESTRATEGIA DERIVADA DE LOS ACUERDOS PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO NACIONAL:

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadores (UGT) han firmado cuatro acuerdos estableciendo criterios y orientaciones compartidos para que sirvan de guía en los procesos de negociación colectiva. Estos acuerdos se refieren también a los aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, aunque no se especifica un apoyo decidido a las materias de promoción de la salud.

En todo caso, sí que destaca el valor de la negociación colectiva como herramienta para el acuerdo.

El instrumento actualmente en vigor se recoge en el IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018, 2019 Y 2020 firmado el 5 de julio de 2018, se trata de un breve documento que incluye una corta lista de modificaciones al acuerdo anterior, pero que manifiesta la subsistencia del mismo, este es el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 y en el mismo, un documento con mayor amplitud y detalle se aluden a una serie de contenidos a modo de propuestas para la negociación colectiva general, sin aludir a sectores concretos.

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en vigor como hemos dicho por mor del IV Acuerdo que así lo establece alude en su punto 7 a la seguridad y salud en el trabajo señalando que "En materia de vigilancia de la salud: Desde la entrada en vigor de la Ley de PRL venimos recomendando que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los reconocimientos de carácter general e inespecíficos para sustituirlos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia en la actualidad. Las implicaciones preventivas de dichos reconocimientos específicos deben traducirse en favorecer la detección de enfermedades profesionales y en la aplicación de medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten las mismas. El efecto sobre la salud, derivada de la exposición a riesgos, debe tenerse en cuenta y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos y de las condiciones de trabajo, con un criterio preventivo".

A continuación, al referirse a otras materias, señala que "por otra parte, se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. En tal sentido debería fortalecerse el compromiso del trabajador y del empresario con el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos. Igualmente, sería conveniente abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo".

Como señalamos, no se hace una mención específica a la promoción de la salud, pero se habla del estrés laboral y de la violencia en trabajo, al señalar que "El estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, cuyos contenidos debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios".

Podemos concluir por tanto, que los mencionados acuerdos suponen instrumentos importantes de apoyo a la negociación colectiva, destacando su valor como pacto, como acuerdo entre sindicatos y

patronal y que por su naturaleza constituyen la vía adecuada para el tratamiento de una pluralidad de materias entre las que se alude a la Prevención de Riesgos Laborales, pero sin señalar de modo explícito la promoción de la salud, aunque, obviamente, esto no supone ningún obstáculo para que sea regulada en convenio.

4.6 ESTRATEGIA DERIVADA DE LOS ACUERDOS PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA:

El Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales firmado en 1995 por la Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos Unión General de Trabajadores de Navarra y Comisiones Obreras de Navarra ha sido revisado en varias ocasiones, la última de ellas mediante el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones laborales de 18 de octubre de 2018.

Estos acuerdos, de manera análoga a la de los acuerdos nacionales, ofrecen criterios y orientaciones compartidos para que sirvan de guía en los procesos de negociación colectiva, en este caso, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

Los acuerdos hacen una clara apuesta por introducir en la negociación colectiva todos aquellas materias de interés para las partes y apuestan, de manera firme, por esta herramienta de acuerdo. El propio documento reconoce que “en Navarra contamos con una larga tradición de concertación social, construida sobre la voluntad del diálogo de los interlocutores sociales y la defensa de los intereses comunes.”

Respecto al ámbito concreto de la promoción de la salud y su introducción en las negociaciones dirigidas a la firma de convenios colectivos de Navarra, no hay una determinación literal de la misma, sin embargo, en el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones laborales de 18 de octubre de 2018 se alude a materias relacionadas, estas referencias aparecen en el punto 8 sobre Seguridad y salud laboral en el que se hacen, entre otras, las siguientes recomendaciones:

- Trasladar a las empresas la necesidad de protocolizar programas de intervención contra el estrés laboral y todos los aspectos relacionados con los conflictos y riesgos psicosociales.
- Trabajar en el derecho a la desconexión digital. La conectividad no debe ser en ningún caso sinónimo de “disponibilidad permanente obligatoria” hacia las necesidades de la empresa. Esta disponibilidad permanente puede conllevar riesgos psicosociales, o incrementar los niveles de estrés. A la espera de una intervención legislativa en el desarrollo de un efectivo derecho a la desconexión, los convenios colectivos pueden desempeñar un papel fundamental, especialmente con la previsión de una formación específica de gestión del tiempo de trabajo para los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su labor bajo estos nuevos riesgos.

- Se insta a contemplar en los convenios la necesidad de implantar en las empresas protocolos de intervención y prevención de adicciones consensuado con la RLT.

Por tanto, en este documento, se recoge la apuesta de la patronal y de los sindicatos navarros más representativos, por la negociación colectiva como herramienta de acuerdo y se proponen como materias para la negociación, la prevención de riesgos psicosociales, el derecho a la desconexión digital y la prevención de las adicciones al alcohol y las drogas, todos ellos aspectos relacionados con la promoción de la salud.

4.7 ESTRATEGIA DE EMPRESA: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se refiere a las acciones de las empresas que van más allá de sus obligaciones jurídicas hacia la sociedad y el medio ambiente. Algunas medidas reguladoras crean un entorno más propicio para que las empresas asuman voluntariamente su responsabilidad social.

La Comisión define la Responsabilidad Social Empresarial como “la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”[9]. El respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad. Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de:

- Maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio.
- Identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas.

Los trabajadores de la empresa constituyen uno de los ámbitos en los que se puede proyectar la Responsabilidad Social Empresarial, y en el caso que nos ocupa, una de las acciones posibles es la promoción de la salud.

La empresa puede adoptar diferentes iniciativas destinadas a la promoción de la salud, entendida como la promoción de “un estado de perfecto (completo) bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad", iniciativas a las que no está obligada legalmente.

[9] COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas. Bruselas, 25.10.2011 COM(2011) 681 final

Introducir estas iniciativas en un convenio colectiva supondría un proceso de convertir en normativa lo que de otro modo quedaría en el ámbito de la libre voluntad y libre compromiso de la empresa, de algún modo, las medidas de promoción de la salud pasarían del ámbito de la RSE al ámbito de la norma por la vía del convenio.

Esta transformación es muy favorable para proceder a la materialización de las mismas ya que en todo caso, es decir sean iniciativas que descansan en la RSE o lo sean en convenio, necesitan del compromiso de los trabajadores. La promoción de la salud en la empresa se trata de un compromiso conjunto de empresarios y trabajadores.

Pensemos en una iniciativa de la empresa para facilitar el abandono del tabaquismo por parte de los trabajadores que tengan adicción al tabaco o en un plan para mejorar la calidad de la nutrición o en el fomento de la actividad física. En todos estos ejemplos el concurso de los trabajadores es necesario, como señalábamos se trata de un esfuerzo conjunto.

5. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

5.1 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LOS CONVENIOS AUTONÓMICOS:

La negociación de convenios colectivos en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra encuentra las limitaciones que establece el Estatuto de los Trabajadores, por un lado, el artículo 84.3. señala que "Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación."

Este artículo señala la posibilidad de que el convenio colectivo de ámbito estatal excluya determinadas materias de la negociación en el ámbito autonómico. Además de estas materias que se determinen excluidas, existen otras materias excluidas en el propio Estatuto de los Trabajadores, que aparecen recogidas en el artículo 84.4. que señala que "En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica".

Se observa la referencia una referencia a la prevención de riesgos laborales, quedando claro que se refiere tan sólo a las normas mínimas.

La promoción de la salud es una materia, que relacionada con el ámbito preventivo, no se le supone afección a las normas mínimas.

5.2 EL ACUERDO DE 1995:

El 8 de junio de 1995, bajo el auspicio del Ejecutivo foral, CEN, UGT y CCOO firmaron el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales con una doble finalidad: sentar las bases para mejorar las condiciones de trabajo y la estabilidad de las empresas en Navarra; y lograr un clima de

entendimiento de las organizaciones sindicales y las empresariales. Los objetivos de este acuerdo fueron: establecer procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales; salud laboral; formación continua de los trabajadores y el reciclaje profesional; acordar normas mímicas de regulación de las empresas de trabajo temporal; trabajadores sin convenio específico; mecanismo arbitral de sustitución de las ordenanzas con carácter subsidiario; contratación de autónomos; potenciación de los derechos sindicales; y política de empleo ante la asunción de las competencias.

