



# La prevención de riesgos laborales en el ámbito de la negociación colectiva desarrollada en Andalucía (\*)

FRANCISCO JOSÉ GUTIÉRREZ GARCÍA

Licenciado en Derecho.

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Universidad de Jaén

## SUMARIO

*La finalidad del presente artículo es presentar una síntesis del método y principales resultados obtenidos en el análisis del calado que el nuevo marco normativo sobre prevención de riesgos laborales está teniendo en el ámbito de la negociación colectiva desarrollada en Andalucía, teniendo presente que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales representa un reforzamiento del papel de los agentes sociales en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Para ello se han analizado los contenidos en materia de seguridad y salud de más de 650 convenios colectivos. Todo ello con la finalidad de poder realizar un diagnóstico fidedigno de la situación actual y que ha constituido punto de partida para el posterior planteamiento de recomendaciones que ayuden en el objetivo de la implantación de la prevención de riesgos laborales a través de la negociación colectiva en nuestro entorno laboral.*

**Palabras clave:** Negociación colectiva, seguridad y salud laboral, política y planteamientos.

## PLANTEAMIENTO GENERAL

El mundo del trabajo es testigo presente y protagonista, desde hace más de dos décadas, de profundas y permanentes transformaciones que hacen que la sociedad post-industrial actual se caracterice por la coexistencia en su seno de realidades productivas muy diferenciadas, que van desde actividades de producción y organización, propias de otras épocas a modelos organizativos y productivos «recién llegados», cuyo nacimiento viene propiciado por los cambios estructurales y la revolución tecnológica que de forma particularmente intensa se está produciendo en España y en los países desarrollados de su entorno.

Precisamente, las innovaciones tecnológicas, tan características de nuestro tiempo y las consiguientes consecuencias que acarrearán en los actuales

(\*) El presente trabajo está inspirado en el proyecto de investigación «La prevención de riesgos laborales en el ámbito de la negociación colectiva desarrollada en Andalucía», desarrollado al amparo de una beca de investigación copatrocinada por la Fundación MAPFRE y la Universidad de Jaén en su convocatoria 1998/1999.

procesos productivos, determinan la gran importancia que se debe otorgar a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, ya que precisamente comportan la existencia de nuevos riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que así se unen a los ya tradicionalmente existentes.

A esto se añade la especial incidencia con que la siniestralidad laboral que parece haberse instalado en nuestra sociedad, con cifras que crecen en los últimos años siempre de manera constante y que nos colocan prácticamente a la cabeza en cuanto al ranking de siniestralidad laboral dentro de los países de nuestro entorno. Siniestralidad cuyo análisis pone de manifiesto la pervivencia de nuestro país de situaciones clásicas de riesgo, propias de las primeras épocas de desarrollo industrial, junto con la aparición de nuevos riesgos originados por los innovadores y modernos procedimientos de trabajo que se están implantando en nuestro país.

En este contexto, caracterizado por unas dimensiones del problema cada vez mayores y por la consiguiente preocupación e interés de las Administraciones Públicas y agentes sociales, sindicatos y asociaciones empresariales, nace la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*.

Sin embargo, el hecho de contar con normas avanzadas en materia de seguridad y salud no garantiza, sin más, la consecución del objetivo final pretendido, esto es, un sistema productivo y laboral en el que la siniestralidad laboral no sea noticia, día tras día, sino justo al contrario. Prueba evidente es la situación actual, en la que, tras cinco años desde la entrada en vigor de la LPRL, las cifras de siniestralidad laboral no sólo no ha descendido, sino que han venido creciendo sin interrupción año tras año.

Frente a la lacra social que constituye la elevada tasa de siniestralidad laboral, motivada por la ineficacia e inaplicación de las normas jurídicas, ya no se puede argumentar la ausencia de desarrollo reglamentario de la Ley, ni tampoco que el cambio y modernización del modelo de seguridad y salud laboral no se pueda realizar de manera inmediata. Ya ha transcurrido un periodo aceptable de tiempo y, aunque existen avances, éstos no son suficientes vistos los resultados. Por todo ello es necesario el desarrollo de una política de prevención de riesgos laborales capaz de anticipar y adaptarse a los permanentes cambios que se producen en las organizaciones

*No se debe olvidar que la LPRL representa un reforzamiento del papel de los agentes sociales; concretamente en su exposición de motivos se destaca la importancia y el reconocimiento que la Ley otorga a la negociación colectiva en esta materia.*

productivas. Política que deberá combinar unos medios técnicos adecuados con la participación y cooperación entre la representación de los trabajadores y la dirección de las empresas.

No se debe olvidar que la LPRL representa un reforzamiento del papel de los agentes sociales; concretamente en su exposición de motivos se destaca la importancia y el reconocimiento que la Ley otorga a la autonomía colectiva en esta materia. Este reforzamiento de la autonomía colectiva se produce en tres ámbitos ya tradicionales como son:

– *La función institucional*, que supone atribuir a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales más representativas la capacidad de intervenir como interlocutores válidos en los organismos nacionales y autonómicos que se creen con funciones esencialmente de información, estudio y consulta en las materias de seguridad y salud en el trabajo.

– *Su función normativa*, al potenciar la negociación colectiva como vía idónea para el desarrollo progresivo y más favorable de la Ley, dado que la nueva regulación de seguridad y salud es una legislación de mínimos.

– Por último, su *función participativa o de democracia industrial*, que atribuye a los representantes de los trabajadores en la empresa funciones específicas y competencias que tienen como fin asegurar que la prestación

laboral se desarrolle de forma segura y saludable, a la vez que permite a los trabajadores hacer oír su voz y participar en la elaboración y aplicación de las medidas de prevención frente a los riesgos.

En consonancia con lo descrito en las líneas precedentes, el propósito del presente trabajo es presentar una síntesis del método y principales resultados obtenidos en el análisis de cuestiones tales como el grado de profundidad, el calado que la normativa sobre prevención de riesgos laborales ha logrado conseguir en la negociación colectiva desarrollada por los interlocutores sociales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, dilucidando cuestiones como el grado de utilización de las normas convencionales en la asunción por las empresas de la nueva cultura preventiva; aspectos de la nueva normativa que están encontrando una mejor acogida en la negociación colectiva; utilización, o no, de la autonomía colectiva para la mejora y el desarrollo de la normativa preventiva; tendencias actuales respecto a la monetización de la salud en la misma, determinación sobre si la seguridad y la salud constituyen un aspecto clave o puntal básico en el que se apoyan los actuales procesos de negociación; constatación del uso, o no, de las posibilidades concedidas por el artículo 35.4 LPRL; la forma en que la negociación colectiva está recogiendo la representación preventiva especializada (CSS y Delegados de Prevención); obstáculos que impiden la asunción por los interlocutores sociales de las previsiones contenidas en el nuevo marco normativo; utilización de la negociación colectiva para perfilar las zonas de incertidumbre existentes en el nuevo marco normativo, con la finalidad de poder realizar un diagnóstico fidedigno que sea punto de partida para el planteamiento de recomendaciones que ayuden en el objetivo de la implantación de la prevención de riesgos laborales a través de la negociación colectiva en nuestro mundo laboral.

Para la consecución de los objetivos propuestos se han recopilado y examinado un total de 654 convenios colectivos de distinto ámbito territorial y funcional, aunque limitados a la Comunidad Autónoma de Andalucía o susceptibles de producir efectos en la misma, según el C.A.R.L. (1), y pertenecientes tanto a la esfera empresarial como sectorial (2).

De los 654 convenios analizados, 378 corresponden al ámbito empresarial y 276 al ámbito sectorial. Su distribución es la siguiente:

## Distribución según ámbito empresarial o sectorial de los 654 convenios colectivos analizados

Convenios de ámbito sectorial		Convenios de ámbito empresarial	
Provinciales	237	Provinciales	213
Interprovinciales	39	Interprovinciales	50
		Estatales con posible incidencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía (*)	115
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>	<b>TOTAL</b>	<b>378</b>

(\*) Según el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

### LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DEL DERECHO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La negociación colectiva en el ámbito de la seguridad y salud laboral es fuente del derecho, dicho de otro modo, tiene la condición de fuente normativa, si bien con sujeción a unos límites que restringen las posibilidades de su actuación normativa. El soporte legal que permite otorgar a la negociación colectiva este carácter se encuentra contenido fundamentalmente en el texto constitucional (art. 37.1), conjuntamente con lo indicado en el Título III del TRET (arts. 81 a 92) y la propia LPRL en sus artículos 1 y 2.2.

No obstante, como cualquier otro derecho, la facultad reconocida a los representantes de los trabajadores y de los empresarios de establecer reglas ordenadas por prevenir los riesgos profesionales no es absoluta. Los límites a la negociación colectiva como fuente del derecho en esta materia se concretan en los siguientes planos:

– En primer lugar, límites que emanan de lo dispuesto en la Constitución Española de 1978 y que pueden tener un carácter absoluto (art. 15) o relativo (arts. 38, 43 y 45) y que se concreta en el ámbito laboral en el artículo 40.2 CE, desarrollado por el artículo 19.1 TRET (3).

