



imprescindible para la regulación de la seguridad y la salud laboral en las empresas. Esto es así por cuanto la autonomía colectiva ocupa un lugar preponderante, incluso constitucional, en tal sistema y porque en él la encomienda legal a la misma para que asuma la tarea de disciplinar las condiciones de trabajo es intensa y reiterada.

Pese a ello y a esa evidencia que ahorra la fundamentación de lo que se dice, los progresos de los convenios colectivos en nuestro país en esta línea han sido muy escasos desde la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales —LPRL; Ley 35/1995, de 8 de noviembre—. Y se utiliza ese momento temporal presente en el título del trabajo por dos razones: una, porque, hay que decirlo (y lo sostenían ya GOERLICH y VALDÉS) el panorama anterior era aun más desolador de lo que un análisis de las prácticas convencionales más recientes permite concluir; dos, porque el impulso que la LPRL ha supuesto (o debido suponer al menos) no sólo es el del enriquecimiento del acervo normativo o el incremento de la actividad reglamentaria (con la transposición de Directivas y la actualización de normas propiamente nacionales) sino también una revalorización de la materia, una focalización de intereses sobre ella y una concentración de esfuerzos en la atenuación de sus consecuencias negativas en términos de accidentes y enfermedades del trabajo.

Sin embargo, las conclusiones a las que se llega tras un análisis de muchos de los convenios colectivos negociados en los años 1997 y 1998 (es decir, los años en los que la práctica negociadora ya es susceptible de recoger el impulso originado en la LPRL, demasiado cercano en el tiempo en cambio para los convenios de 1996) no son particularmente alentadoras. En efecto, bastantes de esos productos colectivos siguen ignorando pertinazmente y de forma absoluta la cuestión hasta el punto que la salud laboral no merece ni siquiera un artículo de su texto o una mera declaración de intenciones que revele que el tema ha ocupado en algún momento la atención de los negociadores; otros muchos convenios se limitan, en una tradición contractual no por inveterada menos criticable, a transcribir literalmente lo regulado por la LPRL; incluso, en un intento de economía en la redacción que no se sabe si obedece a falta de imaginación o a desidia negociadora, múltiples convenios se remiten en bloque a lo establecido por la normativa vigente como si la remisión hiciera más vinculante un mandato legal o, lo que parece más cierto, liberara a los negociadores de abordar una materia compleja y de difícil gestión en la dinámica negociadora (por ser una materia atenazada entre el coste y la monetización de la salud, entre la calidad laboral o la cantidad de la retribución, entre la mera imputación de responsabilidades o la aceptación de la participación en su control).

Como causas posibles de estas carencias podrían citarse, entre otras: a) la existencia de empresas o sectores sin riesgos especiales, o con siniestralidad

reducida, no necesitados de regulación por abordarse estos temas con un enfoque sólo defensivo, frente a riesgos aislados y específicos y frecuentemente sólo reparador de consecuencias (no preventivo por tanto); b) la existencia de una normativa (legal, reglamentaria, técnica, etc.) suficiente e incluso muy abundante (con lo que supone de reducción del espacio y del rol de la negociación colectiva); c) la práctica empresarial de disciplina de estas cuestiones mediante acuerdos o pactos de empresa, no formalizados, o adoptados en el seno de comisiones o comités (es decir, la exclusión de la salud laboral del entorno de negociación; el reconducirla hacia instancias de participación y no negociación en sentido propio; la no intercambiabilidad de estos temas y su apartamiento de la lógica de la negociación, etc.); d) la resistencia empresarial a compartir decisiones en aspectos que se consideran vinculados a la organización de la empresa y a sus facultades de decisión y a asumir los costes adicionales que, a inmediato plazo, significan las medidas de prevención; e) el mero desentendimiento y la no valoración como importante por parte de ninguno de los dos interlocutores, instalados en la aceptación del riesgo y, si acaso, en la retribución monetaria del que se asume.

De tal forma que sólo una pequeña parte de los convenios colectivos, dentro de los que abordan el tema de la salud laboral, lo hacen con criterios de innovación, calidad, imaginación y conocimiento (lo que es lo mismo que decir con ciertas dosis de eficacia y utilidad). Son pocos los convenios en los que el tema se regula de forma general, ordenada y completa, desde una perspectiva de prevención, mejorando derechos y obligaciones, estableciendo sistemas eficaces de participación, ordenando la actividad de los órganos de prevención, etc.; aprovechando los resquicios y las posibilidades de intervención que la norma les da e, incluso, a veces les reclama. Por cuanto destacables, de esos convenios y de algunos aspectos de su contenido se hará mención al final de este trabajo.

Sin perjuicio de lo dicho y de la tozudez de los hechos, hay razones suficientes para incentivar e intentar relanzar (quizás habría que decir, lanzar sin el prefijo que indicaría una actividad previa que, en realidad, no ha existido aún con entidad suficiente) el papel de la negociación colectiva en la materia. Entre otras cosas porque la negociación colectiva y, en concreto, el convenio colectivo, cumplen una doble función de adaptabilidad y de temporalidad y, ésta última, es decir su duración determinada, influyendo directamente en la primera al permitir una prevención permanentemente actualizada. Quizás las razones más importantes para concederle esta importancia radiquen, en primer lugar, en el protagonismo que, como se ha dicho, desde la Constitución —art. 37—, el Estatuto de los Trabajadores —arts. 82 y 85— y la propia Ley de Prevención —arts. 1.1, 2.2, 34 y 35— otorgan a los instru-

mentos colectivos cuando los incluyen como fuente de regulación y de mejora; en segundo lugar, porque es absolutamente necesario e inevitable que los agentes sociales tomen conciencia, es decir, alcance una cultura preventiva más amplia, general y, a su vez, más cercana a esta materia que se manifiesta (pero también se crea) mediante el tratamiento negociado de estas cuestiones. Podrían añadirse, además, otras razones para justificar la conveniencia de la intervención de la negociación colectiva: la adaptación a las necesidades y exigencias concretas de seguridad de empresas, centros y puestos de trabajo; la materialización de la participación de los trabajadores en los temas de salud laboral excluyendo mecanismos de delegación y de desresponsabilización; la expresión de la importancia y la trascendencia de estos temas como una forma de crear la cultura de seguridad; la contribución a la presencia colectiva en aspectos productivos, de decisiones de tipo organizativo o técnico, compartiendo facultades con el empresario o influyendo en ellas; la mejora de los instrumentos de control, formación e información, etc.

