



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00020/2018

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

***Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO***

SENTENCIA N^o: 20/18

Fecha de Juicio: 31/1/2018

Fecha Sentencia: 05/2/2018

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000345 /2017

Proc. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE COMISIONES OBRERAS (FSS-CCOO)

Demandado/s: FEDERACIÓN DE RESIDENCIAS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A LOS MAYORES -SECTOR SOLIDARIO (LARES), ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS PARA LA DEPENDENCIA (AESTE), FEDERACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FESP-UGT), FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE ASISTENCIA A LA DEPENDENCIA (FED).

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *Previa desestimación de la excepción de falta de acción, la AN desestima la demanda efectuada por CCOO y UGT en la que se reclama que el personal que presta servicios en las residencias de mayores y centros de día que tiene contacto diario con el usuario tiene derecho 1º) que sean las empresas, y no los trabajadores, quienes asuman la responsabilidad del lavado y descontaminación de su ropa de trabajo; disponer de doble taquilla para guardar la ropa de trabajo en lugares que no contengan otras prendas al salir de la zona de trabajo a disponer, dentro de su jornada laboral, de diez minutos para el aseo personal antes de la comida y de otros diez minutos para el mismo fin antes de abandonar el trabajo, sin que ese tiempo represente coste alguno para el personal, por no haberse acreditado con carácter general que el personal afectado por el Conflicto esté sometido a riesgos biológicos al carecerse de las necesarias evaluaciones de riesgos que viertan el resultado previsto en el Art. 4.5 del RD 664/1997 de 12-5 para que resulten de aplicación las medidas previstas en el art. 7 de dicha norma.*



AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258

Equipo/usuario: GCM

NIG: 28079 24 4 2017 0000364
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000345 /2017

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 20/18

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:
D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:
D.RAMÓN GALLO LLANOS
D^a MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

En MADRID, a cinco de febrero de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000345 /2017 seguido por demanda de FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE COMISIONES OBRERAS (FSS-CCOO) (Letrado D. José Manuel Rodríguez Vázquez), contra FEDERACIÓN DE RESIDENCIAS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A LOS MAYORES -SECTOR SOLIDARIO (LARES) (Letrado D. Antonio Molina Schmid), ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS PARA LA DEPENDENCIA (AESTE) (Letrado D. Alberto Fernández Irizar), FEDERACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FESP-UGT) (Letrado D. Agustín Cámara Cervigón), FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE ASISTENCIA A LA DEPENDENCIA (FED)

(Letrado D. José Alberto Echevarría García) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 2 de noviembre de 2017 se presentó demanda por CCOO sobre conflicto colectivo, dicha demanda fue registrada bajo el número 345/2017.

Segundo.- Por Decreto de fecha 6 de noviembre de 2017 se admitió la demanda, se designó ponente y se señaló como fecha para los actos de conciliación y, en su caso, juicio el día 31 de enero de 2018.

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

El letrado de CCOO se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declarase el derecho del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal que presta sus servicios en residencias y centros de día de personas mayores en atención directa a los usuarios, a: 1º) que sean las empresas, y no los trabajadores, quienes asuman la responsabilidad del lavado y descontaminación de su ropa de trabajo; 2º) disponer de doble taquilla para guardar la ropa de trabajo en lugares que no contengan otras prendas al salir de la zona de trabajo; 3º) disponer, dentro de su jornada laboral, de diez minutos para el aseo personal antes de la comida y de otros diez minutos para el mismo fin antes de abandonar el trabajo, sin que ese tiempo represente coste alguno para el personal.

En sustento de su pretensión alegó que el conflicto afecta a personas que prestan servicios en residencias y centros de día de personas mayores, subsector dentro de la Atención a la dependencia, el cual se rige por el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, con una vigencia que abarcaba el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, encontrándose en el momento actual en fase de ultraactividad, que en su artículo 34 dispone *“Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.”*, defendió que una interpretación del referido precepto en relación al personal afectado por el presente conflicto- que se encuentra expuesto a enfermedades infecto contagiosas-, con arreglo las normas del RD 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, debe llevar a la adopción de las medidas solicitadas.

-El letrado de UGT se adhirió a la demanda planteada por CCOO, y recordó la doctrina establecida por esta sala en la SAN de 9-2-2017.