Dicho modelo ha cosechado numerosos éxitos y logros (Tribunal Laboral de Navarra, Servicio Navarro de Empleo, acuerdo sobre negociación colectiva o acuerdo de desarrollo sostenible) para el desarrollo económico de Navarra, convirtiéndose en un valor fundamental para la economía y el empleo y por lo tanto para la mejora de la cohesión social de la Comunidad. Fruto de este modelo es destacable que los salarios medios en Navarra son superiores a los salarios medios de la media española.

El Acuerdo de 1995 establece un marco de concertación entre la Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos más representativos, UGT y CCOO. El Acuerdo, fue uno de los logros que llevó a sus firmantes a recibir la medalla de oro de Navarra en 2008.

Según se indica en el Decreto de concesión, “la concertación como método de trabajo ha sido un factor esencial en el crecimiento de la actividad económica y en la creación de empleo, y se ha plasmado en diversos acuerdos entre los dos principales sindicatos, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y la Confederación de Empresarios de Navarra. Las tres organizaciones han preservado un espíritu de acuerdo en los grandes asuntos que a todos interesan, un diálogo tenaz y fructífero que, con el apoyo del Gobierno de Navarra ha llevado a la firma de compromisos de todas las partes que han contado con el respaldo de los partidos políticos más representativos del Parlamento de Navarra. Si bien el diálogo social tiene incidencia en la política y requiere acuerdos parlamentarios, interesa resaltar el importante papel de los agentes sociales. Es la sociedad la que, a través de sus organizaciones más representativas, ha buscado la concertación, que ha requerido sustento político y parlamentario.”

Este marco de acuerdo facilita una negociación colectiva con una mentalidad moderna que permita incluir aspectos de interés para empresarios y trabajadores, más allá del salario y el tiempo de trabajo. Desde este punto de vista, la Comunidad Foral de Navarra, se encuentra en una posición óptima para incluir en los convenios colectivos aspectos relacionados con la promoción de la salud con vistas a la favorecer de este modo a empresas, trabajadores y a la sociedad en términos generales.

5.3 UNA VISIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE NAVARRA EN VIGOR:

En Navarra, a 10 de diciembre de 2018 se encontraban registrados y en vigor 217 convenios colectivos. De ellos, 16 corresponden a convenios de sector, 120 a convenios de empresa y 26 a convenios para centros de empresa localizados en Navarra, el resto, 55, son convenios que

corresponden a ayuntamientos, mancomunidades, fundaciones, asociaciones y otras tipologías de entidades.

CONVENIOS DE SECTOR:

Convenio colectivo del sector de peluquerías:

El artículo 8 del convenio se refiere la seguridad e higiene, haciendo una referencia a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. El artículo 9 referido a los reconocimientos médicos también se remite a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. No hay ninguna referencia a aspectos relacionados con la promoción de la salud.

Convenio colectivo del Sector Almacenistas de Alimentación de Navarra:

El artículo 28 señala que "Todos los trabajadores del sector serán sometidos a una revisión médica anual de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos." El reconocimiento médico, puede devenir obligatorio según se detalla en el mismo artículo.

El artículo 34 hace mención a la salud laboral, refiriéndose a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y destaca los aspectos de formación e información, también alude a los Delegados de prevención en los términos señalados por la Ley.

El artículo 34 señala que "Al objeto de facilitar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 18.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas afectadas por este convenio deberán establecer un registro de notificación de riesgos interno, al cual podrán dirigirse los trabajadores/as para efectuar sus propuestas de mejora."

Por su parte, el artículo 38 alude al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico, el 39 a la violencia de género.

El artículo 40 hace referencia a la elaboración de planes de igualdad con este planteamiento "Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores."

No se hace referencia a medidas de promoción de la salud.

Convenio Colectivo del Sector Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra:

El artículo 45 alude a los órganos de seguridad e higiene en el trabajo. La disposición adicional octava alude a la no discriminación y a los planes de igualdad. No se mencionan otros aspectos destacables en materia preventiva ni de promoción de la salud, no obstante, hay que tener en consideración el convenio colectivo estatal del sector que es muy exigente en este ámbito y que será comentado en el correspondiente capítulo.

No se hace referencia a medidas de promoción de la salud.

Convenio Colectivo del Sector Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería:

El artículo 34 señala que "Todos los trabajadores del sector serán sometidos a una revisión médica anual de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos." El reconocimiento médico, puede devenir obligatorio según se detalla en el mismo artículo.

"En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador, siendo los mismos a cargo de la respectiva empresa quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada."

El artículo 44 referido a la salud laboral, solamente contiene una referencia a la constitución de "un Comité de Seguridad y Salud laboral a nivel provincial, al cual se elevará por parte de los trabajadores todas las anomalías y quejas".

Por su parte, el convenio también hace referencia a la elaboración de planes de igualdad.

Convenio Colectivo del Sector Comercio de Alimentación de Navarra:

El artículo 23 se refiere a la seguridad y salud laboral en los términos de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en sus términos generales y en los aspectos de formación, información, representación y participación.

El convenio en sus anexos incluye la regulación de los planes de igualdad, un protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y laboral en el puesto de trabajo y un código de conducta en materia de acoso sexual.

No se hace referencia a medidas de promoción de la salud.

Convenio Colectivo del Sector de Centros Privados Concertados de Atención a Discapacitados de Navarra:

El artículo 34 hace referencia a la seguridad y salud en el trabajo y para ello hace referencia a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en sus términos generales.

Entre los aspectos destacables, están los siguientes:

- Investigación de accidentes e incidentes. Se establece la creación de un protocolo de investigación de accidentes e incidentes laborales conforme a las necesidades reales de cada centro de trabajo, a fin de detectar las causas que hayan producido un daño para la salud en las personas trabajadoras.
- Formación. Las personas de nueva incorporación en la entidad gestora se les impartirá la denominada "formación inicial", que consistirá en información sobre las características de su puesto de trabajo en materia de PRL.
- Vigilancia de la salud. Como medida adicional, se realizará una evaluación de la salud de las personas trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada, bien por motivos de salud o por haberse acogido a una excedencia.

Todas ellas materias cuya obligatoriedad encuentra sus bases en la Ley y las cuales en convenio simplemente destaca.

Por su parte, el artículo 47 contiene la regulación de los aspectos relacionados con la igualdad.

No se hace referencia a medidas de promoción de la salud.

Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Navarra:

El artículo 27 del convenio colectivo se refiere a la salud laboral mencionando la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Fija la periodicidad anual de las revisiones médicas, señalando que "las empresas estarán obligadas a realizar una revisión médica al año a todos sus trabajadores. Esta revisión se efectuará en las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en que la Empresa se halle inscrita. Los trabajadores tendrán derecho a conocer los resultados de dichas revisiones médicas. Estas revisiones se efectuarán durante la jornada de trabajo".

En los artículos siguientes alude a la mujer trabajadora y la no discriminación por razón de sexo, medidas contra el acoso sexual y medidas de apoyo a las víctimas de malos tratos.

No se hace referencia a medidas de promoción de la salud.

Convenio Colectivo del Sector Comercio de Ganadería de Navarra:

El artículo 18 señala respecto a las revisiones médicas que "Las empresas están obligadas a realizar una revisión médica al año a todas las personas trabajadoras. Esta revisión se efectuará en las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en que la Empresa se halle inscrita. Las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer los resultados de dichas revisiones médicas y a la intimidad respecto de los mismos. Las revisiones se efectuarán durante la jornada de trabajo.

El artículo 20 hace referencia al Plan de igualdad, Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y Protección del embarazo.

El artículo 22 hace una muy breve referencia a la salud laboral, señalando tan sólo la obligación de "establecer en un plazo no superior a 6 meses a partir de la publicación del Convenio una evaluación de riesgos y el plan de prevención en las empresas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

No se hace referencia a medidas de promoción de la salud.

Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de Navarra:

El artículo 29 hace referencia a la revisión médica, señalando que "revisión médica: a petición de los trabajadores las empresas tendrán la obligación de promover un reconocimiento médico preventivo al menos una vez al año. Dicha revisión se realizará dentro del horario del trabajo".