Desde un plano teórico esto es tan cierto que debiera servir para rechazar la tesis de los que ven en la negociación colectiva el riesgo de que los temas de salud se inserten en la dinámica negociadora y en la lógica de contraprestación propia de ella. De manera que, según esta opinión, existiría el peligro (materializado, por ejemplo, en los clásicos complementos de toxicidad o peligrosidad) de intercambiar salud por retribución, o de condicionar los estándares de seguridad a la capacidad negociadora (o incluso al interés estratégico en hacerlo) del sindicato o de la representación de los trabajadores, o de establecer variablemente esos estándares según lo que pueda conseguirse en otros ámbitos (la salud como factor de negociación al que se renuncia a cambio de otras ventajas). Todo ello es doblemente significativo cuando se trata de aspectos que están directamente relacionados con un derecho fundamental (la vida y la integridad física). Riesgos posibles y críticas razonables, ciertamente; pero que se eluden o atenúan precisamente por lo que es un rasgo de la regulación convencional de la seguridad y la salud: el carácter de mínimo de las normas legales y reglamentarias en esta materia. Este es el papel que debiera jugar la negociación colectiva y sobre él se concentra la exigencia de su ampliación y protagonismo.

Pero, como se ha repetido, cuando se rastrean los convenios colectivos que han visto la luz desde la aprobación de la Ley de Prevención y, sobre todo, de estos últimos años, se llega a una conclusión mucho más matizada y desencantada como se apreciará en las páginas que siguen cuyo objeto es, en primer lugar, intentar delimitar cuáles son las materias susceptibles de regulación convencional y, a continuación, realizar un pequeño balance o comentario de la realidad práctica, es decir, señalar qué están haciendo los convenios colectivos más significativos en estos últimos años en la materia.

## 2. Las materias negociables

Se puede empezar señalando que la negociación colectiva puede intervenir en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral. Esta intervención viene apoyada, como ya se mencionó anteriormente, por la Norma constitucional, por el Estatuto, por la propia Ley de Prevención y por el Reglamento de los Servicios de Prevención —Real Decreto 39/1997, de 17 de enero—. De modo que la negociación colectiva puede conocer desde obligaciones empresariales o procedimientos de evaluación de riesgos laborales hasta planificación de la actividad preventiva o establecimiento de sistemas alternativos de organización de la prevención.

Pero no puede olvidarse que, aunque todas estas materias son susceptibles de negociación, el espacio vital de la negociación en el fondo no es excesivo por: a') una abundancia y minuciosidad de la norma legal y reglamentaria (existente y por venir), con un marcado carácter técnico cuando quiere ir más allá de los principios o de las reglas generales; b') la naturaleza de mínimas de las normas legales y reglamentarias para la negociación colectiva, lo que significa que sólo, como dice la Ley de Prevención, podrá mejorarlas (por lo que su margen de maniobra se reduce en la misma medida en que les están vedadas regulaciones peyorativas o simplemente compensatorias); c') la existencia de «normas» técnicas, protocolos, guías de actuación, etc, de variada condición, origen, contenido y calidad pero que ocupan el terreno de la aplicación práctica, de la concreción de procedimientos, deberes y responsabilidades en una tarea que compete con la que podría desempeñar el acuerdo colectivo.

Triple presión, pues, sobre la negociación (número y calidad de mínimas de las normas estatales —como presión desde arriba de la pirámide jerárquica—; abundancia de «normas técnicas» —como presión, desde debajo de esa misma escala jerárquica-) que permite visualizar el espacio vital de la negociación colectiva como una franja horizontal fuertemente delimitada en cuanto a temas, orientación y funciones; con márgenes estrechos, sobre todo para la negociación colectiva de tipo sectorial o más amplio o, incluso, para la negociación formalizada en convenio colectivo referida a la empresa. No obstante, este espacio puede ampliarse ya que existen posibilidades muy generosas de establecer reglas de aplicación, desarrollo y adaptación de todos los aspectos de la Ley de Prevención, de cada una de las obligaciones empresariales que en ella se regulan, de muchos aspectos de las prácticas de evaluación o de planificación de la acción preventiva. Y muchas de estas cuestiones (formación, información, vigilancia de la salud, etc.) pueden ser incluso tratadas por convenios colectivos.

Sin duda, donde el espacio de la negociación es muy amplio es en lo referente a los aspectos organizativos o procedimentales de la seguridad, es decir, aquellas regulaciones dirigidas a la organización, estructuración o instrumentalización de la prevención. Esto es así ya que se trata de normas dispositivas y no mínimas que se abren a una regulación diversa y más cercana a la empresa o sector con una adaptación específica a éstos de la legislación estatal o reglamentaria o bien con ideas alternativas dirigidas en todo caso a conseguir este fin. La referencia que las normas de prevención realizan a la «negociación colectiva», «convenios colectivos» o a «acuerdos del art. 83.3» es ambigua y plural. Pero estas referencias, hay que interpretarlas como hechas fundamentalmente a los convenios del Estatuto de los Trabajadores dada su facultad de disposición del contenido legal que requiere un instrumento sólido y fiable, no un mero acuerdo informal; y tampoco a los convenios extraestatutarios, fundamentalmente porque estas reglas tendrían una proyección general inevitable por encima de la eficacia personal limitada que constituye su característica central. Lo que se quiere decir es que aceptar la dispositividad de la norma legal a cambio de restringir el instrumento convencional (sólo los convenios colectivos del Estatuto) que puede hacerlo, es una relación de intercambio razonable.