– En segundo lugar, los límites que devienen de lo dispuesto en la legisla-

ción procedente de la UE, puesto que el acervo fijado por las normas procedentes de la UE se constituye, como mínimo, de derecho necesario relativo para la autonomía colectiva (4).

En tercer lugar, límites impuestos por la legalidad ordinaria, que suponen respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario; el convenio colectivo no puede, en consecuencia, modificar o derogar *in peius* derechos mínimos, pues se trata de un límite funcional consistente en la primacía o preeminencia de la Ley sobre el convenio colectivo en caso de colisión entre sus mandatos.

A estos límites, por último, se unen los relativos al respeto de la autonomía individual, manifestada en el contrato de trabajo, el poder de dirección del empresario y los que emanan de los supuestos de concurrencia de convenios (art. 84 TRET) y de sucesión de los mismos.

### REMISIONES DE TIPO LEGAL Y REGLAMENTARIO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La idoneidad en esta materia del convenio colectivo como fuente del derecho, junto con el reforzamiento que la LPRL supone respecto al papel de la autonomía colectiva, determinan que la Ley 31/1995 y su normativa de desarrollo reglamentario establezcan remisiones de tipo legal y reglamentario a la negociación colectiva en materia de seguridad y salud laboral. Conjuntamente a lo dispuesto en las líneas anteriores y teniendo presente las posibles relaciones de tipo técnico entre la Ley y el convenio colectivo, cada una de las cuales ofrece diferentes intensidades de regulación a la negociación colectiva, así como distintos ámbitos materiales de actuación normativa, hacen conveniente estudiar conjuntamente las remisiones de tipo legal y reglamentario a la negociación colectiva en esta materia y las técnicas de conexión entre la Ley y convenios colectivos utilizadas.

Partiendo de que las remisiones a la negociación colectiva en esta materia son las siguientes:

1ª Negociación de los criterios de evaluación de los riesgos profesionales (art. 5.1 RSP).



La prevención de riesgos laborales es una obligación genérica del empresario y un derecho del trabajador.

(1) Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

(2) Obviamente es imposible abarcar la totalidad de la negociación colectiva, máxime si se tiene en cuenta que el período temporal estudiado abarca los años 1997, 1998 y primer trimestre de 1999, y que el estudio se refiere a la totalidad de los sectores productivos de esta Comunidad.

(3) GOERLICH PESET, J. M.: «Aproximación al estado de la Seguridad e Higiene en la negociación Colectiva», RPS, núm. 143, 1984, págs. 23 y ss.

(4) PURCALLA BONILLA, M. A.: «Análisis del papel de la autonomía colectiva en materia de prevención de riesgos laborales», XIV Jornadas Universitarias andaluzas del Derecho de Trabajo y Relaciones Laborales, CARL, Sevilla, 1997.

2ª Periodicidad en la revisión de la evaluación de riesgos (art. 6 RSP).

3ª Constitución de servicios de Prevención Mancomunados (art. 21.1 RSP).

4ª Organización de Servicios de Prevención en el ámbito de las Administraciones Públicas (art. 31.1, Disposiciones Adicionales 1ª y 3ª, LPRL).

5ª Establecimientos penitenciarios (art. 3.3 LPRL).

6ª Derechos de participación en el ámbito de las Administraciones Públicas (art. 34.3 LPRL).

7ª Disposición Transitoria 1ª de la LPRL.

8ª Remisiones contenidas en el artículo 35.4 LPRL, enmarcadas en la representación y participación de los trabajadores.

Las consecuencias que se pueden extraer de lo apuntado son las siguientes:

a) La técnica de articulación del binomio ley-convenio colectivo que la LPRL asume como prioritaria es la de suplementariedad. Así se desprende de lo dispuesto en el artículo 2.2 LPRL, cuando dispone que «las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho Necesario Mínimo Indisponible, pudiendo ser mejoradas... en los convenios colectivos». Esto es, las normas contenidas en la Ley son siempre normas mínimas donde funciona el principio de mejorabilidad a través de la adición *in melius* de un plus o suplemento normativo introducido por la norma convencional.

b) Con ser la relación suplementariedad la fundamental, no es la única, como lo pone de manifiesto el artículo 2.2 LPRL cuando dispone «pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos». El artículo 2.2 LPRL presenta una redacción que introduce un mayor margen de operatividad, puesto que recaba del convenio colectivo una función de complementariedad que tiene como fin completar y desarrollar la regulación legal.

La relación de complementariedad se pone de manifiesto, fundamentalmente, en las remisiones específicas que la LPRL realiza hacia la negociación colectiva, con la excepción de la remisión que la LPRL realiza a la negociación colectiva en materia de organización y estructura de la repre-

sentación preventiva de los trabajadores.

c) La técnica de articulación entre la LPRL y el convenio colectivo en materia de participación y representación de los trabajadores (art. 35.4) es la de suplementariedad, pero de una manera *sui generis*, ya que no se puede olvidar que la regulación convencional lo único que puede realizar es en el caso del primer párrafo del artículo 35.4 LPRL es establecer otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, pero sin alterar la propia existencia del Delegado de Prevención y su régimen competencial. Mientras que en el segundo párrafo de dicho artículo lo que se prevé es la posibilidad de crear, vía convencional, órganos representativos específicos, siempre que su régimen competencial sea el previsto legalmente.

d) Lo señalado en los párrafos anteriores pone de manifiesto que la promoción de la negociación colectiva que la LPRL realiza difiere del planteamiento impuesto a las relaciones ley-convenio, tras la última reforma de las normas laborales del año 1994, pues

*La promoción de la negociación colectiva que la LPRL realiza difiere del planteamiento impuesto a las relaciones ley-convenio, tras la última reforma de las normas laborales del año 94, pues ésta supuso la promoción de la negociación colectiva por la vía de la desregulación legal y la ampliación del espacio normativo de la regulación convencional, quedando la ley reservada en muchos casos a una aplicación subsidiaria en defecto de las normas pactadas. Por ello se puede concluir que la LPRL no forma parte del paquete reformador de leyes del año 1994, ya que el espíritu flexibilizador y potenciador de la negociación colectiva que subyace a éstas no es asimilable al que ha permitido la creación de la LPRL.*

ésta supuso la promoción de la negociación colectiva por la vía de la desregulación legal y la ampliación del espacio normativo de la regulación convencional, quedando la Ley reservada en muchos casos a una aplicación subsidiaria en defecto de las normas pactadas. Por ello se puede concluir que la LPRL no forma parte del paquete reformador de leyes del año 1994, ya que el espíritu flexibilizador y potenciador de la negociación colectiva que subyace a éstas no es asimilable al que ha permitido la creación de la LPRL.

## **TRATAMIENTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESARROLLADA EN ANDALUCÍA**

Para abordar el estudio del tratamiento que la seguridad y la salud laboral tienen en la negociación colectiva desarrollada en Andalucía, los distintos aspectos tratados por la negociación colectiva serán encuadrados en una de las siguientes categorías:

– Normas sustantivas sobre seguridad y salud laboral tratadas en la negociación colectiva.

– Normas instrumentales (instrumentos de participación y representación de los trabajadores).

No obstante, antes de abordar el tratamiento de una y otras se hará un breve estudio sobre el interés de la negociación colectiva por estas materias.

### **Interés convencional por la seguridad y la salud a partir de los aspectos o contenidos que en esta materia regulan los convenios colectivos**

Partiendo de que la seguridad y la salud es materia negociable, la situación actual se caracteriza porque la negociación colectiva no sabe, no quiere o no puede aprovechar las numerosas y variadas posibilidades que el marco normativo actual le ofrece. Ello se pone de manifiesto en que el 42,20 por ciento de los convenios que han sido examinados se limitan a no mencionar esta materia (5), remitirse a la legislación en vigor (6) o a regular un aspecto aisladamente (fundamentalmente vestuario o ropas de trabajo) (7). a esta idea coadyuva, igualmente,

(5) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo Atiac, S. A., BOP Huelva, 15 enero 1998.

(6) Por ejemplo *vid.* Convenio Interprovincial para la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, BOE, 29 septiembre 1998 (Resolución 10 septiembre 1998).

(7) Convenio Colectivo para Industrias de Panadería, BOP Jaén, 29 enero 1999 (Resolución 11 enero 1999).

que el 51,22 por ciento de los convenios se limiten a regular sólo determinados aspectos de la seguridad y la salud, como son los reconocimientos médicos prendas de trabajo o protección de la maternidad (8), y que en la mayoría de los casos se haga desde una perspectiva meramente defensiva o reparadora y no preventiva.

Lo comentado no significa que en la actualidad no se estén produciendo notables avances, avances que se manifiestan, por ejemplo, en que un 7,03 por ciento del total de convenios analizados dispongan en su articulado de regulaciones estructuradas en materia de seguridad y salud (9) que en la mayoría de los casos parten de concepciones plenamente ofensivas o preventivas en detrimento de las concepciones reparadoras hasta no hace poco tradicionales. Avances que se manifiestan igualmente en que la nueva normativa está incorporándose a la negociación, aunque sólo sea a título de remisiones a la misma, etc.

