

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

#### INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 28** *CONVENIO marco de 19 de julio de 2021, entre la Comunidad de Madrid (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo) y la Asociación Pro-personas con discapacidad intelectual (AFANIAS), para desarrollar actuaciones y actividades de colaboración incluidas en el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024.*

De una parte, el Excmo. Sr. D. Javier Fernández-Lasquetty y Blanc, Consejero de Economía, Hacienda y Empleo, nombrado por Decreto 46/2021, de 19 de junio, de la Presidencia de la Comunidad de Madrid, en calidad de Presidente del Consejo de Administración del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante IRSST, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.1.a) de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Y de otra, D. Juan Manuel Alberquilla Rodríguez, en calidad de Director General de la Asociación Pro-Personas con discapacidad intelectual (en adelante AFANIAS), actuando en nombre y representación de la citada entidad según escrituras de protocolización de acuerdos y de elevación a público de acuerdos sociales, otorgadas ante el notario del Ilustre Colegio de Madrid don José Usera Cano el 11 de diciembre de 2017, con el número de protocolo 3.014.

#### EXPONEN

1. En la Comunidad de Madrid, el IRSST, de conformidad con el artículo 4.8 de la Ley 23/1997, de 19 de marzo, de Creación del citado Instituto, es el órgano gestor de la política de prevención de riesgos laborales, cuya finalidad radica en la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la potenciación de labores de divulgación, asesoramiento y apoyo a empresarios y trabajadores, de cara a canalizar y poner en marcha las medidas preventivas consideradas óptimas en cada caso.

2. El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid aprobó, el 11 de noviembre de 2020, el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, que se desarrollará entre los años 2021 y 2024, el cual se estructura en tres grandes grupos de ejes que, a su vez, se dividen en subgrupos más específicos en función de los objetivos e intereses a los que se pretende dar cobertura con ellos, todo ello con una misión firmemente establecida, la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las empresas y los trabajadores y una hoja de ruta o visión estratégica a alcanzar, promover entornos de trabajo seguros y estables como elemento fundamental para una economía competitiva y un empleo de calidad.

3. En la elaboración y aprobación del contenido del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, se ha considerado de directa aplicación lo dispuesto en la Ley 23/1997, de 19 de marzo, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 27 de marzo), en cuanto a la naturaleza, finalidad y funciones del propio Instituto, y en la Ley 31/1995, de 8 de marzo, de Prevención de Riesgos Laborales (“Boletín Oficial del Estado” de 10 de marzo), debido a que en ellas se recoge una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales, actualizando regulaciones anteriores y a su vez regulando situaciones nuevas no contempladas con anterioridad, constituyendo el marco legal de referencia en la materia. Asimismo, el artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, dispone que “La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo”.

4. El VI Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2024 establece en su punto IV los “Ejes transversales” del

mismo, que reúnen tanto actuaciones concretas destinadas a varios campos, como aquellos rasgos que deben tener en común todas las actuaciones contenidas en el mismo para lograr sus objetivos. En su eje transversal número 4, “Colaboración con agentes sociales e instituciones”, se indica en su punto b) la necesidad de establecer alianzas estratégicas con otros actores del sistema preventivo regional como Colegios Profesionales, Servicios de Prevención, Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, entidades formadoras y auditoras. Asimismo, el eje transversal número 5 establece el “papel proactivo de la administración en el impulso de la prevención, en especial, fortaleciendo el papel del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la participación de agentes sociales y de otras instituciones”. Estas “alianzas” deben establecerse, por tanto, a través de mecanismos que permitan la debida colaboración entre las instituciones mencionadas para cualesquiera de las actuaciones y necesidades reflejadas en el Plan Director, integrando sus conocimientos y experiencias en las políticas de seguridad y salud laboral y difundiendo la cultura preventiva en sus respectivos ámbitos de actuación, extendiendo así tanto la necesaria transversalidad como el buscado papel proactivo de la administración.

Por otra parte, el Eje General III.5 del VI Plan Director está dedicado a las personas trabajadoras con riesgos específicos, y prevé en su punto 15 el establecimiento de “medidas dirigidas a mejorar las condiciones de los siguientes colectivos: 2. Trabajadores con discapacidad, con sus diferentes aspectos; discapacidad física y orgánica, sensorial (visual y auditiva), cognitiva, enfermedad mental grave, entre otros”.

5. Por su parte, AFANIAS es una asociación sin ánimo de lucro con personalidad y capacidad jurídica suficientes para obrar en el cumplimiento de sus fines, y que tiene por objeto básico el defender los derechos y mejorar, bajo los principios de integración y normalización, no solo la calidad de vida de todas las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, sino también la de sus familias. A tal fin, y de conformidad con el artículo 6 de sus Estatutos, la Asociación tiene entre sus fines la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, con trastornos asociados y con movilidad reducida; promover la formación especializada, titulación, homologación académica, y acreditación de profesionales de la atención a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo; así como la colaboración con Asociaciones, Instituciones y Entidades Públicas y Privadas que persigan finalidades análogas a las de AFANIAS.