Pero la dispositividad de la norma legal no es la regla ya que se limita a la dimensión organizativa. En los demás aspectos hay que recordar que esa intervención convencional está limitada, como se ha señalado, a la mejora de condiciones legales y reglamentarias que actúan como mínimos necesarios indisponibles, conforme al art. 2.2 de la LPRL. Siendo esto así, es necesario siquiera mencionar brevemente la relación de las normas legales de mínimos (o que establecen mínimos) respecto del convenio colectivo llamado a su mejora.

### ***2.1. La condición de mínimo de la norma legal, la relación ley-convenio y entre convenios de distinto ámbito***

Se trata de una afirmación clásica el que la ley tenga carácter mínimo y la negociación colectiva se encargue de la mejora de las condiciones reguladas por aquella. Lo que aquí interesa es reflexionar sobre cómo juega esa condición de mínimo para la negociación colectiva en la Ley de Prevención y en sus normas de desarrollo.

Quizás haya que empezar diciendo que la relación norma mínima-norma de mejora no es posible en todos los casos porque, respecto de algunas materias (obligaciones empresariales, sobre todo) ya la Ley de Prevención exige el estándar más alto (prevención frente a reparación, eliminación del riesgo,

atenuación donde no es posible, no subordinación a razones económicas, adaptación constante a las exigencias y a la evolución técnica) que el convenio no podrá prácticamente mejorar al carecer de espacio para ello. Esa norma de mejora se referirá, pues, esencialmente, a los procedimientos o modos de alcanzar el máximo de tutela ya fijado por la ley, esto es, a los llamados derechos instrumentales (formación, información, vigilancia, etc.), a la organización de la presencia de los trabajadores en la empresa, al incremento de sus facultades o derechos, a la dotación de los servicios de prevención, etc. En todo caso, a normas que ya de por sí deben garantizar suficiencia y efectividad de la protección. No obstante, aunque las afirmaciones anteriores puedan desalentar, es un espacio de juego muy amplio donde, desde luego, la norma colectiva podrá encontrar (con imaginación, voluntad y cooperación de la otra parte) resquicios donde imponerse como forma de regulación.

La mejora la prevé la Ley de Prevención en la relación ley-convenio colectivo, pero nada excluye que esa misma relación se suscite (y es más, se exija) entre ley y otro tipo de acuerdos o pactos (inclusive el individual, que tan escaso margen tiene en este contexto de normas fuertemente imperativas). Los acuerdos o pactos de empresa son, igualmente normas convencionales o frutos de la negociación que están sujetos, a fortiori debido a su rango, por esa exigencia legal. Como lo está, lógicamente, la propia decisión empresarial de tipo organizativo que siempre podrá mejorar lo establecido en la Ley y en las normas reglamentarias, con o sin el acuerdo de los trabajadores aunque no, seguramente, sin haberlos consultado.

Que la relación ley-convenio sea de mínimo a mejora de tratamiento (función de suplemento) no significa, al margen las posibilidades de disponer de la ley en el terreno organizativo, que no sean posibles otras maneras de intervenir la norma convencional, sea convenio colectivo o pacto: bien cuando regula aspectos no previstos por la norma legal, cubriendo vacíos (función integrativa o de complemento de la ley); bien cuando establece reglas de aplicación, desarrollo y de mayor efectividad de la regla legal (función aplicativa o de desarrollo, propiamente ejecutiva); bien favoreciendo formas interpretativas de los mandatos legales que ayuden a solventar posibles conflictos también de aplicación.

El papel del mínimo en la relación entre convenios a la que se hace mención en este epígrafe nos obliga a tomar también como referente el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores y la excepción a la prohibición de concurrencia y la posibilidad abierta a un convenio colectivo posterior, siempre superior a la empresa, de regular ciertos temas contenidos en otro convenio colectivo anterior de ámbito más amplio. Esta excepción funciona, como se sabe, sólo respecto de ciertas materias; dicho de otro modo, para algunas otras

sigue rigiendo, porque no hay excepción, lo establecido el apartado primero del mismo art. 84, es decir, la prohibición de afectación o renegociación. Entre ellas, son «no negociables» en ámbitos inferiores, dice el Estatuto, «las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo».

El significado fundamental del artículo 84 del Estatuto es, como se sabe, el de impedir la renegociación de materias en ámbitos inferiores durante la vigencia del convenio afectante o paralizante aunque no obstaculice, hay que dejarlo claro, acuerdos complementarios o de integración, hechos a cualquier nivel, empresa incluida. Lo que sí impide es que otro convenio posterior e inferior (cualquiera que sea, incluido de empresa ya que en este punto todos los convenios tienen el mismo trato) pueda abordar esas cuestiones salvo tras el fin de la vigencia del anterior más amplio; así el límite de la negociación nueva es la ley y no el convenio anterior ya no vigente. Mientras éste esté en vigor, no cabe que ningún convenio de ningún ámbito renegocie la cuestión porque el anterior convenio bloquea esta posibilidad. Esto es así ya que se otorga un tratamiento igual para todos los convenios en aplicación de la regla general del apartado 1 del art. 84. Este bloqueo puede deshacerse por acuerdos del art. 83 del ET que tienen prioridad (así lo dice el art. 84.1) incluso incorporando reglas de articulación propia; la desvalorización que sufren los acuerdos del 83 en el segundo apartado del art. 84, no afecta en este caso porque, justamente es ese segundo apartado el que no se aplica.