### **Normas sustantivas sobre seguridad y salud en el trabajo recogidas en la negociación colectiva**

El análisis de los convenios colectivos recopilados permiten sentar las siguientes conclusiones:

*La prevención de riesgos laborales como fuente de derechos y obligaciones: obligación genérica del empresario-derecho del trabajador*

El deber de seguridad, regulado con carácter genérico en el artículo 14 LPRL, no constituye en la actualidad una materia que esté siendo objeto de inclusión generalizada en los artículos de los convenios colectivos. Del conjunto de convenios colectivos examinados, sólo 52 hacen referencia a estos derechos y deberes genéricos de protección, lo que representa un porcentaje del 7,95 por ciento. Si se distingue entre el ámbito sectorial y el empresarial, en el primero los convenios que incluyen en su articulado la referencia a este deber-derecho de carácter genérico representan el 6,15 por ciento del total de convenios pertenecientes a su ámbito (276), mien-



*Los representantes de los trabajadores en la empresa tienen funciones y competencias específicas, cuyo fin es asegurar que la prestación laboral se desarrolla de forma segura y saludable.*

tras que, en el ámbito empresarial estos convenios representan el 9,25 por ciento respecto del total de convenios pertenecientes a su ámbito (378). En los casos en que la negociación colectiva introduce en su articulado este deber de seguridad genérico, prácticamente siempre lo es acompañado de medidas específicas que desarrollan el citado deber de seguridad.

Pese a que son pocos los supuestos encontrados de regulaciones que se limitan, únicamente, a incluir en el convenio una declaración genérica del citado deber de seguridad (10), sin proceder al establecimiento de ninguna medida para su desarrollo, es necesario su desaparición, pues en sentido estricto estos convenios carecen de contenido normativo (lo que tiene importancia en los casos en que acaba la vigencia temporal del convenio).

La mayoría de los convenios colectivos examinados optan, por diversas razones (11), por centrar su regulación en aspectos o reglas concretas de prevención de riesgos laborales que desarrollan el genérico deber de seguridad citado (12).

Sería conveniente que las redacciones convencionales recogiesen de for-

ma conjunta el derecho-deber de protección no sólo de una forma genérica, sino también específica, puesto que ambas posibilidades no son excluyentes, sino que una regulación formalmente correcta debe reunir ambas en cuanto que una y otra se complementan.

*Evaluación de los riesgos (art. 16 LPRL)*

Del estudio realizado se deduce que lo habitual sigue siendo el abandono u olvido de cualquier tipo de estudio que tienda a prever con suficiente exactitud el potencial peligro de accidente o enfermedad que puede sufrir el trabajador (sólo en 39 convenios colectivos del total examinados aparece reflejada la obligación empresarial de realizar la evaluación de riesgos; esta cifra representa en términos porcentuales el 5,96 por ciento del total). En otros casos, recogiendo los convenios en su contenido esta obligación empresarial, manifiestan, sin embargo, una escasa atención sobre el tema que hace difícil concretar y matizar el aporte que los convenios realizan. No obstante, la ten-

(8) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo Cuétara, S. A. (centro de Jaén), *BOP Jaén*, 12 noviembre 1998.

(9) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo Iberia Líneas Aéreas de España (personal de tierra), *BOE* de 22 septiembre 1998.

(10) Tal es el caso del Acuerdo sobre condiciones de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía de 26 de febrero de 1996, firmado por los representantes de la Administración General de la Junta de Andalucía y los de las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CSI-CSIF en la Mesa Sectorial de Administración General, y que ha sido objeto de prórroga en el año 1999 por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 23 de febrero.

(11) El carácter imperativo de la redacción legal que hace innecesaria la mención del mismo en las redacciones convencionales, o el hecho de que los interlocutores sociales, ante el carácter general e introductorio del artículo 14, prefieran centrarse en la regulación de aspectos concretos de seguridad y salud contenidos en los artículos siguientes de la Ley, más que en declaraciones genéricas de la misma.

(12) *Vid.* entre otros Convenio Colectivo Hospital Costa del Sol, *BOP Málaga*, 2 marzo 1998, artículo 35.

dencia señalada, se advierte cada vez más un interés creciente por incluir este tema dentro de la negociación colectiva, aunque sea a través de meras declaraciones de intenciones (13) o como requisito ineludible para la correcta elaboración del Plan de Prevención en el seno de las empresas(14). No cabe duda que en este cambio está teniendo un gran protagonismo la labor llevada a cabo por las Mutuas de AT/EP con sus empresas asociadas a través de la variada gama de acciones y servicios de tipo formativo y divulgativo, de asesoramiento y apoyo técnico.

A pesar de las posibilidades otorgadas a la negociación colectiva por el RSP, lo cierto es que el limitado espacio vital de que dispone la negociación colectiva hace que ésta, en materia de evaluación de riesgos, tenga poco que innovar, todo lo más recoger sus contenidos o referirse a ellos de la misma forma que hace el reglamento. En cualquier caso es necesario que en todo convenio colectivo que se negocie se introduzcan cláusulas que establezcan el compromiso de la empresa para la realización de evaluaciones de riesgos como paso previo a la planificación de la acción preventiva.

#### *Equipos de trabajo y medios de protección (art. 17 LPRL)*

La regulación contenida en el artículo 17.1 LPRL, relativa a los equipos de trabajo apenas tiene trascendencia en la negociación colectiva desarrollada en Andalucía, puesto que las referencias encontradas se limitan a indicar que los equipos de trabajo sean adecuados. Del conjunto de convenios analizados se destaca que el 77,37 por ciento contiene previsiones relativas a la ropa de trabajo (80,07 por ciento en el ámbito sectorial y 75,39 por ciento en el empresarial), si bien sólo el 16,97 por ciento se refiere a los equipos de protección individual. No obstante, el principal problema consiste en discernir qué parte del porcentaje comentado inicialmente se refiere a la ropa de trabajo como equipo de protección y no simple vestuario.

Respecto de los medios de protección, la negociación colectiva actual sigue regulando de manera conjunta e indistinta la ropa de trabajo o vestuario y los equipos de protección individual

(15), caracterizándose estas regulaciones por tener un perfil meramente reparador. Raramente el principio de subsidiariedad relativo al empleo de los equipos de protección individual es reflejado en la negociación colectiva, decantada por regular conjuntamente el vestuario y los EPIS, imponiendo con carácter obligatorio el uso de los mismos e ignorando los requisitos establecidos por la normativa vigente para determinar el uso por los trabajadores de los EPIS.

Por ello, se hace necesario que la negociación colectiva abandone las regulaciones conjuntas comentadas

*Partiendo de que la seguridad y la salud es materia negociable, la situación actual se caracteriza porque la negociación colectiva no sabe, no quiere o no puede aprovechar las numerosas y variadas posibilidades que el marco normativo actual le ofrece.*

(16), pues, tras la LPRL, vestuario y equipos de protección individual tienen distinto tratamiento normativo. Los interlocutores sociales deben introducir el principio de subsidiariedad en la regulación de las medidas de protección.

#### *Formación de los trabajadores (art. 19 LPRL)*

El tratamiento otorgado por la negociación colectiva a la formación en ma-

teria de prevención de riesgos laborales es insatisfactorio, puesto que son pocos los convenios que se ocupan de esta materia, y los que lo hacen, no suelen ser precisos, abundando regulaciones parciales de lo dispuesto normativamente. Cuantitativamente hablando, sólo 39 convenios colectivos del total de los examinados (17), la recogen en su articulado, lo que representa un porcentaje del 5,96 por ciento, sin que existan diferencias sustanciales entre el ámbito sectorial (5,82 por ciento) y el ámbito empresarial (6,15 por ciento). Llama la atención que, constituyendo la formación en prevención de riesgos laborales un claro ejemplo del carácter reforzado en cuanto a la obligatoriedad, del singular y específico derecho a la formación [cuya existencia queda en la mayoría de las ocasiones, salvo pacto convencional expreso en sentido contrario, a merced de las circunstancias y vaivenes de las inversiones económicas llevadas a cabo por la empresa], sea precisamente el genérico el derecho a la formación quien encuentre mayor acogida en la negociación colectiva (209 convenios).

De los 39 convenios mencionados, la mayoría se limita a establecer que la citada formación constituye una obligación del empresario, un derecho-deber del trabajador, y que la misma se llevará a cabo dentro de la jornada laboral. No obstante, como dato positivo se puede destacar que en algunos convenios se considere a la formación como el instrumento básico para hacer efectiva la prevención de riesgos laborales (18) en el sentido de considerarla un medio idóneo para crear una mentalidad correcta en este campo (19).

En cualquier caso se hace necesario la introducción en la práctica comercial de cláusulas que permitan que sólo los trabajadores que hayan recibido una información y formación suficiente y adecuada puedan ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves; asimismo se hace necesaria la desaparición de las modalidades exclusivamente prácticas de formación en esta materia, ignorando las teóricas, o las redacciones convencionales que discriminan a los trabajadores atendiendo a la modalidad de contratación de los mismos (20).