El artículo 46 referido al plan de igualdad, es muy breve y tan sólo señala que "las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres".

Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra:

Artículo 29 hace referencia a las faltas muy graves incluyendo en su apartado e) "La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. En los supuestos en que existan indicios claros de que el/la trabajador/a se encuentre en las situaciones (…) descritas, vendrá este obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicadas por el Servicio Médico de

Empresa, o en su caso, por el Facultativo que la Empresa designe. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del/la trabajador/a y se contará con la asistencia de un Representante Legal de los/las trabajadores/as o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro/a trabajador/a de la Empresa, siempre que ello fuera posible". Este artículo es importante porque aborda un aspecto relacionado con la salud del trabajador y la seguridad de la empresa y en el que se plantea el problema de reconocer la situación.

Se trata de un ámbito en el que se conculcan una serie de derechos y obligaciones que pasamos a detallar:

Derechos:

- Derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales [arts. 4.2 d) y 19 ET].
- Derecho a no ser discriminado (directa o indirectamente) para el empleo o una vez empleado por razones de discapacidad (o salud) [arts. 4.2 c) y 17 ET].
- Derecho al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad [art. 4.2 e) ET].

Deberes:

- Deber de cumplir con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad con la buena fe y la diligencia [art. 5 a) ET].
- Deber de cumplir con las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten [arts. 5 b) y 19 ET; art. 29.3 LPRL].
- Deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas [art. 5 c) ET].
- Deber de contribuir a la mejora de la productividad [art. 5 d) ET].

Es importante el establecimiento de una vía reconocida en el Convenio Colectivo para la detección de las situaciones de embriaguez que podrían tener consecuencias graves para el trabajador como lo es el despido disciplinario, aunque también existen alternativas al mismo. Estas alternativas jurídicas al despido disciplinario con ocasión del consumo de alcohol o drogas en el trabajo son las siguientes:

- Resolución contractual durante el período de prueba (art. 14 ET).
- Adaptación del puesto y/o de las funciones de trabajo (arts. 39, 40 y 41 ET).
- Concesión de permisos (con o sin retribución) (art. 37.3 ET).

- Suspensión del contrato de trabajo (por mutuo acuerdo, IT, excedencia voluntaria, condición suspensiva, etc.) (arts. 45 y 46 ET).
- Extinción del contrato de trabajo por otras causas (mutuo acuerdo, condición resolutoria, ineptitud sobrevenida, absentismo) [arts. 49.1 a) y b) y 52 a) y d) ET; incluso art. 50 ET].
- Procesos de deshabituación o desintoxicación; especialmente, en Empresas de Inserción [art. 14.3 Ley 44/2007, de 13 diciembre].
- Aplicación de las medidas alternativas al despido previstas en el convenio colectivo (remisión).
- Otras.

Entre ellas destacaremos los procesos de deshabituación o desintoxicación y precisamente la promoción de la salud ofrece estas posibilidades, entre las buenas prácticas encontradas en este ámbito se encuentra la posibilidad de ofrecer al trabajador una cura de deshabituación o desintoxicación del alcohol o las drogas como alternativas a un despido disciplinario. Los resultados conocidos han sido positivos.

En suma, este artículo recogido en el Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra se considera un buen modelo para ser introducido en otros convenios y se sugiere la posibilidad de unirlo a la posibilidad de ofrecer al trabajador una cura voluntaria de deshabituación o desintoxicación del alcohol o las drogas como alternativas a un despido disciplinario si este fuera el caso.

Continuando con el convenio colectivo del sector oficinas y despachos de Navarra, en el apartado de faltas muy graves, se añade en su apartado i)"Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia".

Por su parte, el artículo 31 del convenio, está dedicado a la salud laboral. "Las partes firmantes de este Convenio entienden que la salud y seguridad no deben verse afectadas negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes.

Las acciones a desarrollar en esta materia deberán ser encaminadas a lograr una mejora de la calidad y ambiente de trabajo, prevención de la salud y potenciación de las medidas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos. Las empresas realizarán la oportuna vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, dicha vigilancia deberá contener una revisión médica anual. En todas estas actuaciones participarán los/las trabajadores/as a través de los órganos competentes en la materia.

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de salud laboral se estará a los acuerdos que suscriban las Organizaciones de ámbito superior en que estén integradas los firmantes de este Convenio. Las Empresas entregarán a los delegados, si los hubiere, una copia de la evaluación de riesgos, así como del plan de prevención y de emergencia. Aquellas empresas que no contaran con representantes de los trabajadores y un trabajador realizaran las funciones de delegado de prevención, éste podrá contar con máximo de 5 horas mensuales para actividades de prevención de riesgos. El uso de este tiempo deberá estar perfectamente justificado y relacionado con la actividad preventiva que se realice".

El mencionado artículo supone un desiderátum, ya que no hace aportaciones especiales sobre los recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tan sólo añade la fijación de la anualidad para la revisión médica.

En el convenio, también se hace referencia al acoso en el trabajo y violencia de género en el artículo 32 y a los planes de igualdad en el anexo III.

Convenio Colectivo del Sector Panaderías de Navarra:

Las referencias a la salud laboral se recogen en el artículo 39, en el que se señala que "los firmantes de este convenio, se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas, y en cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollen". Como se observa, nada sea añade a lo que ya está recogido en la Ley.

El artículo 39 continúa señalando "por otra parte, las partes se comprometen a fomentar la formación de los Delegados de Prevención dentro del acuerdo alcanzado entre la Confederación de Empresarios de Navarra (C.E.N.), la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) para abordar las necesidades de formación que para este colectivo se derivan con la entrada en vigor de la Ley de prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), respetando las garantías y condiciones que a tales delegados les atribuye la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos". El Acuerdo al que se refiere el convenio es la Revisión de 2013 del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 8 de Junio de 1995.

El artículo 35, por su parte, clasificación de faltas muy graves, entre las que incluye en su punto 7, "causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable".

El artículo 40 hace referencia a la revisión médica y el 47 a los planes de igualdad.

Convenio Colectivo del sector del Comercio de la Madera y Corcho de Navarra:

El artículo 18 reconoce una revisión médica anual y hace referencia a la Ley de Protección de Riesgos Laborales sin aportar compromisos adicionales.

El artículo 32 contiene una referencia a la igualdad.

La referencia a la prevención, como se ve, es muy sucinta y no se hace referencia específica a medidas de promoción de la salud.

Convenio Colectivo Alabastro (Industrias):

Este convenio es muy escueto en sus referencias a las cuestiones preventivas, el artículo 43 una revisión anual obligatoria para los trabajadores.

El artículo 44 sí recoge un aspecto relacionado con la promoción de la salud, al mencionar que "todos los trabajadores dispondrán de al menos 21 horas anuales retribuidas para asistir a la visita del médico de cabecera. Todo ello sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las normativas de rango superior."

El artículo 49 recoge las faltas muy graves y entre ellas, "la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.", aunque no señala un procedimiento para detectarla.

Convenio Colectivo del sector Transportes de Viajeros por Carretera de Navarra:

El convenio no hace mención a los aspectos preventivos, tan sólo señala en la disposición final segunda que los "trabajadores y empresas del Sector, cuidarán de disponer y utilizar correctamente los medios adoptados para la prevención de riesgos profesionales".

Convenio Colectivo del sector Transporte Sanitario de Navarra:

El artículo 28 aborda los temas de seguridad y salud laboral y señala que "las empresas estarán obligadas a facilitar a los trabajadores/as la vigilancia de la salud, así como las pertinentes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio, según criterio del Servicio de Prevención. La vigilancia de la salud será específica, aplicando los protocolos existentes según los puestos de trabajo. La vigilancia de la salud será anual, y se efectuarán cuantos exámenes médicos se consideren necesarios, en función de los riesgos de los diferentes puestos de trabajo, a criterio del Servicio de Prevención. El tiempo empleado para estas revisiones estará dentro del horario de trabajo, adaptándose a las necesidades del servicio, o de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Las empresas estarán obligadas a impartir la formación necesaria en materia de Seguridad y Salud laboral a todos los trabajadores y trabajadoras, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995."

Los contenidos no van más allá de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 con la especificidad de la alusión a las vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio y la anualidad de la revisión médica.