Estas reglas serían claras pese a su dificultad (esto es, la materia de salud laboral una vez negociada en un convenio no podría ser renegociada durante la vigencia del mismo por otros sujetos negociadores inferiores pero posteriores en el tiempo por impedirlo la prohibición de afectación del apartado primero del art. 84) si la materia excluida de la renegociación fuera toda la referida a salud laboral. Pero las cosas se complican ya que lo que está excluido de renegociación son sólo «las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo». Lo que significa que lo que no sea mínimo sí podrá renegociarse por otros convenios posteriores de ámbito más reducido, siempre que sean superiores a la empresa, pese a la vigencia mantenida del convenio anterior más amplio. Todo ello plantea la necesidad de determinar qué deba entenderse por «normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo» ya que ello va a condicionar la negociación de estas materias sobre todo en la relación entre convenios nacionales de sector y convenios sectoriales de comunidad autónoma o provinciales (los de empresa o inferiores están excluidos de este posible conflicto). Teniendo presente que se mezclan dos lógicas: la de exclusión de negociación (84.1) con la de reparto de competencias negociadoras por reparto del contenido material: lo mínimo y lo no mínimo (84.3).



Las soluciones interpretativas que se pueden ofrecer son: a) entender que se trata de una regla de articulación competencial con reparto de roles entre distintos niveles de negociación; lo que exigiría, propiamente, que el nivel superior sólo pudiera regular lo mínimo (lo que es discutible ya que es una prohibición que no se encuentra expresamente en la ley); b) aceptar la definición de mínimo que el convenio anterior establezca, siempre que lo haga expresamente, con indicación precisa y siempre que la materia se corresponda con esa idea de mínimo (el problema es establecer el control de esa definición, supuesto el criterio objetivo y no subjetivo); c) establecer lo mínimo como coextenso con toda la regulación del convenio anterior, salvo que éste expresamente excluya alguna parte de esa calificación.

Cualquiera de estas opciones, siempre que se elijan con conciencia de lo que se hace, podrían ser aceptables. Pero, en todo caso, debería contrastarse con el reparto funcional que se hace en el Acuerdo Inteconómico sobre Negociación Colectiva (abril, 1997, BOE de 6 de junio de 1997) el cual prevé en su parte IV, punto 10º, un reparto material entre niveles de negociación basado en criterios distintos y que atribuye al convenio sectorial la tarea de «desarrollar las disposiciones existentes en materia de seguridad e higiene, adaptando éstas a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», mientras que «las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir deberían ser pactados en convenios de ámbito inferior, preferentemente en el ámbito de la empresa». Esto es, la función del convenio sectorial como complemento del bloque estatal al que vendría a «desarrollar» haciéndolo aplicable (como una norma de ejecución que sería aquí alternativa al reglamento), mientras que el convenio de empresa tendría atribuida las funciones de concreción de esos mandatos (con un mayor margen innovativo, pues) y la de establecer «los procedimientos» o formas de actuar y de poner en práctica compromisos, obligaciones o deberes (GONZÁLEZ ORTEGA y CORREA CARRASCO).

## ***2.2. La regulación convencional dispositiva de lo establecido en la norma legal o reglamentaria***

La anterior mención de los procedimientos permite conectar con el espacio de la regulación convencional que está facultada para disponer de lo establecido en la norma legal; regulación convencional referida, como se indicó anteriormente a aspectos fundamentalmente organizativos. Sus manifestaciones más directas son las relativas a la organización del sistema representativo de los trabajadores y a algunos aspectos de la organización de los servi-

cios de prevención y a los medios (materiales, personales, de tiempo y de formación) de tales servicios de prevención cuando son propios. Las posibilidades concretas de esta regulación convencional son las siguientes:

A. En la Ley de Prevención: a') el art. 35.4, primer párrafo: el cambio de los sistemas de designación de los Delegados de Prevención. Se mantiene la figura pero varía el procedimiento de elección y puede alterarse también la condición de elector o elegible, así como algunos aspectos instrumentales de su régimen jurídico (duración del mandato, por ejemplo); b') El art. 35.4, segundo párrafo: puede alterarse el órgano mismo (diseño, composición, competencias, ámbito de actuación); c') La Disposición Transitoria Primera: mantenimiento de estructuras representativa diversas de las legales si se contienen en convenio colectivo, siempre que competencias y facultades sean iguales como mínimo a las de la Ley de Prevención y hasta tanto la representación legal de los trabajadores decida la designación conforme a aquella. Cuestión distinta son los instrumentos para cada alternativa. Para la primera, los convenios colectivos (parece que estatutarios y de cualquier ámbito); para la segunda, la negociación colectiva (no se sabe si en general, incluyendo todo tipo de acuerdos o pactos, por ejemplo de empresa, o si sólo los convenios colectivos estatutarios) y los acuerdos del art. 83.3 del ET (bien identificados, pero que plantean problemas respecto de la imposición de sus contenidos a todo el ámbito de lo pactado si se pretendiera dotarles, lo que se puede, de eficacia normativa); para la tercera, los convenios colectivos (parece que estatutarios).

En todo caso debemos señalar que la lógica de las cosas y de los instrumentos debería llevar a poder reservar las modificaciones más de fondo, las de cambio de órgano, a los convenios colectivos estatutarios (cualquiera que sea su ámbito, incluso de empresa, aunque el lugar más adecuado sería el nivel sectorial) o a los acuerdos para materias concretas (de ámbito interprofesional, estatal o de comunidad autónoma, o sectorial). Las otras modificaciones (del sistema de elección) podrían quedar en manos del convenio colectivo estatutario, aquí sí que cualquiera que sea su ámbito, porque esa es la mención genérica que contiene la Ley de Prevención; la tercera alternativa debería permitir aceptar que otras formas de organización se perpetuaran, si así lo quieren los representantes legales, con independencia de en qué instrumento convencional estuvieran recogidas; pero no es así ya que la Ley de Prevención se refiere, otra vez, a los convenios colectivos.