Se hace igualmente necesario que los interlocutores sociales tengan en

(13) Entre otros, *vid.* Convenio Interprovincial de Empresas de Publicidad, R. 26 octubre 1998. *BOE*, 2 diciembre 1998.

(14) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo Personal Laboral del IMSERSO, R. 6 noviembre 1998, *BOE*, 24 noviembre 1998, artículo 45.

(15) Convenio Colectivo para el personal de la Institución Ferial de Cádiz, *BOP Cádiz*, 30 enero 1998, artículo 27 "vestuario".

(16) Por ejemplo, *vid.* Convenio Colectivo para la Empresa de Limpieza Pública de San Fernando, *BOP Cádiz*, 23 julio 1998, artículo 38.

(17) A modo de ejemplo *vid.* Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Carácter Privado, *BOP Cádiz*, 17 enero 1997, artículo 17.

(18) Personal laboral del IMSERSO, R. 6 noviembre 1998. *BOE*, 24 noviembre 1998, artículo 46.

(19) Sky Chefts Madrid, S.A. R., 27 julio 1998, *BOP Málaga*, 18 agosto 1998, artículo 40.

(20) En sentido contrario y con carácter excepcional, *vid.* C. I. Para Perfumerías y Afines, *BOE*, 26 de mayo 1998.



La mayoría de los convenios colectivos examinados optan por centrar su regulación en aspectos o reglas concretas de prevención de riesgos laborales.

cuenta los requerimientos en materia de seguridad y salud a la hora de definir el sistema de clasificación que se va a implantar en las empresas, de modo que cada grupo profesional sea establecido valorando las competencias y necesidades formativas en materia de seguridad y salud laboral. Para finalizar, en el marco de los convenios estatales es necesario desarrollar planes agrupados que garanticen el acceso de las PYMES a la formación.

#### *Medidas de emergencia (art. 20 LPRL)*

El primer aspecto a resaltar es el tratamiento prácticamente nulo que la

negociación colectiva reserva para las situaciones de emergencia, como lo pone de manifiesto el hecho de que porcentualmente tan sólo el 0,30 por ciento de los convenios examinados contenga referencias particularizadas sobre estas situaciones (21). Junto a esto llama la atención, la absoluta falta de interés manifestada por la parte trabajadora en cuanto al control del establecimiento y eficacia de las medidas de emergencia, y ello a pesar de la gran importancia que tiene para su seguridad y salud.

La negociación colectiva no puede relegar al olvido estas situaciones, máxime si se tiene en cuenta que los convenios colectivos son un instrumento útil para mejorar la regulación establecida por la LPRL y que en el

caso de los convenios colectivos nacionales de rama de actividad o sector pueden constituir un instrumento valioso para establecer las distintas situaciones de emergencia "tipo" que pueden darse en cada uno de los respectivos sectores y así prever las medidas preventivas "tipo" que deban adoptarse, a la vez que los convenios colectivos de ámbito empresarial o de centro de trabajo son un instrumento idóneo para la concreta identificación de las potenciales situaciones de emergencia, y el establecimiento de las concretas y específicas medidas para afrontar las situaciones de emergencia que pueden acontecer en sus respectivas instalaciones.

#### *Riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL)*

Las situaciones de riesgo grave e inminente son objeto de una manifiesta ignorancia por la negociación colectiva, pues sólo en excepcionales casos regula estas cuestiones, en la mayoría de las ocasiones al hilo del establecimiento de las funciones de los CSS (en numerosas ocasiones CSH) y siempre relacionadas con las facultades de paralización de la actividad empresarial. Sólo con carácter excepcional (del conjunto de convenios analizados sólo 24 contienen referencias, lo que representa un porcentaje del 3,68 por ciento), el riesgo grave e inminente es regulado como una cuestión con sustantividad propia, no relacionada con otros aspectos (22).

Es necesario que la negociación colectiva aborde el tratamiento de estas situaciones como fuentes de obligaciones para los empresarios (apartado 1º del art. 21 LPRL) y no se centre tan sólo en abordar estas situaciones como fuentes de deberes para los trabajadores. Ello no significa que se renuncie al deber de alerta de los trabajadores cuando tengan conocimiento de alguna de estas situaciones. Asimismo, es imprescindible que la negociación colectiva abandone las regulaciones basadas en el artículo 19 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ya que no son conformes con el artículo 21 LPRL. Por último, es conveniente que la negociación colectiva sectorial proceda, por sectores, a la definición de posibles situaciones de riesgo grave e inminente, situaciones que los convenios colectivos de empresa o centro de trabajo tan próximos al proceso productivo tendrán que individualizar y

(21) Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, BOE de 22 septiembre 1998, artículo 223.

(22) Entre otros, Vid. Convenio Colectivo personal Laboral de la Administración General del Estado, BOE, 1 diciembre 1998, artículo 63.

concretar particularmente a partir de las correspondientes evaluaciones de riesgos.

#### *Vigilancia de la salud (art. 22 LPRL)*

Los reconocimientos médicos constituyen una de las materias que tradicionalmente vienen acaparando el grueso de la normativa convencional, pues de los 654 convenios colectivos analizados 324 contienen referencias, lo que representa un porcentaje del 49,54 por ciento. No obstante, se hace necesario que la vigilancia de la salud se configure en los actuales procesos de negociación con la amplitud de supuestos con que es configurada en la LPRL y su normativa de desarrollo (23) y no se limite a la mera realización de los tradicionales reconocimientos médicos. Del análisis realizado se hace igualmente necesario que el derecho a la vigilancia de la salud se haga extensivo a todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación, eliminado de la negociación las cláusulas en sentido contrario (24), ya que la LPRL obliga al empresario a garantizar la vigilancia del estado de salud a todos sus trabajadores.

Sería recomendable que la negociación colectiva concretase en los convenios las pruebas médicas que deben comprender los reconocimientos médicos, pues resulta especialmente práctico en cuanto que consigue acercar la regulación normativa a la realidad de sectores concretos, siempre que exista una relación causa-efecto, esto es, que se justifique la adopción de actuaciones señaladas, respondiendo a una potencialidad de riesgos específicos para puestos determinados (25).

En los supuestos de Servicios Médicos propios que por su dimensión no tienen obligación de constituir un Servicio de Prevención propio, sería recomendable que se concretase en las cláusulas convencionales qué servicio llevará a cabo la vigilancia de la salud, independientemente de que el

*La negociación colectiva actual desarrollada en Andalucía sigue caracterizada, desde el punto de vista cuantitativo por la pobreza de resultados en la regulación convencional de la seguridad y salud laboral. Desde el punto de vista cualitativo, los convenios se limitan a reproducir lo establecido en las normas ya existentes de carácter legal o reglamentario a la vez que siguen limitándose en gran parte a regular cuestiones tradicionales, como las prendas de trabajo, pluses de peligrosidad, toxicidad y penosidad, y reconocimientos médicos.*

Servicio Médico pueda seguir llevando a cabo los tradicionales reconocimientos médicos, puesto que para llevar a cabo la vigilancia de la salud, tal y como la configura la LPRL y su normativa de desarrollo reglamentario, no están capacitados.

Con respecto a la voluntariedad-obligatoriedad de la vigilancia de la salud, resulta necesario la eliminación de las cláusulas que establecen, en términos absolutos, tanto la voluntariedad (26) como la obligatoriedad (27) con supuestos extremos en que se otorga a la negativa a someterse a los reconocimientos la consideración de falta muy grave (28) de los reconocimientos médicos, debiendo tenderse hacia redacciones que establezcan la voluntariedad de la vigilancia de la salud como regla general, pero con el reconocimiento expreso de ciertos supuestos

en que ésta es obligatoria, siendo deseable que los convenios colectivos de cada sector o empresa concreten los casos en que el reconocimiento médico pierde su carácter voluntario para convertirse en obligatorio.

Por último, mencionar el desconocimiento generalizado de las normas relativas a la organización de los recursos necesarios para las actividades preventivas contenidas en la LPRL y desarrolladas en el Cap. III del RSP, que se manifiesta en la atribución de la vigilancia de la salud a entidades tales como el INSHT, GSHT o a los actuales CPSHT, organismos que en la actualidad ya no tienen entre sus cometidos la citada vigilancia de la salud, por lo que es necesario que se abandonen en los procesos negociadores referencias a los citados organismos (29).

#### *Negociación colectiva y pluses de peligrosidad, toxicidad, penosidad y suciedad*

En la actualidad, el 34,41 por ciento (212) de los convenios examinados incluyen en sus cláusulas los pluses o complementos de penosidad, toxicidad o peligrosidad (30); dato que pone de manifiesto la vigencia que, aún hoy, tienen estos aspectos retributivos dentro de la negociación colectiva desarrollada en Andalucía (31).

Los convenios se caracterizan por el tratamiento esencialmente defensivo que adoptan al cuantificar el daño o la peligrosidad, primando aquellos trabajos que suponen un riesgo para la vida y la salud o especial penosidad y esfuerzo, e ignorando, sin embargo, la vertiente preventiva mediante el establecimiento de medidas tendentes a evitarlo.

En algunos de los convenios examinados se aprecia el germen de lo que debe ser la tónica general en los procesos de negociación venideros, esto es, la progresiva desaparición de estos pluses mediante la adopción de las medidas necesarias para eliminar

(23) Señalar cómo sólo 10 convenios del total examinados atribuyen a la vigilancia de la salud la amplitud de supuestos con que es regulada en la LPRL. A modo de ejemplo *vid.* Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo INC, *BOE*, 22 abril 1998. Resolución 30 marzo 1998.

(24) Pese al mandato legal, la negociación presenta ejemplos en sentido contrario a pesar de su nulidad. En tal sentido *vid.* Convenio para Agropecuarios. Resolución 20 enero 1999 (*BOP Málaga*, 24 febrero 1999), artículo 27.

(25) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo Industrias de Fabricación de Harinas Panificables y Sémolas. *BOE*, 29 septiembre 1998, artículo 28.

(26) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo para Consignatarias de Buques, Agencias Marítimas, Agencias de Aduanas, Comisionistas de Tránsito, *BOP Cádiz*, 7 julio 1998, artículo 27.

(27) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo de la Unión Resinera Española, S.A. Resolución 18 marzo 1998 (*BOE*, 18 abril 1998), artículo 17.

(28) Entre otros, *vid.* Convenio para Panaderías (Industrias y Comercio), R. S/f (*BOE*, Cádiz, 31 diciembre 1998), artículo 53.

(29) A modo de ejemplo *vid.* Convenio Colectivo para el Sector de Comercio de Alimentación. *BOP Huelva*, 8 noviembre 1997, artículo 16.

(30) Entre otros *vid.* Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica, *BOP Granada*, 16 enero 1998/ R. 17 diciembre 1997, artículo 13.

(31) En numerosos supuestos, no obstante, lo que se produce es la inclusión de un concepto retributivo de cuantía fija y periodicidad mensual que se extiende a todos los trabajadores de las respectivas plantillas, independientemente del puesto de trabajo y funciones que se ejerciten, por lo que la naturaleza de este complemento no se correspondería con su denominación al ser inexistente el necesario nexo de unión entre el trabajo y el derecho a su reconocimiento.

los riesgos que originaban que tales trabajos se calificasen como peligrosos, tóxicos o penosos (32).

La única recomendación que se puede plantear en este tema es la desaparición del complemento de penosidad, toxicidad o peligrosidad en aquellos convenios que lo recogen en su articulado mediante la adopción de las medidas necesarias para evitar o eliminar los riesgos que originan que tales trabajos reciban la calificación descrita y, si ello no fuera objetivamente posible, mediante el establecimiento de otras medidas, distintas de las retributivas, de compensación de los riesgos que tengan una vertiente más preventiva que defensiva.

#### *Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales*

A pesar de la gran importancia que en nuestros días presentan los fenómenos de descentralización productiva, la principal conclusión que se puede extraer de esta materia en la negociación colectiva es que son muy

pocos los convenios que se ocupan de esta materia en su redacción (33). Concretamente 7, lo que representa un porcentaje del 1,07 por ciento. En ningún caso, además, se utiliza la negociación colectiva para mejorar la regulación establecida en la LPRL, sino que se limitan a reproducir lo dispuesto por la Ley, con la particularidad de que estas reproducciones raras veces son iguales a lo dispuesto por el artículo 24 LPRL, con los consiguientes problemas interpretativos que pueden conllevar. Por ello sería conveniente que en los convenios de ámbito empresarial y sectorial se concretasen los medios de coordinación (34) que sean necesarios para conseguir el objetivo de la prevención y protección de los riesgos laborales.

#### *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL)*

Del mismo modo, la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos tiene, por

el momento, nulo tratamiento por la negociación colectiva desarrollada en Andalucía. Tan sólo un convenio se ocupa de esta cuestión (35). Las razones a que puede obedecer esta absoluta ignorancia pueden encontrarse en el carácter confuso del mencionado artículo, su redacción técnicamente incorrecta, la imprecisión de los sujetos objeto de la especial protección articulada por el mencionado artículo o, tal vez, el hecho de que los sujetos negociadores consideren que las previsiones del artículo 25 LPRL están suficientemente tratadas en las cláusulas convencionales que tradicionalmente se vienen ocupando de los trabajadores con capacidad disminuida (36), o de los trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud, sin merma de la capacidad laboral. Respecto a estos últimos, la negociación colectiva no debe perder la oportunidad para introducir en los convenios las previsiones contenidas en la LPRL en torno a esta cuestión, ya sea mediante la asignación de los trabajadores mencionados a puestos de trabajo o tareas donde se encuentren al margen de la influencia de los riesgos que sobre ellos tienen una especial incidencia, o bien mediante la adopción de las medidas que sean necesarias para que estos trabajadores cuenten con las medidas preventivas pertinentes y con los medios de protección necesarios. En el caso de los trabajadores minusválidos, la negociación colectiva, centrada en garantizar el acceso al empleo de los mismos mediante el establecimiento de porcentajes respecto del total de la plantilla, debería completar esta perspectiva desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales mediante la introducción de medidas conformes con el artículo 25 LPRL.

#### *Protección de los menores*

La protección de los menores, en la mayoría de los casos examinados, constituye una cuestión que hasta el momento no ha sido objeto de regulación en los convenios colectivos. Las pocas ocasiones en que la negociación colectiva ha entrado en la regulación de esta cuestión ha sido para reiterar las medidas de protección que se establecen en el E.T. en sus distin-



*Es necesario que en todo convenio colectivo que se negocie se introduzcan cláusulas que establezcan el compromiso de la empresa para la realización de las evaluaciones de riesgos.*

(32) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo para Aceites y Derivados, Aderezo y Relleno de Aceitunas, Resolución 18 enero 1999, *BOP Jaén*, 16 febrero 1999, artículo 25; Convenio Colectivo Alston T&D, *BOE*, 11 febrero 1999, artículo 24, etc.

(33) A modo de ejemplo *vid.* Convenio Colectivo de Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A. (personal de tierra), Resolución de 11 de agosto de 1998, *BOE*, 22 de septiembre de 1998, artículo 224.

(34) Entre los cuales se deben incluir las técnicas, instrumentos o soportes a través de los cuales los empresarios van a proporcionar las informaciones a que se hace referencia en el artículo 24 LPRL.

(35) Convenio Colectivo para el Personal Laboral del IMSERSO, *BOE*, 24 de noviembre de 1998, artículo 43.

(36) *Vid.* Convenio Colectivo Sogecable, S. A., *BOE*, 2 febrero 1998.

tos artículos (37) o para establecer aquellos trabajos o actividades que no pueden realizar los menores (38).

Las medidas establecidas para la protección de los menores en el artículo 27 de la LPRL no han encontrado hasta el momento eco en las redacciones convencionales, salvo contadas excepciones (39) que se han limitado a copiar en su mayor parte lo dispuesto por la LPRL. En cualquier caso, resulta muy criticable que un colectivo tan sensible a las condiciones de trabajo, como son los menores, tenga nula repercusión en la negociación colectiva.

Aunque la LPRL incorpora algunos contenidos de la Directiva 94/33/CEE (relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo), quedan por trasponer contenidos que hasta la fecha no se ha realizado, pudiendo, por tanto, ser incluidos para su aplicación mediante convenios colectivos.

#### *Relaciones de trabajo temporal, de duración determinada y en ETT*

Al igual que en los supuestos anteriores, la práctica negocial no muestra interés alguno por estas materias, lo que se manifiesta en el dato de que sólo ocho convenios del total examinados recogan en sus articulados cláusulas relativas a estas materias. Resulta necesario que ante el generalizado proceso de segmentación que vive el mercado de trabajo como consecuencia de las nuevas técnicas y formas de organización de la actividad empresarial y que están dando lugar al renacimiento de grupos o colectivos de trabajadores caracterizados por la debilidad que los mismos muestran para poder hacer frente a tales alteraciones, los interlocutores sociales tomen partido por la principal perjudicada en esta situación, esto es, la seguridad y salud de los mencionados colectivos. Para ello resulta imprescindible que en los convenios colectivos se incluyan cláusulas que establezcan el principio de igualdad de trato, en materia de prevención de riesgos la-

borales, entre estos trabajadores y los restantes trabajadores de la empresa.

Puesto que la igualdad de trato entre los trabajadores fijos, o de plantilla, y los trabajadores aquí mencionados (relaciones de trabajo temporal o de duración determinada, o contratados a través de una ETT) es una exigencia mínima que puede ser mejorada estableciendo una diferencia de trato a favor de los trabajadores temporales o de las empresas de trabajo temporal, resulta necesario que en los convenios colectivos se potencie el establecimiento de una discriminación positiva a favor de este colectivo de trabajadores, sobre todo si se tiene en cuenta que son los que más daños a la seguridad y a la salud acaparan, fruto de los especiales riesgos a que están sometidos (40).

Resulta necesario que tanto en los convenios colectivos de ámbito sectorial como los de ámbito empresarial

se delimiten las concretas actividades y puestos de trabajo que son susceptibles de subcontratación, concretando igualmente aquellos que están excluidos de esta posibilidad. Para ello habrá que tener en cuenta la nueva normativa sobre exclusión de actividades consideradas peligrosas (41).