En otros apartados del convenio, se hace referencia al plan de igualdad y al acoso sexual.

No se hace referencia a medidas de promoción de la salud.

Convenio Colectivo del sector Riegos de Navarra:

El convenio no hace mención a materia preventivas.

5.4 CONVENIOS DE EMPRESA Y DE SECTOR:

Se incluye una tabla/estudio con indicación de los artículos en los que se alude a la prevención de riesgos laborales, la salud laboral, la seguridad e higiene y la promoción de la salud.

De un modo general, se desprende del estudio que tanto los convenios de empresa como los convenios de centros de empresa, se refieren a las materias preventivas de forma mayoritaria, pero esta referencia no aporta, en general, nuevos contenidos a los que ya contempla la Ley, es decir, hay un reconocimiento por convenio de la importancia de la colaboración en los aspectos preventivos pero sin ensanchar el campo de la Ley. Los convenios, por otra parte, no ofrece, ninguno de ellos, aportaciones en materia de promoción de la salud.

CONVENIOS DE EMPRESA Y DE SECTOR

CÓDIGO DE CONVENIO	DENOMINACIÓN CONVENIO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	SALUD LABORAL	SEGURIDAD E HIGIENE	PROMOCIÓN DE LA SALUD
CONVENIOS DE EMPRESA					
31003152011996	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DORNIER, S.A. PARA LA COMUNIDAD DE FORAL DE NAVARRA	NO	38, 44	16, 38, 44	NO
31003722011993	GRAFICAS ESTELLA, S.L.	36	36	36	NO
31100942012015	CONSERVAS MARTIKO S.A.	36	36	36	NO
31007542012001	ULTRACONGELADOS DE CORTES SL	NO	55, 61, 62, 65, 68, 75	61, 67, 75	NO
31003202011900	EL CASERIO S.A.	NO	NO	NO	NO
31100762012014	INTEGRACION DE ESTRUCTURAS METALICAS SL	NO	11	11	NO
31101502012018	TRUCK AND WHEEL NORTE, S.L.	NO	NO	NO	NO
31100572012014	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LACTEOS GOSHUA, S.L.	NO	34	NO	NO
31100072012011	CLUB DE GOLF ULZAMA	15	NO	15	NO
31008432012005	NAVSER SL	25	NO	25	NO
31007512011998	ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A - CENTRO FUNES	28	NO	28	NO
31000102011981	KYB SUSPENSIONS EUROPE, S.A.	CONTIENE PLAN	40	40	NO
31101192012017	KIROL MARTIKET 2015, SL	NO	39	NO	NO

CÓDIGO DE CONVENIO	DENOMINACIÓN CONVENIO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	SALUD LABORAL	SEGURIDAD E HIGIENE	PROMOCIÓN DE LA SALUD
31101482012018	NAVANOR DRIVERS & TRUCKS, S.L.	35	35	NO	NO
31003402011988	FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (ANTES FOCSA)	NO	46	NO	NO
31007582011999	FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA	NO	46	NO	NO
31007522011998	ULTRACONGELADOS VIRTO SA - CENTRO AZAGRA	28	NO	28	NO
31007532012008	GRAFTECH IBERICA, S.L.	8	8	NO	NO
31100992012015	EMBUTIDOS GOIKOA, S.A.	NO	NO	NO	NO
31008032012001	SAS AUTOSYSTEMTECHNIK SA	23	33	NO	NO
31100982012015	HURTAGAR, S.L	NO	19	17	NO
31100112012012	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PROCGERI GESTION XXI, S.L.	NO	NO	34	NO
31101442012018	TRANSPORTES GARDE Y NECO, S.L.	30	34	NO	NO
31005072011987	PIHER SENSORS AND CONTROLS SA	NO	40	40	NO
31100612012014	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA KANPONDOA SL	NO	43	40	NO
31100472012013	CONVENIO COLECTIVO REDIN Y BECERRA SL (REYBESA)	NO	NO	29	NO
31101252012017	VICARLI TRUCK SLU	35	35	NO	NO
31000702011986	AUDENASA (AUTOPISTAS DE NAVARRA S.A.)	30	32	NO	NO
31101422012018	TALLERES ARLA SL	NO	NO	NO	NO

CÓDIGO DE CONVENIO	DENOMINACIÓN CONVENIO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	SALUD LABORAL	SEGURIDAD E HIGIENE	PROMOCIÓN DE LA SALUD
31101002012015	MECANIZADOS ALSASUA, S.L.	NO	NO	9	NO
31100842012015	G.H GUERRA MANUTENCION GUEMA,S.A.	NO	NO	9	NO
31100092012011	CONVENIO COLECTIVO DE HELPHONE SERVICIOS INFORMÁTICOS S.L.	NO	NO	28	NO
31008732012007	PERFILES DE PRECISION SL	NO	42, 43, 44	NO	NO
31100482012013	CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DEL RECAMBIO DISTRIBUCION SL	25	25	NO	NO
31100582012014	CONVENIO COLECTIVO GKN DRIVELINE- CARCASTILLO	NO	NO	NO	NO
31101382012017	NAVARGIN S.L.	16,3	NO	NO	NO
31100552012014	CONVENIO ESTATUTARIO GENERAL MILLS SAN ADRIAN	NO	NO	NO	NO
31008882012010	GOLF GORRAIZ SA	27, 28	19, 27, 28	NO	NO
31100282012013	AZKOYEN, S.A.	9	NO	NO	NO
31007552011996	VEGA MAYOR, S.L.	39, 60, 63, 70	39, 63, 85	10, 54, 60, 61, 70	NO
31101342012017	FLORETTE MEAL SOLUTIONS S.L.U.	NO	NO	33	NO
31004302011981	DELMON GROUP IBÉRICA, S.A.U.	8	2, 8	NO	NO
31101332012017	GRUPODESA FASTENERS, SAU	NO	NO	NO	NO
31000392011998	APERITIVOS Y EXTRUSIONADOS S.A.	ANEXO I	NO	42 a 49, 51, 52	NO
31101062012016	PRODUCTOS KOL S.L.	NO	NO	36, 41	NO

CÓDIGO DE CONVENIO	DENOMINACIÓN CONVENIO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	SALUD LABORAL	SEGURIDAD E HIGIENE	PROMOCIÓN DE LA SALUD
31000162011987	AGROZUMOS	NO	NO	34-39	NO
31008872011900	SCA HYGIENE SPAIN, S.L.U.	16, 19	19	3	NO
31001302011985	CLINICA ARCANGEL SAN MIGUEL	30	25	NO	NO
31101322012017	ZALAIN TRANSFORMADOS, S.L.U	41, 44	41, 42, 43, 44, 46	45. 55	NO
31101282012017	PLAZAOLA TRUCK	NO	NO	14	NO
31101292012017	OBRAS Y SERVICIOS TEX S.L.	20	NO	18	NO
31101272012017	GASTIZUN, SL	NO	42	39	NO
31100862012015	CONVENIO COLECTIVO DE PUNT ROMA SL	27, 37	27	NO	NO
31008152012002	TID TECNICAS INDUSTRIALES EN DECORACION SL	12, 36, 37, 38	12	NO	NO
31101262012017	OCHOA LACAR SERVICIOS S.L.	21	21	NO	NO
31004572011996	LIEBHERR INDUSTRIAS METALICAS DE NAVARRA SA	55	55	NO	NO
31100402012013	VIDECART, S.A. CONVENIO EMPRESA 2015/16	NO	NO	32	NO
31100882012015	BERRIKILAN S.L.	NO	41	44	NO
31100622012014	CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS GRÁFICAS CASTUERA S. A.	21, 22, 23	23	NO	NO
31100432012013	MAQUINARIA Y SERVICIOS ECA S.A.L.	19	19	19	NO
31101232012017	ANDAMIOS Y MONTAJES ECA S.L.	19	19	19	NO