- El letrado de Lares se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma, alegando que no se podía acreditar que el colectivo afectado por el presente conflicto estuviese expuesto a riesgos biológicos.

- El letrado de AESTE se opuso a la demanda alegando la excepción de falta de acción en una triple vertiente:

a) falta de conexión entre la petición y la norma sustantiva;

b) inadecuación de procedimiento, invocando para ello que el art. 4 del RD 667/1997 exige para la adopción de las medidas previstas en dicha norma que el riesgo se haya detectado, lo que implicaría ir empresa por empresa y puesto de trabajo por puesto de trabajo, recalcando que dentro de las residencias y centros de día de atención a las personas mayores, las cuales se encuentran reguladas en diversa normativa de las CCAA se distinguen entre aquellas que admiten a mayores independientes, otras a independientes, siendo otras mixtas;

c) se alegó la falta de concreción de la demanda a la hora de señalar el personal afectado por el conflicto.

En cuanto al fondo negó que el supuesto colectivo afectado estuviese expuesto a los riesgos, que alguna de las medidas propuestas- como el uso de doble taquilla- no están contempladas como medidas a adoptar en el RD 664/1997- y alegó que en multitud de centros se ha efectuado una evaluación de riesgos laborales, adoptándose las medidas correspondientes, citándose al efecto la residencia Orpea del barrio madrileño de Sanchinarro.

El letrado de FED se opuso a la demanda en idénticos términos a quienes le precedieron en el uso de la palabra.

Contestadas que fueron las excepciones, se acordó el recibimiento del juicio a prueba proponiéndose y practicándose la documental, tras lo cual las partes elevaron a definitivas sus conclusiones.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 85.6 LRJS* se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos: - En la normativa autonómica general se impide que en centros de día se admitan usuarios con enfermedades infecto-contagiosas. - En todas las residencias en la evaluación de riesgos, no se ha identificado como riesgo con carácter general para todos los trabajadores respecto de lo aquí controvertido. - En página web de CCOO el 9/5/17 se publicó referente a la sentencia del País Vasco de mayo de 2017 admite que el requisito constitutivo es que se haya identificado el riesgo en la evaluación de riesgos. - La guía técnica del INSTITUTO



DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES es aplicable RP 664 a sectores que no están en anexo I. Se remite a técnico de prevención para que evalúe riesgos. - En sector cuando se detectan riesgos se han puesto medidas como dejar al arbitrio del trabajador el lavado de manos y aseo y un sistema de circuitos para que no tengan contacto la ropa de trabajo y de calle. - En el convenio se está negociando el tema de lavado por cargo de la empresa.

Hechos pacíficos: - En residencias en algunas solo admiten dependientes, en otras solo independientes, otras son mixtas.

Quinto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS.-

PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta al personal que presta servicios en centro de días y residencias de personas mayores en puestos que impliquen la atención directa a los usuarios.

SEGUNDO – Los centros de día y residencia de personas mayores se configuran como un subsector dentro del sector de la atención a las personas dependientes, en el cual rige el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE de 18 de mayo de 2012), actualmente en fase de ultra-actividad, el cual regula en su artículo 34 las cuestiones relativas a la ropa de trabajo- conforme-

TERCERO.- Damos por reproducidos los documentos obrantes en los descriptores 45 y ss relativos a la evaluación de riesgos y procedimientos y protocolos adoptados en función de los mismos.

CUARTO.- La cuestión objeto del presente conflicto fue objeto de un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), promovida por la Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios de Comisiones Obreras (FSS-CCOO) y Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, a partir de la oportuna solicitud de fecha 2 de agosto de 2017 mediación que tuvo lugar en fecha 30 de agosto de 2017, la cual finalizó sin acuerdo entre las partes intervinientes, tal como quedó plasmado en la oportuna Acta de desacuerdo.- descriptores 2 y 3-.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.-

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y*



67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en cada una de las fuentes de prueba que en los mismos se indican.