B. En el Reglamento de los Servicios de Prevención: a') El art. 21.1: la posibilidad de eludir las reglas de organización de los servicios de prevención

(propios, por ejemplo), cuando se trate de empresas de un mismo sector productivo o pertenecientes a un mismo grupo empresarial. Es una alternativa de escaso margen y en todo caso la posibilidad de alterar la regla legal está muy condicionada (las empresas deben desarrollar sus actividades en un mismo polígono industrial o en una área geográfica limitada) y debe respetar las exigencias reglamentarias de «garantía de operatividad y eficacia del servicio». Tan limitado es el margen de maniobra de la negociación colectiva que también se permite al empresario por su propia y sola decisión. El instrumento en todo caso (las cautelas de los medios son aquí, por lo que se acaba de decir, un tanto absurdas) es de nuevo «la negociación colectiva» (¿qué tipo de acuerdo?: el convenio colectivo estatutario seguramente) o los «acuerdos del art. 83.3»; b') La Disposición Adicional Séptima. Aquí, otra vez, la «negociación colectiva y los acuerdos a que se refiere el art. 83, apartado, del ET» podrán establecer criterios para determinar los medios de todo tipo de que deben disponer los servicios propios de prevención o los trabajadores designados para desarrollar esas tareas. El margen de la negociación colectiva es, aquí también, muy limitado ya que la propia Disposición Adicional ya exige en esa fijación que se tenga en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos y su distribución. Lo que parece rescatar, para condicionar a la negociación colectiva, a las propias exigencias del Reglamento de los Servicios de Prevención. Lo que sí puede deducirse de esta Disposición Adicional es, en cambio, una cierta idea de potenciar la fijación de esos criterios a niveles más altos y centralizados de negociación (a la manera, quizás, de los mínimos del art. 84 del ET o de los convenios de sector del Acuerdo Interconfederal) que, luego, debieran ser respetados en cada empresa o centro de trabajo. Por eso es posible que se haya incluido la referencia a la negociación colectiva y a los acuerdos del art. 83. En caso contrario esa mención limitativa carecería de sentido: debiendo respetar los mínimos del Reglamento de los Servicios Prevención, el acuerdo no podría sino mejorarlos en términos de aplicación directa a la empresa. En cambio, la idea de criterio remite a una función condicionadora de la negociación posterior a niveles inferiores, en la medida de que se trataría de criterios establecidos a nivel superior.

### ***2.3. Especial referencia a negociación colectiva en la Administración Pública***

Un último grupo de menciones a la negociación colectiva en las normas manejadas se refieren a la aplicación de sus reglas en el ámbito de la función pública donde se extienden los mandatos de la Ley —art. 3.1—. Dejando al margen temas más específicos, es decir, la propia forma de ampliar el ámbito

de la Ley de Prevención a los establecimientos penitenciarios (art. 3.3 de la LPRL), todas las referencias tienen que ver con la cuestión organizativa, ya sea de la representación y participación de los trabajadores (ahora funcionarios públicos arts. 34.3, 35.4 y Disposición Transitoria 1<sup>a</sup> de la LPRL), ya sea de los servicios de prevención (Disposición Adicional 4<sup>a</sup> del Reglamento de los Servicios de Prevención).

En definitiva, se encomienda a la negociación colectiva que puede darse en el ámbito de la función pública, la tarea, al margen la general de mejora de tratamiento sobre el mínimo legal, de adaptar las exigencias organizativas de la Ley de Prevención; sin que ello suponga, en ese punto, un especial margen a esa negociación —véanse los límites establecidos en el mismo art. 34.3 de la LPRL—. No obstante, esos límites son más a la Administración que a la propia negociación colectiva ya que el art. 35.4 de la Ley sí permite a esa misma negociación la libertad de contenido que autoriza a la estrictamente laboral: cambios del sistema de designación de delegados de prevención y creación de órganos específicos. No indica la Ley mediante qué tipo de acuerdos, haciendo una remisión en bloque a la Ley 7/1990 de 19 de julio que modifica la Ley 9/1987 de 12 de junio de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; como la hace la Disposición Adicional 4<sup>a</sup> del Reglamento de los Servicios de Prevención que sí se refiere a los «acuerdos y pactos» regulados en dicha Ley 7/1990.

No obstante, habría que hacer algunas precisiones a estas posibilidades de la negociación colectiva en el ámbito de la función pública. El instrumento será el acuerdo o el pacto, según que se considere que la cuestión corresponde estrictamente al ámbito competencial del órgano administrativo, lo que sí parece suceder cuando se trata de cuestiones organizativas de la representación, pero algo más dudosamente cuando es materia de medios de los servicios de prevención; con lo que surge una necesidad evidente de delimitación, pues. El apoyo legal para la negociación de estas materias, es el art. 32 que se refiere expresamente a la salud laboral.

### **3. Análisis de convenios colectivos concretos**

Una vez apuntados cuáles son los ámbitos de posible actuación de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud laboral es necesario, como se empezó señalando al comienzo de estas páginas, realizar un balance a modo de primeras conclusiones de lo que está pasando hasta ahora en los convenios colectivos más significativos.