CÓDIGO DE CONVENIO	DENOMINACIÓN CONVENIO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	SALUD LABORAL	SEGURIDAD E HIGIENE	PROMOCIÓN DE LA SALUD
31100562012014	CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA TSF NAVARRA DE TECNICAS DE SOLDADURA Y FIJACION SL 2009-2014	26, 34, 35, 36	26	NO	NO
31101222012017	TRELLEBORG AUTOMOTIVE CASCANTE SAU	22	NO	NO	NO
31008792012008	PRECOMAR SL	56, 57, 67	NO	63, 70	NO
31008352012004	SOCIEDAD ANONIMA DE VERA (SAVERA)	NO	NO	7	NO
31008752012007	CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA Y SEGURIDAD ALIMENTARIA (CNTA)	46	NO	35, 42, 48	NO
31003612011997	FUNDICIONES DE VERA, S.A.	NO	NO	18	NO
31100922012015	FRUTOS SECOS JOVIJAS SL (KIKOS)	26, 32	26, 27	NO	NO
31001202011989	CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.	31	NO	NO	NO
31100442012013	CONVENIO COLECTIVO TRUCK AND WHEEL LOGISTICS, S.L.	NO	NO	NO	NO
31101202012017	ALBENIZ ETIQUETAJE INDUSTRIAL S.L.U.	25, 26	25	NO	NO
31100832012015	EXCAVACIONES MUÑOZ, S.A	32	NO	32	NO
31101152012016	ANDRA MARI ZAHARREN EGOITZA RESIDENCIA DE ANCIANOS ANDRA MARI	28	27	NO	NO
31101142012016	NUEVA LOGÍSTICA ARETA, S.L.	23	NO	23	NO
31100912012015	PRECOCINADOS FRIDELA S.L.	31	NO	31	NO
31000872011997	GELAGRI IBERICA, S.L. - FÁBRICA DE MILAGRO	61	NO	61, 62	NO
31100522012013	CONVENIO COLECTIVO 2015-2019 PAPELES EL CARMEN S.A.U	NO	NO	NO	NO

CÓDIGO DE CONVENIO	DENOMINACIÓN CONVENIO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	SALUD LABORAL	SEGURIDAD E HIGIENE	PROMOCIÓN DE LA SALUD
31101122012016	MARTORELL ELECTRICIDAD INDUSTRIAL S.L.L.	NO	NO	NO	NO
31100252012013	CONVENIO COLECTIVO LA BURUNDESA S.A.	40	NO	NO	NO
31007352011990	POLYONE ESPAÑA SL	NO	NO	NO	NO
31008332012004	PAUMA SL	39	39	NO	NO
31100362012013	CONVENIO COLECTIVO GRAFICAS CEMS, S.L.	25, 26, 27	27	NO	NO
31004852012004	MAGOTTEAUX NAVARRA SA	15	15	17, 34	NO
31003712011991	TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, S.L.U.	43, 44	43	NO	NO
31100452012013	CONVENIO COLECTIVO DEFONTAINE IBERICA, SAU	30	30	NO	NO
31000802011983	BACAICOA INDUSTRIAS PLASTICAS S.A.	NO	NO	NO	NO
31100592012014	KEMIRA CHEMICALS SPAIN S.A.U	NO	NO	NO	NO
31101092012016	ENCUCENTER, S.L.	NO	NO	18	NO
31100202012012	CONVENIO COLECTIVO DE VICARLI SA	31, 35	35	NO	NO
31101082012016	GUILLEN OBRAS Y PROYECTOS, S.L.	NO	NO	NO	NO
31101042012016	TRANSTIERMES SL	NO	NO	20	NO
31101052012016	AGROPECUARIA SAN FERMIN, S.L.	NO	NO	23	NO
31100232012013	MIGUEL ANGEL DEL REY MORENO	NO	31, 35, 36	35, 36	NO

CÓDIGO DE CONVENIO	DENOMINACIÓN CONVENIO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	SALUD LABORAL	SEGURIDAD E HIGIENE	PROMOCIÓN DE LA SALUD
31100502012013	CONVENIO DE NAVARRA DE LA EMPERSA LIAÑORUIZ I, S.L.	NO	45, 47	46	NO
31100342012013	CONVENIO DE EMPRESA PARA LA EMPRESA BASMAT MATTYING SYSTEM S.L.	NO	46	45	NO
31100382012013	CONEVENIO COLECTIVO BAGLINOX S.L.	NO	NO	NO	NO
31006622011995	CIA DE BEBIDAS PEPSICO,SL- TAFALLA (ANTES SABECA, SA)	NO	NO	NO	NO
31100962012015	ROCARSA COMERCIALIZACIONES, S.L.	31	NO	NO	NO
31100952012015	RAPUPAN S.L.	NO	NO	26, 32	NO
31100902012015	BELAINPE SL	NO	NO	20	NO
31100852012015	INTEGRACION DE LOGISTICA INTERNA DE NAVARRA SL	NO	12, 17, 33	33	NO
31004222011998	INPLASTIC SA	NO	23	23	NO
31100822012015	INTEGRACION DE SERVICIOS NAVARROS EN AUTOMOCION SL	NO	11, 12, 17, 33	33	NO
31100782012015	ANDREU NORT, SA	NO	NO	NO	NO
31007932012000	ZEROA MULTIMEDIA SA	NO	62	10, 62	NO
31100722012014	CONVENIO COLECTIVO SERVIDAF 2011 SL	NO	NO	NO	NO
31008592012008	PARQUE DE LA NATURALEZA DE NAVARRA SA	NO	NO	38	NO
31100672012014	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SHANAE S.L	NO	NO	NO	NO
31100662012014	CONVENIO COLECTIVO TRANSTELCO SA	NO	NO	20	NO

CÓDIGO DE CONVENIO	DENOMINACIÓN CONVENIO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	SALUD LABORAL	SEGURIDAD E HIGIENE	PROMOCIÓN DE LA SALUD
31100652012014	CONVENIO COLECTIVO ATELTRANS SL	NO	NO	NO	NO
31100632012014	CONVENIO COLECTIVO EKILORE SL	NO	NO	NO	NO
31100532012013	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EDUARDO ALBENIZ, S.A.	NO	22, 23, 24	22, 23, 24	NO
31004502011982	LA PROTECTORA S.A.	NO	22	14	NO
31100182012012	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES ITURMENDI SANZ S.A.L.	NO	NO	NO	NO
31100062012011	ACUERDO COLECTIVO LABORAL PARA LA EMPRESA "BIERRIK FUNDAZIOA"	NO	22	20, 22	NO
	NANO AUTOMOTIVE	35	22, 25, 26, 27, 28	NO	NO
	COLEP NAVARRA	28, 32, 33	28, 32	28, 33, 34	NO
	DIARIO DE NAVARRA	NO	18, 52, 53	18, 49, 52, 56	NO
	AMMA	33, 35	33, 42	39	NO
CONVENIOS DE CENTROS					
31007711011982	XIII CONVENIO COLECTIVO DE "VISCOFAN,S.A.:CASEDA"	36	NO	36	NO
31005501011981	SMURFIT KAPPA NAVARRA SA - FABRICA DE SANGÜESA (ANTES PAPELERA NAVARRA SA)	NO	NO	41	NO
31101491012018	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY EÓLICA, S.L. AOIZ	NO	NO	NO	NO
31100321012015	SERDEPOR SL	NO	NO	NO	NO
31100181012014	CONVENIO COLECTIVO DE SKF ESPAÑOLA, S.A FABRICA DE TUDELA 2013 - 2015	32	29, 30, 32, 33, 34	32, 34	NO