#### *Protección de la maternidad*

La falta de interés de la negociación colectiva por esta cuestión se manifiesta en que de los 652 convenios, de distintos ámbitos territoriales y funcionales, examinados tan sólo 114 contienen alguna referencia a esta materia, lo que representa un porcentaje del 17,17 por ciento. La protección de la maternidad sigue configurándose, en la mayoría de los convenios que la recogen, como una protección de la maternidad en sentido estricto (42), sin que las medidas establecidas en la LPRL se hagan extensivas al período de lactancia (43), ignorándose que el esquema de protección configurado por el artículo 26 LPRL es igualmente aplicable a esta situación cuando las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico del régimen de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora.

Como regla general, los convenios examinados extienden la protección durante todo el período de gestación (44), no obstante, existe un reducido grupo de convenios en los que la protección es más restringida (45). En estos casos se impone la necesidad de su desaparición de las redacciones convencionales, pues no existe ningún motivo justificado para restringir la protección de estos sujetos y, por ende, limitar sus derechos.

Dentro de los pocos que se detienen a tratar esta cuestión en su articulado es preocupante el reducido número de convenios que hacen mención de la obligación del empresario de realizar la evaluación de riesgos del artículo 16 LPRL, con las particularidades previstas en el artículo 26 LPRL (46). Es

*Sólo del empuje y la voluntad de los propios destinatarios de las normas preventivas, propiciado por un cambio de mentalidad y de pautas de negociación, depende que la situación actual con una siniestralidad laboral brutal cambie y no continúe teniendo los tintes dramáticos que actualmente posee.*

(37) Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica, *BOP Granada*, 16 enero 1998, artículo 22.

(38) Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Carácter Privado, *BOP Cádiz*, 17 enero 1997, artículo 18.

(39) Convenio Colectivo Interprovincial para Industrias de Perfumerías y Afines, Resolución de 4 de mayo de 1998, *BOE*, 29 agosto 1998, artículo 56.8.

(40) Convenio Interprovincial para la Administración General del Estado. (personal laboral), *BOE*, 1 diciembre 1998.

(41) Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las ETT. El artículo 8 de este Real Decreto establece un listado excluyente de actividades en las que queda prohibido el recurso a las ETT.

(42) Limitadas sólo a la situación de embarazo. En tal sentido *vid.* Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Córdoba, Resolución de 10 de septiembre 1998 (*BOP Córdoba*, 13 octubre 1998), artículo 42.

(43) Como supuestos excepcionales en que si se produce esta extensión, *vid.* Convenio Colectivo de la Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, S. A., *BOJA*, 25 febrero 1999, artículo 36.2.

(44) *Vid.* MAKRO, Autoservicio Mayorista, S. A., Resolución 26 febrero 1998 (*BOE*, 14 marzo 1998).

(45) Entre otros, *vid.* Convenio para la Limpieza de Edificios y Locales, Resolución 31 agosto 1998 (*BOP Huelva*, 12 octubre 1998), artículo 40; Convenio para el Sector de Hostelería, Resolución 25 mayo 1999 (*BOP Huelva*, 23 febrero 1999), artículo 31.

(46) Sin ánimo de ser exhaustivos *vid.* Convenio Colectivo para Comercio y Manufactura de Vidrio Plano, *BOP Málaga*, 5 diciembre 1997.

igualmente criticable que el conjunto de medidas legales previstas para evitar la exposición de la trabajadora embarazada o en período de lactancia sea reducido en gran número de ocasiones al derecho de cambio de puesto o función (previa petición de la interesada), ignorando las demás medidas, o bien que las medidas legalmente establecidas se ignoren y se sustituyan por otras de dudosa eficacia y cuya validez jurídica no puede sostenerse.

Muy criticable ha sido la manifiesta incapacidad demostrada por la negociación colectiva (durante el período anterior a la entrada en vigor de la Ley 39/1999) para subsanar las situaciones que se producían cuando no era factible el derecho de cambio de puesto o función correspondiente, y vía convenio colectivo se mantenía a la trabajadora en dichos puestos, si bien "provista de las comodidades necesarias". Ante esta reprochable actuación, tan sólo un reducido grupo de convenios decidió utilizar las posibilidades concedidas a la autonomía colectiva y optó por reconducir a la trabajadora embarazada a la situación de IT (47).

Es necesario que en las negociaciones venideras desaparezcan las cláusulas en las que el derecho al cambio de puesto o función comentado se condiciona a la previa petición de la trabajadora embarazada. No es posible potenciar este derecho de la trabajadora hasta el extremo de hacer inoperante la obligación del empresario de llevar a cabo estas medidas. El empresario, medie o no la petición de la trabajadora embarazada, e incluso la oposición de la misma, debe llevar a cabo las actuaciones legalmente previstas que tienen por objeto salvaguardar la seguridad y la salud de estas trabajadoras en cumplimiento de su deber de protección.

Una posibilidad, aún no utilizada por la negociación colectiva es la que se deriva del artículo 26.2 LPRL a la hora de determinar la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo dentro de la empresa, pues, aunque la redacción legal señala que dicha relación se determinará por el empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores, no cabe duda que se trata de una cuestión que parece estar llamada a su resolución en la negociación colectiva, sobre todo a nivel de empresa y, más específicamente de centro de trabajo.

Es necesario dotar de un significado concreto a los conceptos jurídicos in-



*También es necesario que el derecho a la vigilancia a la salud se haga extensivo a todos los trabajadores.*

determinados utilizados por el artículo 26.3 LPRL para justificar la no aplicación de las medidas preventivas, consistente en el derecho al cambio de puesto o función y declarar a la trabajadora en situación de riesgo por embarazo, con todas las consecuencias que ello conlleva, pues se corre el riesgo de que las empresas, siempre reacias a invertir en seguridad, no se preocupen en ningún caso por modificar o adecuar los puestos de trabajo existentes a los requerimientos de estas trabajadoras o crear puestos de trabajo que puedan ser ocupados por éstas durante estos períodos.

Sin duda alguna, la negociación colectiva está llamada a determinar esos conceptos y dotar a los trabajadores y empresarios de los procedimientos, fórmulas o mecanismos para que el derecho de cambio de puesto de trabajo o función siga siendo una medida aplicable y no ceda ante la fácil salida que supone declarar a la trabajadora en la situación descrita, con el consiguiente riesgo de que en poco tiempo el derecho a cambio de puesto de trabajo o función pase a la historia como medida preventiva para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

Por último, son muy pocos los convenios que hacen referencia al nuevo supuesto de permiso retribuido (48)

introducido por el artículo 26.5 LPRL, y si bien ello no determina que no sea igualmente exigible [como derecho de la trabajadora que son] esta ausencia en los convenios, pone de manifiesto la poca sensibilidad que la negociación colectiva está mostrando hacia este tema.

#### *Medio ambiente y calidad*

La negociación colectiva andaluza está caracterizada por las mismas tendencias que prevalecen en el resto de España, esto es, la ausencia de regulación de los aspectos medioambientales, salvo contadas alusiones en convenios sectoriales o de empresa (49) (relacionados en numerosas ocasiones con actividades del sector químico y afines), y caracterizadas por constituir simples declaraciones de principios o intenciones más afines al contenido obligacional del convenio que al normativo, con las consiguientes consecuencias que ello conlleva en orden a la protección de las mismas, aun cuando no falta en ocasiones el establecimiento de obligaciones concretas. Esta ausencia de aspectos ambientales en las regulaciones convencionales, más que un problema de falta de concienciación sindical, obedece a una falta de prác-

(47) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo para el Comercio del Metal, *BOP Huelva*, 6 marzo 1997, artículo 17.

(48) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo Hispano Química, S. A., *BOE*, 27 julio 1998 (Resolución 6 julio 1998).

(49) Concretamente 16 Convenios Colectivos. A título de ejemplo *vid.* Convenio Interprovincial: Para industrias de Perfumerías y Afines, *BOE*, 26 mayo 1998.

tica negociada por los interlocutores sociales en este tema. Materias susceptibles de ser objeto de negociación colectiva son variadas:

– La realización de ecoauditorías, en el marco del Reglamento CEE 1836/1993 del Consejo, de 29 de junio de 1993 (sobre adopción voluntaria de sistemas de gestión y auditorías medioambientales) (50).

– La utilización de procesos industriales limpios, con minimización de residuos y de riesgos (51).

– El establecimiento de mecanismos de participación sindical o de los representantes de los trabajadores en la empresa (52).

– El control de la energía utilizada en las propias instalaciones de la empresa, destinada a calefacción y aire acondicionado para los trabajadores de la misma, incorporando al convenio colectivo un “código de buenas prácticas” y proponiendo soluciones como el aislamiento térmico del edificio.

– Fomento del transporte colectivo a los centros de trabajo.