Los rasgos más destacados de la actuación de la negociación colectiva en estos últimos dos años se podrían resumir de la forma siguiente:

3.1. Los convenios suelen contener *cláusulas generales de remisión* literal a la legislación vigente, este es el caso del art. 11 del Convenio colectivo nacional de Artes gráficas, manipuladores del papel y del cartón, Editoriales e industrias Auxiliares, suscrito el 12 de febrero de 1997 —BOE de 20 de marzo de 1997—, que incluso se hace a normas que ya no están en vigor, como es el caso de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Todo ello provoca la sensación de que los agentes sociales siguen anclados en la legislación anterior, o en un desconocimiento de las reformas y cambios más recientes, o que simplemente el artículo del convenio, aun renovado, no es sino una copia de artículos de convenios anteriores (lo que se hace, sin reflexión muchas veces, respecto de materias en las que simplemente no ha habido negociación alguna). Frecuentemente y a continuación la parte empresarial suele comprometerse a cumplir con las prescripciones legales incentivando ese cumplimiento a través de la colaboración de todos los que participen en la actividad empresarial, trabajadores, sindicatos, empresarios etc. Compromiso carente de sentido puesto que las normas deben cumplirse tajantemente nos gusten o no y al margen de la voluntad cooperativa en hacerlo, es el caso del Convenio colectivo estatal de Pastas, papel y cartón suscrito el 23 de junio de 1998 (BOE de 29 de agosto de 1998). Como expresión de un deseo o compromiso esta declaración puede tener valor simbólico pero no parece que sean los convenios colectivos los lugares para insertar este tipo de declaraciones, sobre todo cuando son alternativas degradadas a otros compromisos más vinculantes.

Ejemplos de convenios que realizan remisiones generales, además de los citados, son el Convenio colectivo de Actores de teatro de Madrid suscrito el 18 de julio de 1996 (BOCM de 3 de octubre de 1996) o el Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE de 28 de febrero de 1998) o el de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos suscrito el 8 de julio de 1997, (BOE de 8 de octubre de 1997).

En otras ocasiones, se pretende instaurar objetivos generales que se plasman en intentar instaurar en los sectores una cultura preventiva y potenciar la mejora de la calidad de vida promocionando técnicas o aumentando la participación sindical en los centros de trabajo, pero sin especificar de manera concreta cuáles van a ser los procedimientos para lograrlo. Así se expresan el Convenio colectivo de sector de la Siderometalúrgica de Zaragoza, Boletín

oficial de la Provincia de 30 de noviembre de 1996 o el del mismo sector pero de Alicante, Boletín oficial de la Provincia de 3 de julio de 1998.

Por último hay otros convenios que se imponen como prioridad general y permanente la mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud laboral pero sin añadir instrumentos o procedimientos para lograr estos objetivos por lo que no se puede señalar nada significativo que los caracterice. Así es el supuesto del convenio colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) suscrito el 14 de marzo de 1994 (BOE de 15 de junio de 1994) que aún está vigente.

3.2. La mayoría de los convenios colectivos contienen *cláusulas relativas a la participación y representación de los trabajadores* y, aún cuando no son muy novedosas, sí que incluyen nuevas formas de representación. Un caso relevante es el del convenio colectivo de Perfumería y afines suscrito el 31 de marzo de 1998 (BOE de 26 de mayo de 1998) cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 1999, donde su art. 57.8 crea un comité mixto de seguridad e higiene en el trabajo y medio ambiente. Comité paritario que tiene la función principal de potenciar las acciones preventivas, elaborando planes de formación específicos y haciendo un seguimiento de los cambios tecnológicos que afecten a la forma y lugares donde se realicen trabajos peligrosos. Caso parecido es el Convenio colectivo estatal de Industrias Químicas (BOE de 17 de julio de 1998) cuya vigencia alcanza hasta el 31 de diciembre del año 2000.

Otros convenios crean órganos de representación que se adaptan a las características de la empresa, pero luego les otorgan un carácter transitorio hasta que se desarrolle completamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en este sentido. Resulta al menos llamativo que se busquen nuevas formas de mejora y adaptación a la actividad y luego se instauren temporalmente a la espera, quizás y desde luego no muy conscientemente, de que los reglamentos de desarrollo lo hagan de una forma mejor o más operativa. Este es el caso del Convenio de la Empresa de Transformación Agraria S.A. (TRAGSA) cuya publicación en el BOE fue de 23 de marzo de 1998.

En otros convenios, aun cuando articulen formas organizativas singulares, lo hacen confundiendo los distintos órganos de representación; así sucede en el Convenio Estatal para Entidades de Seguro, Reaseguro y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales suscrito el 28 de octubre de 1998 (BOE de 11 de diciembre de 1998) donde no se distingue entre el Comité de Seguridad y Salud Laboral y los representantes legales de los trabajadores. Así se señala en su art. 74 que «el Comité de Seguridad y Salud Laboral o en su defecto los representantes de los trabajadores tendrán las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les atribuyan».

Otro gran número de convenios a lo más que llegan es a elevar el número de delegados de prevención como si el aumento de los mismos supusiese un aumento de la prevención en la empresa. Este incremento no va unido en ninguno de los casos a nuevas formas de organización ni a mayores competencias que las atribuidas legalmente. Baste citar como ejemplos de lo expuesto el Convenio colectivo de Líneas Aéreas de España: Sociedad Anónima (Iberia) para su personal de tierra (BOE de 22 de septiembre de 1998) o el Convenio estatal de las Industrias Químicas antes mencionado.

Por último, con mucha frecuencia se sigue manteniendo el antiguo vigilante de seguridad equiparándolo con el delegado de prevención cuando ambas figuras no tienen ninguna relación, anclada la del vigilante en una ambigua función técnica y delegada del empresario y siendo los delegados de prevención fundamentalmente representantes especializados de los trabajadores en las tareas de seguridad y salud laboral; en síntesis, éstos son representantes de los trabajadores en materia de prevención y aquél es un representante del empresario, elegido por él para realizar dichas tareas. Este es el caso del Convenio Colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas suscrito el 10 de junio de 1997 (BOE de 18 de agosto de 1997).