CÓDIGO DE CONVENIO	DENOMINACIÓN CONVENIO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	SALUD LABORAL	SEGURIDAD E HIGIENE	PROMOCIÓN DE LA SALUD
31100091012013	CONVENIO COLECTIVO SUMINISTROS URIBO, S.L.	NO	NO	22	NO
31100231012015	TRANSMOL LOGSITICA, S.L.U.	8, 50	NO	36, 50	NO
31101431012018	GRUPO SYNERGY ASISTENCIAL SL (RESIDENCIA NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO DE CARCASTILLO)	NO	NO	32	NO
31100281012015	EDITORIAL ARANZADI S.A.	28, 29	NO	NO	NO
31100191012014	CONVENIO COLECTIVO REFRESCO IBERIA, S.A.U MARCILLA NAVARRA	51,63	NO	NO	NO
31008111012001	CESPA SA (TUDELA) (JARDINERIA)	43	43, 44	44	NO
31008551012006	CESPA SA (LIMPIEZA VIARIA TUDELA)	27	35	NO	NO
31000842011998	BSH ELECTRODOMESTICOS ESPAÑA SA (FABRICA DE ESQUIROZ)	13	9	NO	NO
31100261012015	INTEGRACION DE COMPLEMENTOS AUXILIARES SL	11,16	NO	NO	NO
31100171012014	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA FM LOGISTIC IBERICA SL	NO	NO	NO	NO
31008722012007	NEUMATICOS IRUÑA S.L.	21	24	NO	NO
31101181012017	CENTRO LOGÍSTICO DE ARAZURI DE GAMESA EÓLICA, S.L.U.	NO	NO	NO	NO
31101161012017	LOGITERS LOGÍSTICA S.A.	35, 36, 42	35	NO	NO
31101111012016	SGE QUALITY SERVICES, SL	12, 38, 39	38	NO	NO
31005401011983	SMURFIT KAPPA NAVARRA S.A (ANTES PAPELERA NAVARRA S.A.) - FACTORIA DE CORDOVILLA	NO	NO	NO	NO
31100221012014	CONVENIO COLECTIVO VICARLI HANDLING S.L. 2016-2018	35	35	NO	NO

CÓDIGO DE CONVENIO	DENOMINACIÓN CONVENIO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	SALUD LABORAL	SEGURIDAD E HIGIENE	PROMOCIÓN DE LA SALUD
31100351012016	CLIN GLOBAL SERVICES SL	8, 9	9	7	NO
31100341012016	NAVARCABLE, S.L.	20, 22	20, 21	21, 22	NO
31005001011982	UNICARRIERS MANUFACTURING SPAIN, S.A. (ANTES NISSAN FORKLIFT ESPAÑA SA,)	DISP FINAL 7	59, 60 DISP FINAL 3 Y 7	59 MANUAL 8	NO
31000831011998	BSH ELECTRODOMESTICOS ESPAÑA SA (FABRICA DE ESTELLA)	NO	8, 9, 10 ANEXO 7	8, 9, 10 ANEXO 7	NO
31100021012011	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE VALTIERRA DE PRODUCCIONES VEGETALES DIFERENCIADAS, S.L.	NO	25, 34, 37, 39, 46, 48, 53	34, 53	NO

Menos del 20% de los convenios de empresa o de sector, no hacen referencia en su contenido a las materias preventivas, pero las referencias a dichas materias, en la mayoría de los casos, no suponen una aportación de lo ya establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y en sus reglamentos de desarrollo y por tanto no suponen una aportación al conjunto del ámbito regulatorio, pero sí una muestra de la importancia que se le otorga a esta temática tanto por la parte empresarial como por la parte de los trabajadores que por otra parte se enmarca en acuerdos de ámbito superior como lo son en el ámbito estatal el IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018, 2019 Y 2020 firmado el 5 de julio de 2018 y en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 1995 y sus renovaciones posteriores.

Por otra parte, destaca la ausencia de iniciativas en el ámbito de promoción de la salud, si exceptuamos la inclusión, muy excepcional de contenidos relacionados con el acoso sexual y/o moral, entendiendo la relación que puedan tener con los riesgos psicosociales, aunque en este caso es discutible que se trate de medidas genuinas de promoción de la salud.

6. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Como se ha señalado en el capítulo correspondiente, el Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la relación entre los Convenios Colectivos de ámbito estatal y los convenios colectivos de ámbito autonómico.

El artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores establece una limitación a los convenios colectivos, al señalar que "se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica."

El objetivo de introducir en los convenios cláusulas que sirvan para la promoción de la salud, podría hacerse en aquellos que tienen un ámbito estatal o en otros convenios de diferente ámbito. La realidad es que los convenios de ámbito estatal no incluyen cláusulas de este tipo, aunque regulan aspectos que podrían ser cercanos como los planes para prevenir y tratar el acoso en el trabajo y , en ocasiones, un listado de faltas relacionadas con el acoso o la transgresión de las normas preventivas.

Hemos seleccionado los convenios de ámbito estatal más representativos y realizaremos un comentario sobre los contenidos que albergan en materia preventiva.

Los convenios de ámbito estatal analizados son:

- II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL.
- XX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.
- V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA.
- II ACUERDO GENERAL PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.

II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL

El convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, dedica gran parte del mismo al ámbito preventivo, recogiendo y adaptando las obligaciones que ya aparecen en la propia Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, abordando las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales que inicia con una serie de declaraciones y objetivos de ámbito general, la alusión a los principios generales y vigilancia y protección de la salud. Posteriormente se refiere a los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud. Se establecen revisiones anuales y se ponen límites a las operaciones que suponen manipulación manual de cargas.

Como señalamos, este convenio es el más destacado entre todos los convenios de ámbito estatal en el ámbito de la formación relacionada con la prevención de riesgos laborales. De este modo, el artículo 71 señala que "el empresario debe proporcionar a cada trabajador, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos.

Con el objetivo de reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, de acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer una formación mínima obligatoria, en materia de prevención de riesgos laborales, para todos los trabajadores del Sector del Metal. La Comisión Negociadora irá incorporando al texto del Convenio los necesarios contenidos formativos correspondientes a oficios, especialidades o grupos profesionales, no regulados en la actualidad por la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal. Como consecuencia de lo anterior, necesariamente deberá establecerse un sistema de acreditación de la formación preventiva recibida por estos trabajadores del Sector, preferiblemente mediante la expedición y actualización periódica de una Tarjeta Profesional del Sector del Metal." En artículos sucesivos, el convenio detalla, con extremada precisión estos objetivos. Regula una Tarjeta Profesional del Sector del Metal como acreditación de la formación.

Una muestra de la importancia que la prevención cuenta en el convenio son los anexos al mismo:

- ANEXO II Contenidos formativos mínimos en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores del Sector del Metal.
- ANEXO III Reconocimiento de la formación recibida por los trabajadores sobre la consideración del lugar de trabajo como obra de construcción, y realicen su actividad en un lugar trabajo distinto, y viceversa.
- ANEXO IV Contenidos formativos mínimos en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción.

- ANEXO V Procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.
- ANEXO VI Criterios relativos a la formación de los trabajadores del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción en materia de prevención de riesgos laborales: Convalidaciones.
- ANEXO VII Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sin embargo y a pesar de este detalle en materias preventivas, no se encuentran propuestas relacionadas con la promoción de la salud. Es cierto que el artículo 51 se refiere a un Procedimiento de actuación en situaciones de acoso. Por otro lado, se recoge la referencia al consumo de drogas y alcohol a la hora de definir las faltas leves, graves y muy graves.

XX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA:

La industria química presenta unas situaciones en materia preventiva que son muy variadas dependiendo los productos y procesos que se desarrollen por parte de cada empresa. En este sector, el convenio de empresa tiene una especial capacidad de convenir los aspectos más adecuados a la situación concreta.

El convenio estatal de la industria química hace referencia a aspectos ya recogidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Prevé revisiones médicas, facilita la asistencia al consultorio médico, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral.

En conexión con la temática psicosocial, el convenio aborda la igualdad de trato y oportunidades, el acoso moral (mobbing), el acoso por razón de sexo y los actos discriminatorios.

Como aspecto destacable de este convenio y con vistas a futuras consideraciones de actuaciones o programas de promoción de la salud, el artículo 73 recoge el tratamiento de la Responsabilidad Social Empresarial, señalando que “Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social. En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor. De llevarse a cabo acciones o iniciativas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral deberá informarse periódicamente de las mismas y de su desarrollo a los representantes de los trabajadores, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo." Estas consideraciones allanan el camino a la introducción de diferentes actuaciones bajo un prisma de voluntariedad, como es el propio de la Responsabilidad Social Empresarial y que entre sus muchos ámbitos podría recoger acciones de promoción de la salud.

V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA:

El convenio no hace ninguna aportación respecto a iniciativas de promoción de la salud. El convenio recoge como falta grave "Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave".

Aborda los aspectos preventivos en la línea de lo recogido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, hace referencia a los planes de igualdad y en su ANEXO III alberga un código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo para las empresas de hostelería.

II ACUERDO GENERAL PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

Aborda los aspectos preventivos en la línea de lo recogido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, hace referencia en su CAPÍTULO IX Conciliación vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso.

