

## **ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL SECTOR DEL METAL**

En Madrid, a 13 de diciembre de 2019, reunidos los miembros de la representación sindical y de la representación empresarial, que se relacionan más abajo, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM):

**Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras Federación de Industria (CCOO- Industria):**

D. Álvaro Garrido Romero

**Por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA):**

D. Jesús Ordóñez Gámez

**Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL):**

D. Andrés Sánchez de Apellániz

D. José Luis Vicente Blázquez

### **MANIFIESTAN**

- 1) Que la reunión tiene por objeto resolver la consulta, referida a las siguientes cuestiones:
  - a. ¿Es obligatoria la realización del curso específico de 20 horas presenciales, para todos aquellos trabajadores/as, que trabajando en una empresa de Economía Social, Centro Especial de Empleo, que se rige por el Convenio Estatal de Centros Especiales de Empleo, con más de 800 trabajadores, cuyo trabajo específico es fabricar piezas, dentro del Sector del Metal, con instalaciones propias?
  - b. ¿Es obligatoria la realización del curso específico de 20 horas presenciales, para todas aquellas empresas, que teniendo un convenio propio de empresa, sus CNAE forman parte de Sector Metal?
  - c. ¿Es obligatoria la realización del curso específico de 20 horas presenciales, para todos aquellos trabajadores que perteneciendo a un Centro Especial de Empleo, rigen su actividad por el Convenio Nacional de Centros Especiales de Empleo, pero trabajan dentro de las instalaciones de una empresa de fabricación de piezas del Sector Metal?
  - d. ¿Es obligatoria la realización del curso específico de 20 horas presenciales, para todos los trabajadores contratados por ETT, que realizan su trabajo en instalaciones de producción o fabricación del sector metal?
- 2) La Comisión Paritaria resuelve por unanimidad la siguiente interpretación a la consulta que se hace referencia en el punto 1 de este Acta:

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) están sujetos a la misma normativa en materia de prevención de riesgos laborales que el resto de las empresas. El art. 8.3 del Real Decreto 1369/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los CEE, dice que en estos Centros será de aplicación con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad social en el trabajo y, en especial, la Ley de PRL.

Además, los trabajadores de dichos CEE en su mayoría personas con discapacidad consideradas especialmente sensibles, requieren una atención específica para garantizar su salud y seguridad. El art. 6.2 del Real Decreto 1369/1985 señala que con la finalidad de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador minusválido y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión al menos cada dos años y valoraran si dicho trabajo supone un riesgo grave para su salud.

Con carácter general, si los trabajadores de los CEE realizan actividades comprendidas en el art.2 del ámbito funcional del CEM, tanto en el centro de trabajo de la empresas comitente, como en el de la empresa (CEE) contratista o subcontratista donde realiza la prestación laboral, deben previamente tener una formación específica de oficio de 20 horas presenciales en prevención de riesgos laborales en los términos establecidos en dicho CEM.

Los trabajadores deben poseer la formación presencial en PRL señalada, tanto si están cubiertos por un convenio colectivo sectorial o por un convenio de empresa, del Sector del Metal (en este último caso, siempre que no se les dé una formación superior que haya sido validada por la Comisión Paritaria del CEM), o si estando cubiertos por el Convenio Colectivo Estatal de Centros Especiales de Empleo realizan actividades incluidas en el ámbito funcional del CEM de forma habitual.

El art. 2 del CEM señala que también están afectados los trabajadores de aquellas empresas CEE que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este convenio (CEM), siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realcen estas actividades, así como a *“las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.*

*En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.” (Art. 2 CEM)*

Los trabajadores que rigen su actividad por el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, que trabajan dentro de las instalaciones de una empresa de fabricación de piezas del sector del metal, están, por lo tanto, sujetos a lo establecido en el CEM en materia de PRL y deben tener la formación obligatoria correspondiente en PRL establecida en el CEM.

Los trabajadores de una ETT puestos a disposición de una empresa usuaria para realizar actividades comprendidas en el ámbito funcional del CEM, tienen que recibir por la ETT o por la empresa usuaria la formación en PRL en los términos, contenidos y duración establecidos en el CEM. En este sentido, la Comisión Paritaria se ha pronunciado en diversas ocasiones (Acta 09/17 y 08/18), en los términos siguientes:

*“El artículo 4.2.b) y d) ET establece como derechos básicos de los trabajadores tanto la formación como la prevención de riesgos laborales. El CEM de acuerdo con esto, y con el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha establecido una formación mínima obligatoria para los trabajadores del Sector del Metal.*

*Los trabajadores puestos a disposición por una ETT, según el Real Decreto 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo personal, deben tener el mismo nivel de protección que los restantes trabajadores de la empresa usuaria.*

*Las empresas, en general, si realizan contrataciones de trabajadores a través de una ETT, deben cumplir con las obligaciones establecidas en la LPRL, el RD 216/1999 y con lo dispuesto en el convenio colectivo que les sea de aplicación, con las exclusiones previstas en el art. 8 de la Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, así como en el caso de empresas y trabajadores afectados por el ámbito funcional del CEM, por el Anexo VIII, que relaciona las ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos que no pueden ser realizados por trabajadores puestos a disposición por ETT en el Sector del Metal.*

*El artículo 5 del RD 216/1999 dispone que la empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a su disposición por una ETT en todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales.*

*La empresa usuaria deberá proporcionar a la ETT información completa sobre los riesgos generales existentes en su centro de trabajo, los particulares del puesto de trabajo a cubrir, las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, la formación preventiva que debe poseer el trabajador puesto a disposición y las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse con relación al puesto de trabajo a desempeñar. Para asegurar el cumplimiento de lo anterior, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos (RD 216/1999, art. 2).*

*La ETT debe, además, poner a disposición del trabajador toda la información recibida de la empresa usuaria (RD 216/1999, art. 3). La ETT debe formar a los trabajadores, previamente de su puesta a disposición, de la formación teórica y práctica necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar. La formación del puesto de trabajo puede también ser impartida para la empresaria usuaria con cargo a la ETT, previo acuerdo por escrito entre ambas. El CEM establece en su*

*Anexo II y IV los contenidos formativos mínimos que deben poseer en materia de prevención de riesgos laborales los trabajadores incluidos en su ámbito funcional.*

*Antes del inicio de la prestación del servicio, la empresa usuaria debe comprobar que la ETT ha cumplido sus obligaciones y reiterará la información al trabajador sobre los riesgos generales de la empresa y los propios del puesto de trabajo, así como las medidas de prevención especialmente en situaciones de emergencia (RD 216/1999, art. 4).*

*Las ETT son responsables de los deberes preventivos en materia de formación y vigilancia de la salud, previstos en el art. 28.5 de la LPRL y de la prohibición de emplear a trabajadores cedidos en trabajos prohibidos para ellos (Art. 18.3.b) LISOS). Según establece el Art. 4 del RD 216/1999, la empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de servicios en la misma de los trabajadores puestos a su disposición hasta que no tenga constancia de: que ha pasado un reconocimiento médico de su estado de salud; que cuenta con la formación preventiva necesaria; que ha recibido información sobre las características del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar; así como, de los riesgos generales y específicos de dicho puesto de trabajo.”*

Y, no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión a las 12,00 horas.

Por UGT-FICA

Por la CC.OO-Industria

Por CONFEMETAL