3.3. Otra de las materias que se suelen mencionar en la regulación convencional, con una cierta dosis de snobismo convencional, es el *tratamiento de la mujer embarazada*. Pese a la «modernidad» de este tratamiento, tampoco es significativa la regulación contenida en los convenios de esta materia. En la mayoría de los casos se transcribe más o menos lo que la Ley de Prevención establece como sucede en el art. 76 del convenio de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales BOE de 11 de diciembre de 1998) o en el convenio de la Banca Privada suscrito el 30 de enero de 1996 (BOE de 27 de febrero de 1996 aún vigente y complementado por un nuevo anexo en BOE de 5 de mayo de 1997) donde se señala que la mujer embarazada tiene derecho, si resulta peligroso su puesto de trabajo para su situación de embarazo, a que se le asigne uno nuevo sin reducción de salario pero sin establecer las pautas de asignación del cambio de puesto. En este sentido el convenio colectivo de limpiezas de edificios y locales de la Comunidad de Madrid, suscrito el 15 de abril de 1998, BOCM de 10 de julio de 1998.

También es cierto que en algún convenio analizado se eleva a la categoría de tema detalladamente regulado, pasando de la mera incorporación temática la disciplina concreta a la aportación de soluciones aplicativas. Así, en algunos casos como el del convenio colectivo de la empresa Repson comercial de productos petrolíferos S.A. (BOE de 16 de septiembre de 1997) se

afrenta directamente el cúmulo de problemas (relacionados con la movilidad funcional, la conservación de derechos promocionales, profesionales y económicos, la tutela de derechos fundamentales) conectados con el cambio de puesto de trabajo cuando el que la mujer ocupa no está exento de riesgos para su salud dada su situación de embarazo, intentando el cambio tanto fuera como dentro del departamento al que pertenece o en el que presta servicios la mujer embarazada. No obstante, ante la imposibilidad de encontrar un puesto de trabajo idóneo para la mujer en situación de embarazo, postparto o lactancia, los convenios no buscan soluciones alternativas a esta circunstancia, quedando así un vacío y sin solución para el tema.

En este sentido, la regulación más significativa que se ha encontrado está en el Convenio de agua, captación, elevación y conducción de Ciudad Real suscrito el 12 de abril de 1996 (Boletín oficial de la provincial de 5 de mayo de 1996 aún vigente) donde se dispone que, en caso de que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, la mujer embarazada pasará a la situación de incapacidad temporal, previo informe del médico especialista de la Seguridad Social. Evidentemente esta solución no vincula a la Seguridad Social salvo que lo que quiera decir el convenio es que la empresa se haga cargo de esa situación de incapacidad temporal articulándola como si fuera una mejora voluntaria articulable como un supuesto de suspensión del contrato de trabajo con mantenimiento de una prestación económica cuya naturaleza es dudosa y cuyas implicaciones en el terreno de la Seguridad Social (mantenimiento de la cotización, por ejemplo) no quedan suficientemente resueltas.

3.4. Por último y para no hacer más largo este breve estudio convencional que es más de balance que de análisis detallado, dos de las materias que más se regulan en los convenios colectivos son las relativas a los *reconocimientos médicos y a la formación en seguridad*.

Con respecto a la primera de las materias citadas, los reconocimientos médicos se suelen establecer de forma obligatoria y con carácter anual, ejemplo es el convenio colectivo de limpiezas de edificios y locales de la Comunidad de Madrid, suscrito el 15 de abril de 1998, BOCM de 10 de julio de 1998. En algunos casos, incluso, contradicen lo que establece el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales cuando determina que se necesita el consentimiento del trabajador para la realización de esta vigilancia de la salud. La contradicción, y la gravedad de esta regla que parece ignorar limitaciones constitucionales que merecerían ser tratadas con más cautela, radica en que hay convenios donde se establecen sanciones para el caso de que el trabajador se niegue al examen médico (es el caso del convenio colectivo de sector



de Confiterías de Tenerife, Boletín oficial de la provincia de 16 de noviembre de 1998, que extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1999).

Pero, en la mayoría de los casos, se establece de manera general el derecho a la revisión médica de los trabajadores sin más puntualizaciones o especificaciones. Baste citar como ejemplo el convenio colectivo de transporte de mercancías de las Islas Baleares (Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 13 de enero de 1998) o el convenio colectivo de Grandes Almacenes suscrito el 26 de junio de 1997 (BOE de 11 de noviembre de 1997).

Hay algún convenio que especifica las pruebas en las que consistirá el reconocimiento médico. Así el convenio colectivo marco para las entidades de financiación, de arrendamiento financiero (leasing) y de factoring suscrito el 25 de junio de 1997 (BOE de 27 de agosto de 1997). En su art. 21 desglosa las distintas pruebas médicas a las que podrán someterse todos los trabajadores. Este convenio sólo hace mención a la vigilancia de la salud pero no conoce de ninguna materia más relativa a seguridad y salud laboral lo que es realmente significativo de la poca importancia que a la materia se le da en algunos productos colectivos que resumen la actividad preventiva a los reconocimientos médicos.

Otros convenios colectivos se limitan a ampliar los estudios ginecológicos de la mujer, baste citar, el convenio de la Empresa Construcciones Aeronáuticas S.A., CASA. (BOE de 2 de abril de 1998).

Algunos resultan más novedosos en esta materia, como el caso del art. 50 del Convenio para el personal de la Sociedad Estatal de promoción y equipamiento del Suelo (SEPES) —BOE de 28 de marzo de 1998—, que establece que los Comités de seguridad y salud laboral realizarán evaluaciones de riesgos conforme al puesto de trabajo de forma que el reconocimiento médico se especializa, es decir, va a llevarse a cabo en consonancia con los riesgos detectados en cada puesto.

No obstante, pocos convenios se preocupan de regular temas y materias tan importantes como: qué hacer con la información médica obtenida y que utilización se va a dar a la misma o qué reconocimientos médicos son los más idóneos dependiendo del puesto de trabajo de manera que se adapten a las circunstancias personales y profesionales de los trabajadores o a las características propias y a los riesgos que se deriven del puesto donde deben realizar su prestación laboral.