Dado que la prevención de riesgos laborales y el derecho del medio ambiente comparten principios, técnicas de acción preventiva similares, sería conveniente que la tutela del medio ambiente y la tutela de la seguridad y la salud de la empresa se realicen conjuntamente, integrando la gestión medioambiental en la gestión de la prevención de riesgos laborales (EHS). La misma observación puede realizarse respecto a la calidad, de forma que sería deseable que el mundo empresarial asumiese en su gestión la implantación de sistemas integrados de prevención de riesgos laborales, medioambiente y calidad, que, sin lugar a dudas, conllevarían importantes ahorros de recursos humanos y económicos. No debe olvidarse el importante esfuerzo que en la actualidad numerosas empresas están realizando en orden a acreditarse en calidad, y la oportunidad perdida que supone no integrar en la gestión empresarial, igualmente, la gestión preventiva y medioambiental cuando las tres comparten numerosos principios y técnicas de acción preventivas similares (53).

### *Servicios de Prevención* (Cap. IV LPRL)

El porcentaje de convenios que contienen en su articulado referencias a los aspectos organizativos en materia de prevención (servicios de prevención, etc.) es muy reducido, ya que del total de convenios examinados (más de 650 correspondientes a los años 1997 a 1999) tan sólo en 28 supuestos se hace referencia a esta cuestión, lo que representa un porcentaje del 4,28 por ciento. De estos 28 supuestos, 21 corresponden al ámbito empresarial, mientras que siete pertenecen al ámbito sectorial. En términos porcentuales, los primeros representan el 5,55 por ciento, mientras que los segundos el 2,5 por ciento. El hecho de que las referencias a esta materia sean mayores en los convenios empresariales que los sectoriales, puede obedecer, sin duda alguna, a que es, en el convenio de empresa o centro de trabajo donde se debe establecer o concretar la modalidad organizativa por la que se opta, mientras que el convenio de ámbito sectorial, dada la variedad de las empresas que lo componen, suele limitarse a establecer las posibilidades organizativas que existen.

Consecuencia de lo anterior es que la gran mayoría de los convenios analizados no se ocupan de las cuestiones que hacen referencia a los aspectos organizativos de la prevención de riesgos laborales. En unos casos se remiten a la legalidad vigente (54), en otros establecen meras declaraciones de principios en cuanto a su constitución (55). Tan sólo en contadas ocasiones los convenios colectivos contienen regulaciones detalladas sobre los Servicios de Prevención (56).

En ningún momento los interlocutores sociales utilizan las posibilidades que la negociación colectiva les otorga para precisar el elevado número de conceptos jurídicos indeterminados que están presentes en la normativa vigente en lo referente a la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, etc.

En cuanto al papel de la negociación colectiva como instrumento para la constitución de servicios de preven-

ción mancomunados, hay que señalar que es la posibilidad que más está siendo utilizada por los interlocutores sociales (57).

Es conveniente la inclusión en los convenios colectivos sectoriales provinciales o superiores de cláusulas que obliguen a las empresas del sector a decantarse por alguno de los modelos preventivos establecidos en la normativa vigente, mientras que en los convenios de empresa sería deseable que se especificara el tipo de organización preventiva que se va a implantar en la empresa o que ya funciona, especificándose, vía convenio, las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir en esta materia.

### **Normas instrumentales** **(participación y representación)**

*Delegados de Prevención (arts. 35 y 36 LPRL) y Comité de Seguridad y Salud (arts. 38 y 39)*

La configuración orgánica y funcional de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, como componentes de la representación específica de los trabajadores en materia de seguridad y salud laborales, es objeto frecuente de tratamiento (en el caso de los Delegados de Prevención, se recoge en 92 convenios, lo que representa un porcentaje del 14,06 por ciento, mientras que los CSS aparecen en 145 convenios, lo que supone un porcentaje del 23,54 por ciento del total), o, cuando menos, de mención por la negociación colectiva, sin que ello signifique que sea algo nuevo, pues antes de la entrada en vigor de la LPRL ya era conocido el interés de la negociación colectiva por la regulación y contenidos de los órganos de participación en seguridad e higiene en el trabajo (Vigilantes de Seguridad y Comités de Seguridad e Higiene).

Este interés convencional por la materia que nos ocupa, con ser importante, no impide que pueda ser calificado de pobre e insuficiente, como lo demuestra el hecho de que, aun hoy, existan numerosos convenios que siguen anclados en las estructuras participativas anteriores al cambio legisla-

(50) Vid. Convenio Colectivo Personal Laboral de la Diputación Provincial de Cádiz, *BOP Cádiz*, 4 abril 1998, artículo 26.

(51) Idem.

(52) Convenio General de la Industria Química, R. 2 julio 1997, *BOE*, 24 julio 1997.

(53) Vid. Convenio Interprovincial: DISA-Andalucía, S. L., Transportista y Distribuidora de Productos Petrolíferos, *BOE*, 15 diciembre 1999.

(54) Convenio Colectivo Personal Laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo INC., *BOE*, 22 abril 1998.

(55) Convenio Colectivo Accesorios de Tubería de Cobre (ATCOSA).

(56) Entre otros, vid. Convenio Colectivo del Personal de Tierra de Iberia Líneas Aereas de España, S. A., *BOE*, 22 septiembre 1998.

(57) Por ejemplo, vid. Convenio Colectivo para el Sector de Hostelería, *BOP Jaén*, 29 junio 1998. Artículo 51.

tivo y cultural operado con la LPRL (cuya desaparición de la negociación es necesaria) (58); que la mayoría de los convenios colectivos que regulan estas cuestiones se limiten a remitirse en bloque a la regulación específica de la Ley y sus reglamentos en esta materia, o que aquellos que apuestan por regular esta figura en la mayor parte de las ocasiones se limiten a reproducir el régimen jurídico establecido en los artículos 35 y siguientes de la LPRL (59). Las causas a que puede deberse esta circunstancia pueden ser varias y van desde el exceso de inercia que guía la actuación de los sujetos negociadores de los convenios a la fuerte y decidida reacción empresarial frente a las pretensiones sindicales en esta materia, fruto del temor empresarial a que el desarrollo convencional de esta materia suponga un aumento de los costes, o del poder de control de la parte social.

A pesar de que la tónica general en la que se mueve la negociación colectiva es la descrita en el apartado anterior, en lo que constituye un aspecto muy criticable de la labor que están llevando a cabo los sujetos negociadores, máxime si se tiene en cuenta el carácter dispositivo de la normativa reguladora, no se puede negar que la negociación colectiva, aunque sea en un grado mínimo, está ejerciendo su autonomía y dando lugar a determinadas redacciones convencionales que se diferencian del modelo legal establecido en lo que, sin duda, constituye un anticipo de un futuro prometedor. De un lado, la negociación colectiva está desarrollando y mejorando lo establecido legalmente con regulaciones que se mueven fundamentalmente en el terreno de las reglas de funcionamiento del CSS (60) y las competencias de que están dotados (61); de otro, los interlocutores sociales están utilizando la negociación colectiva para crear nuevas figuras, similares al CSS (62) (por ejemplo, Comités de Salud Laboral), y para desarrollar las previsiones contenidas en el artículo 38.3, párrafo 2, donde se prevé la creación de Comités Intercentros de Seguridad y Salud Laboral (63).

Sería deseable que los interlocutores sociales tuviesen en cuenta aquellos sectores o actividades que en la actualidad ostentan mayor número ac-

identes de trabajo y enfermedades profesionales para, a través de la negociación colectiva, dotarlos de mayores instrumentos preventivos, y que en el aspecto que nos ocupa se concretarían en la posibilidad de incrementar el número de delegados de prevención, y los créditos horarios, creación de estas figuras en empresas de menos de seis trabajadores, etc.; medidas que contribuirían a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, sin que en ningún caso debieran éstas subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

A diferencia de lo que sucede respecto de los Delegados de Prevención, en que no parece que existan diferencias sustanciales entre la negociación colectiva laboral y la empresarial, el tratamiento otorgado por la negociación colectiva al CSS se caracteriza porque las regulaciones más completas y detalladas pertenecen a la esfera empresarial, mientras que los convenios del ámbito sectorial se limitan a establecer la obligación de constitución de estas figuras o, todo lo más, reproducir lo establecido por la LPRL.

Finalmente, constatar que en el actual estado de la negociación colectiva los interlocutores sociales no han asumido la verdadera naturaleza que la LPRL otorga al CSS, lo que se manifiesta en que las redacciones convencionales siguen atribuyendo al CSS la naturaleza propia del CSH. Ello se pone de manifiesto en el elevado número de convenios que todavía hablan del CSH (64), y en el número de convenios que, asumiendo la nueva denominación (CSS), continúan atribuyendo a éste las competencias que se atribuían al CSH, y finalmente en que los convenios colectivos que entran a regular a fondo el Comité de Seguridad y Salud atribuyen a éste, además de las competencias previstas en el artículo 39 LPRL, numerosas competencias que correspondían anteriormente al CSH, dando lugar en numerosas ocasiones a órganos auténticamente híbridos entre el CSS y el CSH (65). Sólo los convenios que se remiten a la LPRL o transcriben literalmente los contenidos de ésta (66) podrían considerarse conformes con la naturaleza que la LPRL atribuye al CSS, pero precisamente el hecho de que se remitan a la Ley, o copien literalmente su con-

tenido, levanta dudas sobre la verdadera operatividad posterior del CSS.