No se encuentran aportaciones en materia de promoción de la salud.

7. RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA PREVENTIVA Y DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. NUEVAS REALIDADES LABORALES.

7.1 PROMOCIÓN DE LA SALUD:

Entendida la promoción de la Salud como un "esfuerzo conjunto de los empresarios, los trabajadores y toda la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo mediante actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo, promover la participación y fomentar el desarrollo individual", todas las iniciativas en este sentido son susceptibles de ser incluidas en los convenios colectivos de ámbito autonómico, de empresa o de centro. Los acuerdos entre patronal y sindicatos respaldan esta posibilidad. En el ámbito estatal, IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018, 2019 Y 2020 firmado el 5 de julio de 2018 y en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 1995 y sus renovaciones posteriores. Se trata de una actividad voluntaria y comprometida, cuyo compromiso encaja perfectamente en el ámbito de los convenios colectivos.

En esta línea, entendemos, que los convenios de empresa y de centro pueden adaptarse mejor a las situaciones concretas de cada una de las empresas para una materia que es susceptible de actividades muy creativas y de ámbito muy particular para cada uno de los colectivos.

Dejando clara esta posibilidad de que todas las iniciativas para la promoción de la salud pueden ser incluidas en los convenios colectivos de diferente ámbito, entendemos que hay materias en las que, a la vista de los convenios colectivos en vigor en Navarra, serían de más fácil inserción que otras.

Recordemos que la promoción de la salud tiene importantes beneficios para el trabajador y para la empresa:

Ventajas para el trabajador:

- Prevenir la aparición de problemas de salud.
- Conocer cómo puede influir sobre su estado de salud.
- Información de hábitos perjudiciales y cómo cambiarlos.
- Mejorar su nivel de salud y su calidad de vida.

- Mejorar su rendimiento y eficacia en la jornada laboral.
- Mejorar su autoestima personal.
- Mejorar su satisfacción laboral.

Ventajas para la empresa:

- Prevenir y reducir las situaciones de IT.
- Reducir el absentismo laboral.
- Mejorar la salud de sus trabajadores.
- Mejorar la productividad.
- Apoyo social a las personas con problemas de salud.
- Mejorar la imagen corporativa.
- Aumentar fidelidad de sus trabajadores.
- Retener talento y reducir la rotación.
- Mejorar la satisfacción y el sentimiento de pertenencia.
- Favorecer la reincorporación laboral tras una baja prolongada.

7.2 RECONOCIMIENTO SOCIAL:

Las recomendaciones para la inclusión de cláusulas de promoción de la salud en los convenios son las siguientes:

1. Prevención del alcoholismo, tabaquismo y drogadicción:

   El Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra, recoge en su Artículo 29 que hace referencia a las faltas muy graves el apartado e) "la embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. En los supuestos en que existan indicios claros de que el/la trabajador/a se encuentre en las situaciones (…) descritas, vendrá este obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicadas por el Servicio Médico de Empresa, o en su caso, por el Facultativo que la Empresa designe. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del/la trabajador/a y se contará con la asistencia de un Representante Legal de los/las trabajadores/as o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro/a trabajador/a de la Empresa, siempre que ello fuera posible".

   El mencionado artículo reconoce la obligatoriedad para el trabajador de "someterse a los oportunos reconocimientos" facilitando, de este modo, el diagnóstico de su situación. En el caso de ser detectado un cuadro de alcoholismo o drogadicción, podría complementarse con

medidas por parte de la empresa, encuadradas en la promoción de la salud para conseguir el abandono del alcohol o de las drogas como una alternativa más adecuada a ambas partes frente a un traumático despido disciplinario.

En el caso del tabaquismo, existen sectores en los que fumar en determinados espacios puede ser susceptible de una sanción y, aunque la casuística no es idéntica a las situaciones de alcoholismo y drogadicción, los planes para la deshabituación tabáquica pueden tener un paralelismo en su puesta en práctica a otros planes de deshabituación para alcohol y drogas.

2. Prevención del estrés:

   La prevención y el tratamiento del estrés tiene relación con diversos ámbitos, pero la mejora de la vida laboral y personal y la formación en técnicas de control del estrés y mejora de la comunicación, pueden redundar en una mejora ante este problema. Los convenios colectivos son un ámbito adecuado para el establecimiento de medidas de conciliación y para recoger las líneas generales en materia de formación de los trabajadores. Algunos convenios recogen planes de igualdad y de prevención del acoso sexual, moral y "mobbing", todas estas medidas tienen un efecto en la disminución del estrés.

   Entre las medidas de conciliación que pueden incluirse están las siguientes:

   - Implantar planes de conciliación de la vida personal y laboral.
   - Flexibilidad de entrada y salida.
   - Posibilidad de acumular horas y canjearlas por tiempo libre.
   - Flexibilidad en la forma de disfrutar los permisos por ingreso de familiares.
   - Facilitar salidas personales.
   - Flexibilidad con las vacaciones.

3. Seguridad vial:

   El II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal recoge en diversos anexos los contenidos para la formación necesaria al objeto de tener una homologación por parte de los trabajadores del sector. Entre ellos contempla materias de seguridad vial.

4. Higiene postural:

   El Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Corella para el personal laboral recoge lo siguiente en su anexo I "D) En relación a Prevención de Riesgos Laborales: Se estudiará por el Ayuntamiento la posibilidad de facilitar al personal laboral que por su puesto de trabajo sean

susceptibles de sufrir lesiones cervicales o musco-esqueléticas de espalda el acceso gratuito a un curso anual organizado por el Ayuntamiento (Gimnasia, Pilates, yoga, etc).

5. Vacunación:

   Los convenios colectivos pueden recoger obligaciones en materia de vacunación superiores a las establecidas legalmente, una acción de prevención que beneficia tanto al trabajador como a la empresa.

Señalábamos la posibilidad de desarrollar toda una variada serie de iniciativas en materia de promoción de la salud que podrían incluirse como contenido de los convenios colectivos, pero con un encaje, en la actualidad aparentemente más difícil:

- Actuación frente a obesidad/sobrepeso.
- Actuación frente a la hipertensión arterial.
- Actuación frente a los trastornos musculoesqueléticos.
- Actuación frente a la diabetes.
- Actuación frente a cifras elevadas de colesterol y/o triglicéridos.
- Desarrollo de acciones deportivas promovidas desde la empresa.
- Sistemas de reconocimiento o gratificación ante la incorporación de hábitos saludables.
- Apoyo a la realización de ejercicio físico: facilitar espacios adecuados para hacer gimnasia, pactar precios reducidos con instalaciones deportivas, etc.
- Pago de las equipaciones a los equipos de trabajadores que realizan algún deporte o actividad física conjunta.
- Pruebas específicas añadidas en el reconocimiento médico.
- Elaboración de programas anuales de promoción de la salud.

7.3 RIESGOS PSICOSOCIALES:

En el apartado anterior se ha hecho referencia al estrés que puede ser considerado como una parte de los riesgos psicosociales. Todo lo señalado en el punto mencionado tiene aplicación para el tratamiento de los riesgos psicosociales.

Añadamos a lo ya expuesto la posibilidad que tienen los convenios colectivos para incluir medidas que pueden mejorar las capacidades personales para el afrontamiento de factores psicosociales:

- Mejora de habilidades de comunicación.
- Técnicas de manejo de estrés.
- Formación en manejo del liderazgo.
- Formación en gestión del tiempo.
- Técnicas de relajación mediante la respiración, etc.

Asimismo, los riesgos psicosociales están relacionados con:

- Tiempos de trabajo.
- Cargas de trabajo.
- Estructuras de trabajo.
- Comunicación en la organización.

Todos ellos son aspectos que tienen un encaje natural en los convenios colectivos.

7.4 TELETRABAJO:

Las nuevas realidades laborales, como el teletrabajo, tienen una afección en el ámbito preventivo y también en las iniciativas para la promoción de la salud. La definición de las cargas de trabajo, la gestión del tiempo o el control de la actividad presentan una diferenciación respecto al trabajo presencial.

La promoción de la salud deberá adaptarse a estas nuevas realidades que se presentan de manera diferenciada respecto al trabajo presencial o en modalidades hibridas de trabajo presencial y teletrabajo.