En relación con la Formación en Seguridad y Salud, cada vez se hacen notar más las referencias a la formación de los trabajadores en las empresas y al contenido de la misma. El convenio Colectivo de Iberia, Líneas Aéreas de España, personal de tierra ya mencionado anteriormente, especifica en su

art. 221 el contenido de la formación de sus trabajadores que se centra fundamentalmente en exposición de riesgos, equipos de protección individual (EPIs), utilización de productos etc. En este convenio se establece que la formación de dará con cursos generales y con cursos específicos en el mismo puesto de trabajo. Asimismo, la formación siempre se impartirá dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los trabajadores.

Otro de los convenios que regulan la materia de formación más detalladamente es el Convenio colectivo general del sector de la Construcción suscrito el 28 de enero de 1998 (BOE de 4 de junio de 1998), En este convenio, en su anexo dedicado a seguridad y salud en el trabajo, se establece la clase de formación que se debe impartir a cada uno de los trabajadores dependiendo de su categoría y estableciendo las horas de formación para cada uno de ellos. De forma que existen módulos de formación específica por oficios o niveles básicos generales, e incluso, dependiendo y variando si la formación va dirigida a mandos intermedios, delegados de prevención, responsables de obra o técnicos de ejecución etc.

Como se puede comprobar después de este pequeño muestreo, pocos son los convenios que se destaquen por ser novedosos, imaginativos.

#### **4. A modo de conclusiones**

El papel de la negociación colectiva en materia de salud laboral es muy amplio y variado. Va desde la mejora, a la adaptación hasta la disposición del mandato legal (sobre todo en cuestiones organizativas o representativas). Que ese papel no haya sido asumido es tanto un defecto de la propia negociación (consideración del tema como secundario, dificultad técnica, infravaloración por parte de los interlocutores sociales, falta de imaginación y de sentido innovador) como del poco impulso legal y reglamentario. La nueva situación reclama un papel decidido de la negociación colectiva que los interlocutores sociales deben aceptar y llevar a la práctica; una situación en la que la voluntad negociadora debe ser el motor de las transformaciones.

El protagonismo de la negociación debe proyectarse con una ordenación de los instrumentos, confiriendo a cada uno un rol particular y evitando el desorden y la reiteración. El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (como habitualmente en este tipo de acuerdos, autocolocado al margen del Estatuto de los Trabajadores) se refiere a ello, aunque con carácter general. Sus sugerencias ya son algo pero dejan en el aire una verdadera organización de la negociación colectiva en esta materia. Para ello sería preciso: —establecer con claridad el papel de los acuerdos del art. 83.3 del ET;

—hacer una reserva o asignación competencial a materias mejor definidas (los criterios, los mínimos, etc.) para convenios sectoriales (en bloque, aunque luego habría que establecer reglas de relación interna entre ellos); — definir con claridad la función a desempeñar por los convenios de empresa; — aceptar la negociación de ciertas cuestiones o aspectos en un nivel más informal, ya se trate de acuerdos de empresa o de pactos específicos adoptados en el seno de comisiones especializadas (las normas técnicas, o los procedimientos de actuación pueden encontrar acomodo aquí como alternativa a su fijación por entidades externas a la empresa; se trataría de la materialización del consenso a que se refiere el art. 5 del RSP).

Impulsar una negociación acentuadamente preventiva, con un enfoque más integral de la salud laboral que deje al margen formas de tratamiento fragmentarias, arcaicas y puramente defensivas o reparadoras; la depuración de los convenios en vigor y de sus contenidos es necesaria (por ejemplo, para eliminar los residuos de monetización expresados en la aceptación del riesgo a cambio de un plus retributivo). Este impulso debe ser selectivo. Aunque la materia de la salud laboral es, debe ser, igualmente importante en todos los ámbitos, es obvio que existen sectores y actividades donde es prioritaria: la concentración en ellos es una opción casi obvia.

Idear fórmulas organizativas y de presencia representativas más eficaces y adaptadas a las exigencias del sector o de la empresa. Potenciar los instrumentos y medios de presencia de los representantes: ampliación de competencias, de derechos formativos e informativos, favoreciendo las instancias de control y de procedimentalización de las decisiones empresariales.

Cuidar aspectos de la prevención de riesgos relacionados con derechos fundamentales. La cuestión de la intimidad o de la confidencialidad de la información, la obligatoriedad de los reconocimientos médicos y su extensión, la exclusión de tratamientos discriminatorios por pertenecer a colectivos especialmente sensibles a ciertos riesgos. A la par que se acentúe la preocupación (real, no meramente formal) por la protección de colectivos particularmente sensibles: mujeres embarazadas, trabajadores de edad madura, menores, trabajadores discapacitados o particularmente sensibles a determinados riesgos.

## **Bibliografía**

AAVV. Anuario de Negociación Colectiva 1997. UGT, 1998.

APARICIO TOVAR, J. «El papel de la negociación colectiva en la protección de la salud y la seguridad en el trabajo». Ponencia presentada en las Jornadas de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, junio de 1997, ejemplar multicopiado.

- GETE CASTRILLO, P. «El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales». *Relaciones Laborales*, 6/1997.
- GOERLICH PESET, J.M. «Aproximación al estado de la seguridad e higiene en la negociación colectiva». *Revista de Política Social*, 143/1984.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CORREA CARRASCO, M. «El acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva». En «Estabilidad en el Empleo, Diálogo social y negociación colectiva. La reforma laboral de 1997». Tecnos, Madrid, 1998, págs. 227-271.
- VALDES DAL-RE, F. La prevención de los riesgos profesionales en la negociación colectiva. *Relaciones Laborales*, Editorial, I/1994.