6. Por todo ello, el presente Convenio Marco responde a la necesidad de aunar esfuerzos entre los firmantes para promover la mejora de las condiciones de trabajo, luchar contra la siniestralidad laboral, y de potenciar la recíproca colaboración para la implantación de la cultura preventiva en nuestra región a través de las actividades que desarrolla cada parte contribuyendo con ello a la ejecución de los principios de acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ambas partes actúan en el ejercicio de sus respectivos cargos y se reconocen capacidad suficiente para obligarse en los términos del presente Convenio Marco, estructurando su funcionamiento con arreglo a las siguientes

## CLÁUSULAS

### Primera

#### *Objeto del convenio*

El presente convenio tiene por objeto establecer y articular un marco general de colaboración entre la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, a través del IRSST, y AFANIAS, que permita la celebración y el desarrollo de convenios específicos para la realización de actuaciones y actividades en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024, con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, elevando el nivel de protección de los mismos, así como de sensibilizar a trabajadores y profesionales en la materia en la Comunidad de Madrid.

### Segunda

#### *Régimen jurídico*

El presente Convenio Marco, así como los diferentes convenios específicos que se suscriban derivados del mismo, tienen naturaleza administrativa, y se regirán por sus propias normas y, en todo caso, por lo establecido en el Capítulo VI del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, correspondien-

do a la jurisdicción contenciosa administrativa las cuestiones litigiosas que puedan surgir en su interpretación, modificación, extinción y efectos que pudieran derivarse de su ejecución. Asimismo, es de aplicación el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid.

Si bien, es por su naturaleza convencional por la que, tanto el Convenio Marco como cada uno de los convenios específicos, se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.1 y 2 de la misma.

### Tercera

#### *Obligaciones de las partes*

En cumplimiento del presente convenio marco las partes se comprometen a realizar actividades y proyectos de forma conjunta, en todo tipo de asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales, la inclusión y la gestión de la diversidad, dentro de sus competencias, o ámbitos de actuación, que resulten de interés común. Ambas partes definirán, diseñarán e instrumentarán de mutuo acuerdo, las actividades específicas que se desarrollarán, todo ello de conformidad con lo establecido en la cláusula cuarta del presente convenio.

Así, por un lado, en cumplimiento del presente Convenio Marco, corresponde a AFANIAS:

- Difundir y sensibilizar en la gestión de la inclusividad y de la diversidad como elementos claves para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y sus organizaciones.
- Aportar sus conocimientos y experiencia en la gestión de la diversidad, liderazgo y comunicación para la mejora de los climas laborales de las organizaciones.
- Dar a conocer las herramientas y las buenas prácticas en las organizaciones para conseguir climas laborales seguros y saludables.

Por su parte, corresponde al IRSST:

- Aportar los conocimientos y experiencia de los técnicos de prevención del mismo.
- Llevar a cabo en todo momento un seguimiento, coordinación y dirección de la ejecución de las actividades a desarrollar.

### Cuarta

#### *Actuaciones a desarrollar*

Las partes firmantes se comprometen a:

1. Colaborar, desarrollar y promocionar actuaciones dirigidas a la mejora efectiva de las condiciones de seguridad, salud y bienestar mediante la inclusión, la gestión de la diversidad, la comunicación y el liderazgo.
2. Colaborar en la mejora estratégica tanto de las organizaciones como del propio organismo en cuanto a comunicación, visibilidad y liderazgo que, en materia de inclusión, supondrá un valor añadido al servicio que brindan y a los recursos humanos que las conforman.
3. Fomentar y participar en la edición de publicaciones relacionadas con las competencias sociales positivas como elementos claves en la gestión preventiva de las organizaciones.
4. Promocionar, organizar y realizar acciones formativas y de sensibilización así como fomentar la cultura preventiva en el ámbito competencial y territorial de la Comunidad de Madrid. Incorporar en las actuaciones descritas las diversas competencias prosociales, así como el modo concreto en que pueden ser incorporadas en la gestión preventiva de las organizaciones.
5. Colaborar, divulgar y difundir las actividades realizadas por la otra parte firmante dentro de los contenidos reflejados en los puntos anteriores. Esta difusión puede realizarse a través de diferentes canales: telemático, mailing, jornadas, foros y cualquier otro que se considere apropiado.
6. Ceder, en el marco del convenio, el uso de locales, auditorios, salones de actos, instalaciones y otros espacios de interés para el desarrollo de actividades de información, formación y difusión de la cultura preventiva, pudiéndose incluir el apoyo o la realización completa del proceso de difusión, de gestión administrativa y de servicios que la organización de estos eventos requiera.

7. Cuantas otras sean consideradas de interés mutuo, dentro de la disponibilidad de las partes y de las actividades que constituyen el objeto del presente Convenio Marco.