Existe un sucinto acuerdo marco para el teletrabajo[10].

[10] D. José Manuel Ayesa Villar

7.5 INDUSTRIA 4.0:

La llamada industria 4.0 supone un nuevo reto para las relaciones laborales, se habla de una cuarta revolución, entre las cuales, la primera sería la Revolución Industrial. Esta revolución supondrá la destrucción de numerosos puestos de trabajo debido a los procesos de robotización y la creación de otros nuevos. Esta situación conlleva:

- Trabajo a demanda con disponibilidad continuada.
- Soledad y aislamiento del trabajador.
- Pérdida de importancia del trabajador por cuenta ajena.

La última revisión del acuerdo intersectorial de Navarra hace una referencia genérica a la industria 4.0 y hace referencia a la información, el teletrabajo y la formación digital. En Cataluña hay un acuerdo autonómico más avanzado en este sentido. Entre los convenios sectoriales estatales, el convenio del metal nada dice a este respecto, tampoco el de transporte, sin embargo, el convenio colectivo de la industria química habla de la formación para la industria 4.0 y es el más avanzado de este género.

Los convenios colectivos son un marco apropiado para afrontar esta realidad en todas sus vertientes, incluyendo la relacionada con la promoción de la salud. Se recomienda hacer participar a los técnicos en las negociaciones colectivas p.e. no desatender el enfoque de la psicología a la hora de afrontar la problemática que se derive. Se prevé que los convenios de mayor amplitud geográfica, convenios estatales, fijarán las líneas generales que se irán estrechando en el ámbito autonómico y con una concreción mayor en los convenios de empresa.

Entre los aspectos que deberán contemplarse están los siguientes:

- Procesos de transición a una mayor robotización fijando plazos, procesos y periodos de adaptación.
- Formación permanente específica para el proceso.
- Sistemas de prevención adaptados a una situación evolutiva.
- Mejora de los canales de comunicación e información entre trabajadores y empresas
- Tratamiento específico de los riesgos psicosociales.
- Tratamiento de la subcontratación.
- Jornada laboral, carga de la jornada.

- Desconexión digital.
- Control de actividad
- Adaptación evolutiva de la promoción de la salud.

7.6 DESPLAZAMIENTOS:

Los desplazamientos de los trabajadores son cada vez más frecuentes en una economía globalizada. El trabajador que permanece en su país cuenta con una seguridad social básica, algo que no ocurre en el caso de trabajadores desplazados y expatriados. En estos casos es muy adecuado buscar la seguridad jurídica en términos de deberes y responsabilidades tanto para el trabajador como para la empresa.

Los convenios colectivos son la herramienta idónea para ocuparse de esta internacionalización laboral y que actualmente no se contempla de manera significativa.

7.7 NUEVA CULTURA DE EMPRESA:

Una de las líneas estratégicas de CEN es la evolución hacia un nuevo modelo en las empresas navarras, denominado “La mejora de la competitividad de la empresa a través de las personas”, sostenido sobres tres pilares: transparencia, participación y competitividad. Este nuevo escenario de desarrollo para las empresas está regido por el siguiente decálogo:

- La empresa navarra del siglo XXI debe potenciar sus valores, su alma y su marca: la transparencia, la participación y la competitividad son los principios básicos de esa nueva cultura empresarial para el desarrollo de una economía productiva y humana.
- Son imprescindibles nuevas formas de organización del trabajo y el desarrollo intensivo de nuevas tecnologías.
- Una empresa dispuesta a absorber todo el conocimiento externo posible y a traducirlo y convertirlo en valor añadido interno.
- Son necesarios nuevos esquemas de gestión del conocimiento, comunicación y de relaciones humanas. La empresa navarra del siglo XXI es inteligente y emocional.
- Estándares y sistemas de medida permanentemente relacionados con la productividad y la creación de valor añadido.
- Confianza, credibilidad, comunicación y compromiso de la plantilla y los sindicatos son requisitos ineludibles en este nuevo escenario: la mejora permanente de los niveles de satisfacción del cliente solo es posible a través de la mejora permanente de la satisfacción de los miembros de toda la organización.

- Un marco de relaciones laborales basado en la prevención y la anticipación, la creación de valor, el diálogo social y los beneficios mutuos: ganamos todos y/o perdemos todos.
- El diálogo social sigue siendo obligado y necesario para el desarrollo económico y social de Navarra. Y, con ello, una mejora en profundidad del contenido de la negociación colectiva.
- La empresa navarra del siglo XXI es internacional, expansiva y competitiva: la excelencia no es un título, sino parte esencial de nuestra forma de ser y hacer empresarial.
- La empresa navarra del siglo XXI se constituye como un elemento vital de desarrollo y crecimiento personal y familiar de todas las personas que trabajan en ella. Tiene, por ello, un papel esencial en el desarrollo y bienestar de la sociedad de nuestra Comunidad Foral.

La promoción de la salud encaja perfectamente en esta empresa sustentada en valores como la transparencia, la participación y la perfección de las relaciones humanas.

8. CONCLUSIONES

Los convenios colectivos, fuente objetiva del derecho del trabajo (art. 3.1 c) ET). es decir, acuerdos con eficacia normativa, son una manifestación de la negociación colectiva y de la autonomía de la voluntad de empresarios y trabajadores constituyen un elemento adecuado para acordar acciones destinadas a la promoción de la salud y otros aspectos preventivos más allá de los ya obligatorios por estar recogidos en las leyes y los reglamentos.

Asimismo, las empresas voluntariamente y entendiendo que la promoción de la salud de los trabajadores implica una serie de ventajas para trabajadores, empresa y la sociedad en general, puede de manera completamente voluntaria, bajo la idea de su Responsabilidad Social Empresarial, desarrollar programas y actividades con este objetivo.

Todas las estrategias en materia preventiva, internacional, europea, española y navarra respaldan la colaboración entre empresarios y trabajadores en esta materia.

Más del ochenta por ciento de los convenios colectivos recogen contenidos del ámbito de la prevención de riesgos laborales, pero estos contenidos, en su mayoría no amplían las obligaciones ya recogidas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y los reglamento s que la desarrollan.

Los convenios de ámbito estatal o autonómico, sólo en casos muy concretos, recogen materias encuadradas directamente en el ámbito de promoción de la salud. En cuanto a materias de incidencia indirecta, las más frecuentes son las relacionadas con el acoso sexual y moral y los planes de conciliación.

Los convenios de empresa y de centros de Navarra no recogen contenidos directamente relacionados con la promoción de la salud.

Para la negociación colectiva se aconseja introducir contenidos relacionados con los siguientes ámbitos:

- 1.Prevención del alcoholismo, tabaquismo y drogadicción.
- 2.Prevención del estrés.

- 3.Seguridad vial.
- 4.Higiene postural.
- 5.Vacunación.

Las empresas, tienen asimismo una serie de ámbitos en esta materia que podrían incluirse en los convenios colectivos cuando evoluciones la mentalidad hacia esta materia:

- Actuación frente a obesidad/sobrepeso.
- Actuación frente a la hipertensión arterial.
- Actuación frente a los trastornos musculoesqueléticos.
- Actuación frente a la diabetes.
- Actuación frente a cifras elevadas de colesterol y/o triglicéridos.
- Desarrollo de acciones deportivas promovidas desde la empresa.
- Sistemas de reconocimiento o gratificación ante la incorporación de hábitos saludables.
- Apoyo a la realización de ejercicio físico: facilitar espacios adecuados para hacer gimnasia, pactar precios reducidos con instalaciones deportivas, etc.
- Pruebas específicas añadidas en el reconocimiento médico.
- Elaboración de programas anuales de promoción de la salud.

9. FUENTES UTILIZADAS

9.1 ENTREVISTAS:

Entrevistas realizadas a expertos en la materia:

- José Manuel Ayesa Villar. Abogado. Negociador de Convenios Colectivos.
- Alberto Pascual Sanz. Secretario General en Tribunal Laboral de Navarra.
- Irene López Mena. Técnico en Prevención de Riesgos Laborales.
- Guillermo Barrios Baudor. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos.

9.2 INSTITUCIONES:

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de España.
- Gobierno de Navarra.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Organización Internacional del Trabajo.

Con la Financiación de: