

*Laudo: 1/21/JCV*

Procedimiento C/21/2021/186

Ámbito: AUTOAMTAX sociedad cooperativa andaluz

Partes interesadas: AUTOAMTAX sociedad cooperativa andaluz, Agrupación Sindical de Técnicos de Emergencias Sanitarias (ASITES), Comité de Empresa, Unión General de Trabajadores de Huelva (UGT)

Árbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a 10 de mayo de dos mil veintiuno, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo inicialmente suscrito el 17 de marzo de 2021 por la empresa y ASITES, posteriormente ampliado por adhesión del Comité de Empresa y UGT en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

## LAUDO ARBITRAL

### I. ANTECEDENTES

**Primero.-** En el marco de una discrepancia entre las partes sobre vestuario de trabajo se promueve ante el SERCLA una mediación promovida a instancias del sindicato ASITES, habiéndose citado al acto de intento de avenencia, junto al sindicato mencionado, al comité de empresa, al sindicato UGT y a la representación de la empresa, comparecen exclusivamente la representación de la empresa y ASITES, sin personarse ni el comité de empresa ni UGT. En el acto de comparecencia, ante la ausencia de avenencia entre los presentes, estos alcanzan un compromiso arbitral, por el que se acuerda designar como árbitro a quien dicta el presente laudo.

Aceptada la propuesta de nombramiento como árbitro, se procede a conceder el correspondiente plazo de alegaciones a ambas partes y a citarlas de comparecencia, remitiendo ambas partes en tiempo y forma sus alegaciones. En las alegaciones presentadas por la empresa, entre otras consideraciones, se manifiesta que puede presentarse un defecto de conformación de las partes del procedimiento, a resultas de un posible litisconsorcio, entendiéndose que deberían integrarse en el arbitraje también a los sujetos inicialmente llamados a intervenir en la mediación: comité de empresa y UGT. A la vista de ello, este árbitro notificó esta circunstancia tanto al comité de empresa como a UGT, ofreciéndoles la posibilidad de incorporarse al procedimiento arbitral, formulando las correspondientes alegaciones, para lo cual deberían aceptar también el nombre de la persona designada como árbitro. En correspondencia a ello, se acordó suspender el acto de comparecencia hasta tanto se recibiese respuesta por parte de estas dos representaciones, al tiempo que se notificaba a la dirección de la empresa y a ASITES el motivo de la suspensión.

A resultas de lo anterior, tanto el comité de empresa como UGT manifestaron su adhesión al procedimiento arbitral, a la designación del árbitro, así como presentaron sus correspondientes alegaciones, que constan en el expediente administrativo.

En sus alegaciones, la empresa solicitó que se citase como testigos en la comparecencia a D. [ ] en su calidad de responsable de prevención de riesgos laborales en

la empresa, así como a D. [REDACTED] en su condición de presidente del comité de empresa. Atendiendo a lo solicitado, ambas personas fueron citadas como testigos al acto de comparecencia, junto con los representantes de las diferentes partes que acabaron conformando las partes del presente procedimiento arbitral.

Junto con las alegaciones se presentaron diversos documentos, que constan igualmente en el expediente administrativo, entre ellos actas de la Inspección de Trabajo de 2017 y 2019, informe técnico de prevención, así como documento de celebración de acuerdo entre el comité de empresa y la dirección de la empresa sobre la cuestión que motiva el presente conflicto.

**Segundo.-** El acto de comparecencia se celebra el viernes 30 de abril de 2021 de manera virtual, previa la aceptación de las partes de realizarlo de este modo, con asistencia de todas las personas y representaciones citadas a dicho acto, con el apoyo del técnico del SERCLA en Huelva. En dicha comparecencia los interesados quedaron informados del procedimiento a seguir, efectuaron las intervenciones de defensa que estimaron por conveniente y expresaron hechos y actos acontecidos quienes intervinieron como testigos, quedando todo ello reflejado en el acta correspondiente. En dicho acto, el árbitro requirió a la representación de la empresa para que en el término de una semana se presentase el acta de la Inspección de Trabajo que dio fin a las comprobaciones en materia de vestuario de los empleados a efectos de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Con fecha 5 de mayo la empresa presentó la documentación requerida, en particular una evaluación de riesgos actualizada donde se confirma que la actividad desarrollada por los trabajadores de la empresa es de bajo riesgo en lo que afecta a posibles contagios o transmisión de enfermedades por el desplazamiento en las ambulancias de los empleados de la empresa, así como la resolución de cierre del Inspector de Trabajo del expediente abierto donde expresamente se manifiesta que se verifica el cumplimiento de lo requerido, en términos tales que, a la vista de la evaluación de riesgos requerida, se confirma que el técnico de emergencias sanitarias se encuentra entre las exclusiones de la exigencia del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, de la obligación empresarial de lavado de la ropa de trabajo.

## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**Primero.-** De conformidad con lo acordado entre las partes en el compromiso arbitral, la discrepancia, que afecta a todos los trabajadores de la empresa, versa sobre tres aspectos, íntimamente relacionados entre sí: 1) si corresponde a la empresa o a los trabajadores el lavado y desinfección de la ropa de trabajo; 2) a quien corresponde trasladar la ropa de trabajo desde los centros de salud hasta las lavanderías contratadas al efecto por la empresa y 3) si la ropa de trabajo debe ser o no lavada y desinfectada por empresas de lavandería convencionales o especializadas.

Tal como se formula la discrepancia y conforme a las alegaciones que se realizan, el presente arbitraje debe resolverse en Derecho y, por tanto, se trata de resolver las cuestiones planteadas atendiendo a lo establecido legalmente, en el convenio colectivo de aplicación, así como conforme al acuerdo en su día alcanzado entre la dirección de la empresa y el comité de empresa.

En sentido contrario, no corresponde a este árbitro efectuar una declaración de hechos probados, pues ello no forma parte del procedimiento arbitral. Dicho de otro modo, a los efectos de la resolución de la discrepancia, basta con partir de los hechos expresados en el curso de la comparecencia por los diversos intervinientes respecto del modo como se realiza la limpieza de la ropa de trabajo, de quien la lleva a cabo, así como de los equipos de protección individual que son puestos a disposición de los trabajadores, hechos que no fueron ni discutidos ni controvertidos, sino exclusivamente objeto de preguntas de aclaración de las diversas partes que hicieron uso de la palabra sucesivamente en dicho acto de comparecencia.

A tal efecto, quedó sentado que la ropa de trabajo con carácter general era lavada y desinfectada por los trabajadores en sus domicilios particulares. No obstante, en el caso de que dicha ropa hubiera podido resultar contaminada por contacto con los enfermos o bien por uso de determinados productos, la misma se introducía en doble bolsas específicas al efecto, convenientemente cerradas y aisladas, siendo entregadas por los propios trabajadores en las lavanderías dispersas por la provincia y más cercanas al lugar donde se había realizado el servicio, al objeto de que fuese limpiada y desinfectada debidamente. Finalmente, que, para las situaciones de ropa de trabajo manchada o contaminada con riesgo de posible contagio, por transmisión de enfermos previamente identificados como de especial riesgo, en todas las ambulancias existen batas y otros elementos de papel desechables a disposición de los trabajadores de la empresa para su uso en tales supuestos.

**Segundo.-** Para resolver el presente asunto, la regulación de referencia principal se encuentra en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Conforme a su artículo 7.4, se impone al empresario el lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección de protección personal que puedan estar contaminados por agentes biológicos, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven los mismos a su domicilio para tal fin. No obstante, conforme al artículo 4.4 se excluye de este deber al empresario cuando los resultados de la evaluación de riesgos muestren que la exposición o la posible exposición se refiere a un agente biológico que no presente un riesgo conocido para la salud de los trabajadores.

A tal efecto, debe partirse del criterio del Tribunal Supremo, conforme al cual, "para excepcionar la posibilidad de generalizados contagios esporádicos en los trabajadores resulta imprescindible que las evaluaciones de riesgos tomen en consideración de manera rigurosa la combinación de la inicial incertidumbre sobre la presencia de determinados agentes biológicos y de

varias categorías de ellos, excluyendo la posibilidad de contagio a través de la ropa, si ello es posible en el estado actual del conocimiento de la microbiología (STS 6 de abril de 2017, rec. 251/2016, ECLI:ES:TS:2017:1751). Teniendo presente que, en casos concretos, se aprecian resoluciones contradictorias de los Tribunales, en unos casos estimando la obligación empresarial de lavado de la ropa (STSJ, Islas Baleares, 8 de septiembre de 2020, ECLI:ES:TSJBAL:2020:761; STSJ, País Vasco, 19 de febrero de 2019, ECLI:ES:TSJPV:2019:687) , en otros casos eximiéndole de tal obligación (STSJ, País Vasco, 26 de mayo de 2020, ECLI:ES:TSJPV:2020:31), entendemos que procede analizar las circunstancias concurrentes en este concreto supuesto para decantarnos por una u otra de las opciones.

Diversas circunstancias y datos jurídicos nos decantan a interpretar que en esta empresa es de aplicación la excepción contemplada en el artículo 4.4 antes mencionado, que excluye la obligación de limpieza de la ropa de trabajo en estos casos, de modo que, en sentido contrario, dicha limpieza corresponde asumirla a los propios trabajadores.

En primer lugar, lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa, el convenio colectivo para la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias, publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 16 de diciembre de 2020. Conforme al párrafo tercero de su artículo 49, es obligación de los trabajadores la limpieza del vestuario puesto a disposición de la empresa, a excepción de aquel que pueda o tenga sospecha de poder estar contaminado, en cuyo caso la limpieza correrá a cargo de la empresa. Resulta significativo a estos efectos que se trata de un convenio colectivo que coincide estrictamente en su ámbito funcional con el que es propio de la empresa en cuestión, es decir, dedicada al transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias. En estos términos cabe interpretar que este convenio colectivo parte de la presunción de que la actividad de estos trabajadores de ambulancias no comporta riesgo especial, por posible exposición a un agente biológico que presente un riesgo conocido para la salud de los trabajadores. Por ello, impone con carácter general al trabajador la limpieza de su ropa de trabajo, salvo el caso singular de que concurra una sospecha de contaminación de dicho vestuario, en cuyo caso su limpieza la asume la empresa.

En segundo lugar, por cuanto que así lo ha venido a valorar la Inspección de Trabajo que, tras la visita correspondiente y el estudio sucesivo de la situación, una vez requerida la empresa a una evaluación de riesgos, de ésta última ha concluido que en la empresa no se daban las situaciones de riesgos que obligasen a imponer a la empresa con carácter general la limpieza de la ropa de trabajo.

En tercer lugar, por cuanto que el Informe del técnico de prevención aportado por la empresa en este procedimiento arbitral igualmente avala que, con carácter general, no concurren los riesgos de posible contaminación que exigirían que la empresa debiera asumir siempre y en todo caso la limpieza de la ropa de trabajo, salvo los casos puntuales de contaminación que pudieran producirse.

En cuarto lugar, el acuerdo alcanzado entre la dirección de la empresa y el comité de empresa, conforme al cual se consensua entre ellos el modo de actuar en estos casos, que coincide precisamente con lo que la empresa entiende como correcto.

A tenor de todo lo anterior, consideramos que procede aplicar la regla establecida en el convenio colectivo, conforme a la cual es obligación de los trabajadores la limpieza del vestuario puesto a disposición de la empresa, a excepción de aquel que pueda o tenga sospecha de poder estar contaminado, en cuyo caso la limpieza correrá a cargo de la empresa.



**Tercero.-** Respecto de aquellos supuestos en los que, bien porque la ropa de trabajo hubiera podido resultar contaminada por contacto con los enfermos o bien por uso de determinados productos, corresponda su lavado a la empresa, consideramos correcta la práctica actual de asumir los trabajadores la labor de entrega en bolsas cerradas de la ropa contaminada en las lavanderías indicadas por la empresa al objeto de que sea limpiada y desinfectada debidamente, particularmente teniendo en cuenta que dicha práctica es resultado de lo acordado entre la dirección de la empresa y el comité de empresa. Con ello se da respuesta a la segunda de las cuestiones planteadas en el presente procedimiento arbitral.

**Cuarto.-** Finalmente se plantea por las partes si la ropa de trabajo debe ser o no lavada y desinfectada por empresas de lavandería convencionales o especializadas. La normativa vigente en la materia no diferencia a estos efectos entre lavanderías convencionales y lavanderías especializadas, lo que se explica por cuanto que se trata de calificativos no suficientemente claros, por cuanto que con el uso de esa terminología no es claro qué tipo de exigencias se les están imponiendo a las lavanderías a las que se les encargan las correspondientes laborales de limpieza y desinfección. No existe ningún procedimiento administrativo que comporte la consideración de que cierto tipo de lavanderías tienen la condición de “especializadas” a estos efectos. Lo importante, en definitiva, no es tanto la calificación formal que se les dé a las lavanderías, sino la exigencia de que las mismas ostenten los medios, productos y métodos de trabajo adecuados para proceder a una limpieza y desinfección de un material de trabajo ciertamente sensible que, de un lado, debe garantizar que se lava de manera independiente para no provocar riesgos en otras prendas igualmente sometidas al proceso de limpieza y desinfección, como que lo lleven a cabo con la eficacia suficiente para eliminar todo resto de riesgo en la ropa objeto de lavado y desinfección. En definitiva, lo relevante es que la lavandería, más allá de su denominación, se encuentre capacitada para efectuar de manera idónea la limpieza y desinfección de la ropa en cuestión. En este caso, cabe presumir que ello concurre, teniendo presente que en el acto de comparecencia la empresa afirmó que la ropa era enviada a su limpieza y desinfección a las mismas lavanderías que efectuaban tal tarea respecto de las ambulancias de urgencia del 061, afirmación que no fue negada de contrario por el resto de los comparecientes.

## DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se declara lo siguiente:

Primero, que corresponde a los trabajadores el lavado y desinfección de la ropa ordinaria de trabajo.

Segundo, que corresponde a la empresa el lavado y descontaminación y, en caso necesario, su destrucción cuando se trate de ropa que haya podido verse manchada o contaminada y, por ello, sea susceptible de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

Tercero, que en aquellos supuestos en los que corresponda a la empresa su lavado y desinfección, los trabajadores deben trasladar la ropa de trabajo a las lavanderías contratadas al efecto por la empresa.

Cuarto, que las lavanderías contratadas por la empresa a los efectos anteriores deben tener los medios, productos y métodos de trabajo necesarios para poder lavar y desinfectar correctamente la ropa manchada o contagiada.

El presente Laudo Arbitral es de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, gozando de la eficacia jurídica prevista en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El presente laudo arbitral, puede impugnarse ante el Juzgado de lo Social de Huelva, a través del procedimiento de conflictos colectivos, conforme a lo establecido por el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral.

Dado en Sevilla, a 10 de mayo de 2021.

Fdo.: Jesús Cruz Villalón