TERCERO.- Expuestos los términos del debate en el antecedente fáctico tercero, se impone resolver la excepción de falta de acción, y al respecto debemos traer colación lo que razonábamos en la SAN de 7-3-16 – proc. 385/2015- donde exponíamos lo siguiente:

“Con relación a la excepción de falta de acción, cabe efectuar las siguientes precisiones:

1.- Que con carácter general esta Sala en la SAN 4-12-2015, proced. 301/2015, ha estudiado la excepción de falta de acción razonando al efecto: “La STS de 18 de julio de 2002 (Rec. 1289/2001 (LA LEY 509/2003)), realizó un importante esfuerzo para delimitar el concepto de “ falta de acción”. Dicha sentencia razona que: “La denominada “ falta de acción ” no tiene, al menos desde la visión de los tribunales laborales, un estatuto procesal claramente delimitado que le otorgue autonomía propia. Ello ha propiciado que, según las ocasiones, se la haya identificado, y no en todos los casos acertadamente, con: A) un desajuste subjetivo entre la acción y su titular; B) una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada; C) la ausencia de un interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas; y D) una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada”.- Hemos mantenido el mismo criterio, en SAN 23-12-2013, proced. 386/2012; 11-02-2014, procedimientos 477/2013 y 356/2013, 25-02-2014, proced. 39/14 y 21-07-2014, proced. 135/2014.

En el presente caso por la demandada AESTE se esgrime la excepción de falta de acción en una triple vertiente:

1.- en primer lugar, considera que concurre una inadecuación de procedimiento, puesto que el art. 4 RD 667/1997 para la adopción de las medidas previstas en el mismo respecto de los riesgos biológicos exige una previa evaluación de los mismos, lo que requeriría examinar los distintos puestos de trabajo de las diversas empresas, añadiendo que la asistencia a mayores en la normativa autonómica se canaliza a través de residencias y centro de día, que pueden admitir solo dependientes, solo personas capaces de valerse por sí mismas o ambos colectivos”.

2.- en segundo lugar, se considera que existe una carencia de interés actual o real siendo la acción ejercitada mero declarativa o de consulta relativa a la adecuación del art. 34 del convenio vigente a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales;

3.- y en tercer lugar, se considera que no existe concreción en la demanda respecto del colectivo afectado por el presente conflicto.

Para resolver las cuestiones planteadas, que efectivamente tienen cabida en la falta de acción en los términos invocados, en su modalidad de inadecuación entre la pretensión ejercitada y el cauce procesal utilizado por el actor, debemos recordar como hemos hecho en la reciente SAN de 19-1-2017(proc. 225/2017) que “ el art. 153.1 LRJS dice lo siguiente: *1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.*

Esta Sala en la SAN de 5-10-2017 – proceso 214/17- con relación a este precepto razonó lo siguiente: *“La norma citada ha sido interpretada por la jurisprudencia, por todas STS 18-05-2017, rec. 208/16 , donde se sostuvo: Dado el tenor de la cuestión controvertida, conviene recordar la reiterada doctrina jurisprudencial de esta Sala, sentada ya en interpretación del artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral -hoy artículo 153.1 de la LRJS - resumida en la sentencia de 9 de diciembre de 2015 (recurso casación 94/2015), y que evocaba la dictada en 18 de diciembre de 2012 (recurso casación 18/2012 , sobre los requisitos de la modalidad procesal de conflictos colectivos, cuando señalaba que A este respecto hay que señalar que esta Sala tiene una consolidada doctrina acerca de los elementos que han de concurrir para que haya de seguirse la modalidad procesal de conflicto colectivo. Así, entre otras, en la sentencia de 10 de diciembre de 2009, recurso 74/09 , ha señalado interpretando el artículo 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral: Al interpretar dicho precepto esta Sala IV ha señalado reiteradamente, (sentencias de 19-5-04 (rcud. 2811/2003))4 octubre 2004 (rcud. 39/2003),8 de julio del 2005 (rcud. 144/2004), y 28-1-2009 (rcud. 137/200) entre otras muchas) que las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad. 2) Otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros.*



La doctrina de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, por todas la SAN 10-05-2017, rec. 71/17 ha sostenido que es presupuesto constitutivo, para que proceda la promoción de un conflicto colectivo que, además de los requisitos mencionados, concorra un conflicto jurídico actual entre los contendientes, de manera que, cuando no exista auténtica controversia real entre ellos, no procederá admitir el procedimiento de conflicto colectivo. “