En las acciones de difusión pública a través de cualquier tipo de medio, incluido el material gráfico y promocional, se hará referencia al presente convenio y se incluirán, exclusivamente, con el mismo tamaño y con igual grado de visibilidad, los logotipos identificativos de la Comunidad de Madrid y de AFANIAS, según el manual de estilo vigente de la Comunidad de Madrid.

### Quinta

#### *Convenios específicos derivados del Convenio Marco*

Para la mejor consecución de los objetivos y actuaciones contemplados en el presente convenio, se podrán celebrar convenios específicos con el objeto de desarrollar las actuaciones contenidas en la cláusula cuarta del presente convenio marco.

Cada uno de los convenios específicos deberá incluir, al menos, los siguientes apartados:

- a. Sujetos que suscriben el convenio y la capacidad jurídica con que actúa cada una de las partes.
- b. Objeto del proyecto o actividad.
- c. Descripción del plan de trabajo que incluirá, cuando proceda, las distintas fases del mismo y cronología de su desarrollo.
- d. Presupuesto total, si procede, con especificación de los medios materiales y humanos que se requiera, concretando las aportaciones económicas de cada una de las partes firmantes del convenio específico.
- e. Consecuencias aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cada una de las partes, y, en su caso, los criterios para determinar la posible indemnización por dicho incumplimiento.
- f. Normas para la coordinación, ejecución y seguimiento de las actividades.
- g. Responsables del mismo que se designarán de mutuo acuerdo.
- h. Plazo de entrada en vigor, ejecución y vigencia del convenio específico.
- i. Régimen de modificación del convenio. A falta de regulación expresa la modificación del contenido del convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes.
- j. Causas de extinción del convenio.

### Sexta

#### *Financiación*

El cumplimiento del presente Convenio Marco no implica gasto para ninguna de las partes.

En cada uno de los convenios específicos de desarrollo de este Convenio Marco, se regularán las aportaciones económicas de cada una de las partes.

### Séptima

#### *Comisión de seguimiento*

Con el objeto de disponer de un mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos, así como resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse respecto del mismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.f) de la Ley 40/2015, las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Convenio Marco, que estará integrada por dos representantes de cada una de las partes.

La Comisión estará presidida por el Gerente del IRSST o persona en quien este delegue, que dirimirá, con su voto, los empates, a efectos de adoptar acuerdos, de conformidad con lo establecido en el artículo 19.2.d) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y la Secretaría será ejercida por un funcionario de este organismo.

Esta Comisión se regirá, en cuanto a su funcionamiento, por lo dispuesto para los órganos colegiados de las distintas Administraciones Públicas, en la Sección III, Subsección Primera del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La Comisión se reunirá con la frecuencia que determinen sus miembros y, en todo caso, una vez al año.

**Octava***Vigencia*

La vigencia del presente Convenio Marco comenzará, una vez firmado por las dos partes, a partir del día siguiente al de la firma de la autoridad administrativa y sus efectos se extenderán durante todo el período de vigencia previsto para el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2024, inferior al máximo de duración de 4 años previsto para los convenios en el artículo 49.h) apartado 1.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Si a la conclusión del citado período no se hubiese acordado un nuevo Plan Director y se produjese la prórroga automática de este hasta el 31 de diciembre de 2025, las partes acordarán explícitamente, de acuerdo a las indicaciones del Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid, si el convenio es prorrogado en el mismo sentido que el Plan Director. En caso no de acordarse dicha prórroga el convenio finalizará en la fecha prevista inicialmente.

**Novena***Modificación del convenio*

Este convenio podrá ser objeto de revisión y modificación por acuerdo mutuo de las partes, debiendo reflejarse de forma expresa mediante Adenda.

**Décima***Causas de resolución*

Serán causas de resolución del presente Convenio Marco las siguientes:

- El incumplimiento de las cláusulas del convenio.
- La imposibilidad material de continuarlo por causas sobrevenidas
- El mutuo acuerdo de las partes.
- La comunicación por escrito de alguna de las partes de su deseo de renuncia con una antelación de, al menos, un mes antes a la finalización de cada año natural.
- Cualquier otra contenida en la legislación vigente aplicable a este convenio.

Si existiesen convenios específicos vigentes y pendientes de cumplimiento, celebrados al amparo del Convenio Marco, seguirán teniendo eficacia hasta su finalización salvo que la causa de extinción del Convenio Marco también les afecte.

**Undécima***Controversias y conflictos*

Las cuestiones litigiosas que puedan surgir en su interpretación, modificación, extinción y efectos que pudieran derivarse de su ejecución serán de conocimiento y competencia del orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo, sin perjuicio de la función interpretativa de la Comisión de Seguimiento establecida en la cláusula séptima del presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 49.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Y para que conste, las partes suscriben el presente Convenio Marco, a un solo efecto, a la fecha de la última firma.

Madrid, a 19 de julio de 2021.—Por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Presidente del Consejo de Administración, Javier Fernández-Lasquetty Blanc.—Por AFANIAS, el Director General, Juan Manuel Alberquilla Rodríguez.

(03/24.468/21)