Partiendo de ello, desde ya anunciamos que la excepción como tal será rechazada, sin perjuicio de que los argumentos esgrimidos por la demandada en su sustento puedan ser tenidos en cuenta de cara a resolver las cuestiones de fondo que se suscitan ya que:

a.- Concurre el elemento subjetivo propio del conflicto colectivo configurado como un grupo de trabajadores con caracteres identificativos comunes, a saber: el personal que presta servicios en centros de día y residencias de mayores que tiene contacto con los usuarios;

b.- Existe un interés común e indivisible para tal grupo cual es el que se le proporcionen las medidas solicitadas en el suplico de la demanda a todos sus integrantes;

c.- Y se evidencia por otro lado entre las patronales y las organizaciones sindicales más representativos un conflicto real cual es que a este colectivo, además de las medidas previstas en el art. 34 del convenio de aplicación, respecto de la uniformidad, se le apliquen determinadas medidas que los actores hacen derivar de aplicación del RD 664 /1997.

CUARTO.- La cuestión de fondo que se plantea no es otra que determinar, si con arreglo a la normativa de prevención de riesgos laborales, la totalidad del colectivo afectado por el presente conflicto tiene derecho a que le resulten de aplicación las medidas solicitadas en el suplico de la demanda, esto es, si todo el personal que presta servicio en residencias de mayores y centros de día en puestos en los que se tiene trato directo con los usuarios tiene derecho a personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal que presta sus servicios en residencias y centros de día de personas mayores en atención directa a los usuarios, a: 1º) que sean las empresas, y no los trabajadores, quienes asuman la responsabilidad del lavado y descontaminación de su ropa de trabajo; 2º) disponer de doble taquilla para guardar la ropa de trabajo en lugares que no contengan otras prendas al salir de la zona de trabajo; 3º) disponer, dentro de su jornada laboral, de diez minutos para el aseo personal antes de la comida y de otros diez minutos para el mismo fin antes de abandonar el trabajo, sin que ese tiempo represente coste alguno para el personal.

Funda su pretensión en lo dispuesto en los arts. 2 y 7 apartados 2,3 y 4 del RD 664/1997 de 12 de mayo. En concreto argumenta que el artículo 2 del referido RD define los agentes biológicos en los siguientes términos: “microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos

humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad”, recogiendo en el Anexo I de tal norma una lista “indicativa” de las actividades susceptibles de dar lugar a la exposición de tales agentes, en la que aun cuando no se cita de forma expresa a los trabajadores afectados por el presente conflicto, bien pudiera resultarles de aplicación el RD dada la naturaleza de la actividad que realizan, estando las medidas solicitadas contempladas en los apartados 2, 3 y 4 del art. 7 del RD.

Siendo este el sustento jurídico de la demanda desde ya se anuncia que la pretensión en los términos ejercitados se encuentra abocada al fracaso. En efecto, obvian los demandantes el contenido del art. 4 del RD 664/1997, precepto este es que bajo la rúbrica “Identificación y evaluación de riesgos”, dispone:

“1.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, identificados uno o más riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, se procederá, para aquellos que no hayan podido evitarse, a evaluar los mismos determinando la naturaleza, el grado y duración de la exposición de los trabajadores.

Cuando se trate de trabajos que impliquen la exposición a varias categorías de agentes biológicos, los riesgos se evaluarán basándose en el peligro que supongan todos los agentes biológicos presentes.

2. Esta evaluación deberá repetirse periódicamente y, en cualquier caso, cada vez que se produzca un cambio en las condiciones que pueda afectar a la exposición de los trabajadores a agentes biológicos.

Asimismo se procederá a una nueva evaluación del riesgo cuando se haya detectado en algún trabajador una infección o enfermedad que se sospeche que sea consecuencia de una exposición a agentes biológicos en el trabajo.

3. La evaluación mencionada en el apartado anterior se efectuará teniendo en cuenta toda la información disponible y, en particular:

a) La naturaleza de los agentes biológicos a los que estén e puedan estar expuestos los trabajadores y el grupo a que pertenecen, de acuerdo con la tabla y criterios de clasificación contenidos en el anexo II. Si un agente no consta en la tabla, el empresario, previa consulta a los representantes de los trabajadores, deberá estimar su riesgo de infección teniendo en cuenta las definiciones previstas en el primer apartado del artículo 3 del presente Real Decreto, a efectos de asimilarlo provisionalmente a los incluidos en uno de los cuatro grupos previstos en el mismo. En caso de duda entre dos grupos deberá considerarse en el de peligrosidad superior.

b) Las recomendaciones de las autoridades sanitarias sobre la conveniencia de controlar el agente biológico a fin de proteger la salud de los trabajadores que estén o puedan estar expuestos a dicho agente en razón de su trabajo.

c) La información sobre las enfermedades susceptibles de ser contraídas por los trabajadores como resultado de su actividad profesional.

d) Los efectos potenciales, tanto alérgicos como tóxicos, que puedan derivarse de la actividad profesional de los trabajadores.

e) El conocimiento de una enfermedad que se haya detectado en un trabajador y que esté directamente ligada a su trabajo.

f) El riesgo adicional para aquellos trabajadores especialmente sensibles en función de sus características personales o estado biológico conocido, debido a circunstancias tales como patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios, embarazo o lactancia.

4. Si los resultados de la evaluación muestran que la exposición o la posible exposición se refiere a un agente biológico del grupo 1 que no presente un riesgo conocido para la salud de los trabajadores, no resultarán de aplicación los artículos 5 a 15 de este Real Decreto. No obstante, se observará lo dispuesto en el apartado 1 de la observación preliminar del anexo V .

5. Si los resultados de la evaluación revelan que la actividad no implica la intención deliberada de manipular agentes biológicos o de utilizarlos en el trabajo pero puede provocar la exposición de los trabajadores a dichos agentes, se aplicarán las disposiciones de los artículos 5 al 13 de este Real Decreto, salvo que los resultados de la evaluación lo hiciesen innecesario.

6. El anexo 1 de este Real Decreto contiene una lista indicativa de actividades en las que podría resultar de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior.”.

Y del que se colige con meridiana claridad que el presupuesto necesario para que resulten exigibles las medidas previstas en el art. 7 del RD es la previa evaluación de los riesgos y que las medidas del art. 7 en función del resultado de las mismas resulten aplicables conforme a los apartados 4 y 5 del precepto anterior.

En nuestro caso no se aporta evaluación alguna de riesgos de la que resulte que con carácter generalizado todos los trabajadores afectados por el presente conflicto se encuentren expuestos a riesgos agentes biológicos, por lo que de conformidad con el art. 217,2 de la LEC ante la falta de tal elemento probatorio, la demanda debe ser rechazada.

Finalmente, cabe señalar que la doctrina que estableció esta Sala en la SAN 9-2-2017- proc. 340/16- o la Sala IV del TS en la STS de 6-4-2017- rec. 251/ 2016, en las que para adoptar medidas de las previstas en el art. 7 del RD 664/1994 se partía de una acreditada exposición al riesgo biológico, la cual en el primer caso quedaba acreditado a través una evaluación de riesgos a nivel empresa, y en el segundo, se supeditaba la obligación de limpieza de la ropa de trabajo de los trabajadores a la presencia de fluidos biológicos en la misma o en función del resultado de la evaluación- no resulta de aplicación al presente caso en el que, como se ha dicho no se ha probado la exposición generalizada del colectivo afectado por el mismo a tales agentes en los términos que exige el art. 4.5 del RD 664/1997. Y ello, sin perjuicio, de las reivindicaciones que puedan efectuarse a nivel individual o colectivo respecto de puestos de trabajos concretos en empresas concretas y en función de los resultados de las pertinentes evaluaciones de riesgo.

Por todo ello, la única norma que resulta aplicable al colectivo respecto de esta cuestión es el art. 34 del convenio vigente que dispone:

“Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado”.

Del que con las salvedades arriba efectuadas no puede deducirse que exista una obligación a nivel sectorial respecto del personal afectado por este conflicto de adoptar las medidas exigidas en la demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Previa desestimación de la excepción de falta de acción, desestimamos la demanda deducida por CCOO y UGT frente a FEDERACIÓN DE RESIDENCIAS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A LOS MAYORES -SECTOR SOLIDARIO (LARES), ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS PARA LA DEPENDENCIA (AESTE), FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE ASISTENCIA A LA DEPENDENCIA (FED) a la que absolvemos de los pedimentos contenidos en la misma.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle



Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0345 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0345 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.