La situación descrita en el apartado anterior puede deberse al hecho de que se ha sustituido un órgano de carácter paritario, como es el CSH, por otro similar, aunque no de idéntica composición, lo que, unido a la propia declaración de la LPRL en su exposición de motivos, en la cual reconoce al CSS como continuador del anterior CSH, al que califica como "una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral", puede haber dado lugar a una confusión en el seno de los interlocutores sociales que han llevado a cabo la negociación de los convenios colectivos citados. A ello, sin duda, se puede añadir cierta despreocupación por los negociadores debida al exceso de inercia por la que se guían en la redacción de los convenios en todos aquellos aspectos que no sean los puramente salariales, de tiempo de trabajo, etc.

## VALORACIÓN FINAL

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, consciente del importante papel que pueden jugar los agentes sociales en esta materia, reclama la intervención de éstos en orden a hallar formulas de cooperación que optimicen el objetivo de alcanzar unos razonables niveles de seguridad y salud laboral, y dispone un reforzamiento del papel de los agentes sociales, que se produce en tres niveles ya tradicionales, como son, la función institucional, la función participativa o democrática y la función normativa de la autonomía colectiva.

La idoneidad de la negociación colectiva como fuente reguladora de la seguridad y salud en el trabajo se ve reforzada en la actualidad por numerosos factores, entre los que conviene destacar:

– El aparente cambio de mentalidad de las agentes sociales, manifestado en el incipiente interés por esta materia, en lo que parece constituir el principio del camino de superación de la tradicional falta de conciencia activa de los agentes sociales en torno a este problema.

(58) Por ejemplo, *vid.* Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Cádiz, *BOP Cádiz*, 22 julio 1997, artículo 24.

(59) Por ejemplo, *vid.* Convenio Colectivo Almagrera, S. A., *BOP Huelva*, 12 enero 1998, Artículo 43.

(60) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo Limpieza de Aviones, *BOP Málaga*, 5 diciembre 1997, artículo 37.

(61) Entre otros, *vid.* Convenio Colectivo Compañía Sevillana de Electricidad, S. A., *BOE*, 2 octubre 1998.

(62) Por ejemplo *vid.* Convenio Colectivo Hospital Costa del Sol, *BOP Málaga*, 2 marzo 1998, artículo 36.

(63) *Vid.* Praxair España, S. L.; Praxair Producciones España, S. L. y Praxair Soldaduras, S. L., *BOE*, 29 julio 1998.

(64) Convenio Colectivo para Almacenistas de Alimentación, Detallistas de Ultramarinos y Autoservicios, *BOP Cádiz*, 29 agosto 1997, artículo 24.

(65) Convenio Colectivo Santana Motor, S. A., y Santana Motor Andalucía, S. L., *BOP Jaén*, 17 agosto 1998, artículo 55.

(66) *Vid.* Convenio Colectivo para el sector de vidrio, *BOP Sevilla*, 23 abril 1999, artículo 23.

– El carácter del convenio colectivo como fuente del derecho más próxima a la realidad a regular, lo que la convierte en un instrumento idóneo en prevención de riesgos laborales, pues las regulaciones en esta disciplina, si se quieren eficaces, requieren una adaptación constante y una adecuación permanente a las transformaciones de la organización productiva y a la propia evolución de los riesgos conectados a ellas.

– El empuje que la negociación colectiva recibe a partir de la reforma laboral del año 1994 a través de una redistribución de los espacios entre la Ley y la negociación colectiva, a pesar de que en el caso de la LPRL se hace patente su distinta orientación respecto a la reforma legislativa comentada.

– La caracterización de la LPRL como una Ley marco o de principios, plagada de conceptos jurídicos indeterminados que hacen que la negociación colectiva se convierta en un instrumento particularmente idóneo para realizar una función de aclaración interpretativa y de aplicación de los conceptos jurídicos indeterminados a cada situación.

– Las propias declaraciones en tal sentido que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales realiza.

Todos estos factores reafirman el momento actual como el más propicio a lo largo de nuestra reciente historia, en materia de Seguridad y Salud, para que la negociación colectiva se implique en esta disciplina y abandone su tradicional inhibición negociadora. No se debe olvidar que el tratamiento dado a esta materia por la negociación colectiva se ha caracterizado por una absoluta pobreza de resultados, con un predominio de las concepciones defensivas en las que los convenios al cuantificar el riesgo o la peligrosidad han primado los trabajos que conllevaban riesgos para la integridad física o la salud de los trabajadores, ignorando al mismo tiempo la vertiente preventiva consistente en el establecimiento de medidas tendentes a evitarlo.

No obstante, la tarea no resultará fácil si se tienen presentes los obstáculos que la prevención de riesgos laborales y, por ende, la negociación colectiva encuentran en la actualidad, entre los cuales se destacan:

– El incumplimiento generalizado de las normas preventivas por parte de los empleadores públicos y privados, motivado por el desconocimiento generalizado de la nueva normativa y el cambio cultural que pretende y por la desidia con que los mismos parecen abordar esta materia, apoyado quizás por la equivocada creencia de que la

LPRL constituye un costo y no una inversión como realmente es.

– La documentalización de la prevención de riesgos laborales, que está produciendo el efecto pernicioso de limitar la gestión preventiva a disponer de la documentación formal mínima legalmente exigible, de forma que se aparente una adaptación a las previsiones de la Ley, sin considerar seriamente la integración de la prevención en la gestión empresarial.

– La propia tipología del tejido empresarial y productivo, caracterizado por una gran cantidad de pequeñas y medianas empresas, lo que va unido a las especiales dificultades que existen en la actualidad para adaptar las previsiones contenidas en la Ley a las mismas, conlleva enormes dificultades para integrar la gestión preventiva en la gestión empresarial.

– La excesiva precariedad y eventualidad de la contratación que se desarrolla en nuestro país al hilo de las nuevas formas de empleo y de organización del trabajo.

– La falta de conciencia activa de los trabajadores respecto a su seguridad y a salud, manifestada en la creencia generalizada y actitud común de que los accidentes de trabajo son fortuitos e inevitables, y que se plasma en la situación común de cambiar seguridad por dinero (plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad). Junto a esto, la tradicional ausencia de cultura preventiva que caracteriza a nuestra sociedad.

– La falta de coordinación de las Administraciones Públicas y la insuficiencia de los medios humanos y materiales con que cuentan.

– La no asunción por los interlocutores sociales del nuevo papel atribuido a las Administraciones Públicas, y que se inserta en el concepto de racionalidad reflexiva.

– El dato incontestable de que la prevención de riesgos laborales no constituye en la actualidad un puntal en el que se apoyan los actuales procesos de negociación, que siguen centrados en los tradicionales focos de atención.

– La aparente fractura existente en las organizaciones sindicales que determina que medidas concretas muy idóneas, como son el establecimiento vía negociación colectiva de medidas concretas y procedimientos a seguir en cada una de las empresas, o la adaptación y mejora de las previsiones contenidas en la Ley a la realidad de cada uno de los sectores productivos, siendo propugnadas por los niveles más altos de las organizaciones sindicales, no consiguen llegar a los niveles

más cercanos a la negociación colectiva, esto es, a las mesas negociadoras.

En el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con una negociación colectiva caracterizada por:

– El predominio de los convenios descentralizados o empresariales frente a los centralizados de ámbito sectorial, en los que la afectación personal de los pactos colectivos, pese a la superioridad numérica de los convenios de ámbito empresarial, se caracteriza por el dato de que son los acuerdos sectoriales los que encuadran a la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados por la negociación colectiva.

– Un tamaño de las plantillas, caracterizado por el dato de que éstas, con carácter mayoritario, son inferiores a los 50 trabajadores, lo que permite englobarlas en el grupo de la pequeña empresa e incluso en el de las microempresas, lo que determina que el colectivo de sus trabajadores tenga una enorme dificultad para acceder a la cobertura de una estructura preventiva propia, dado que el tamaño de aquéllas no permite sistemas de gestión integrados en su organización.

– Y por un ámbito territorial de aplicación, caracterizado por un predominio del nivel provincial y por la escasa relevancia del nivel interprovincial autónomo.

Circunscrito a lo señalado en las líneas precedentes, los encuentros y contactos mantenidos con los interlocutores sociales y responsables de la Administración Pública, así como el examen de más de 650 convenios colectivos, permiten afirmar que la negociación colectiva actual desarrollada en Andalucía sigue caracterizada, desde el punto de vista *cuantitativo*, por la pobreza de resultados en la regulación convencional de la seguridad y salud laboral. Baste recordar que el 42,20 por ciento del total de los convenios examinados no regulan estas cuestiones, se remiten en bloque a la legislación vigente o simplemente, regulan algún aspecto aislado; a ello se une el carácter esencialmente defensivo o reparador que las regulaciones convencionales que se ocupan de esta materia continúan desprendiendo, así como la falta de estructuración con que abordan la regulación de esta materia. Desde el punto de vista *cualitativo*, los convenios se limitan a reproducir lo establecido en las normas ya existentes de carácter legal o reglamentario a la vez que siguen limitándose en gran parte a regular cuestiones tradicionales, como las prendas de trabajo, pluses de peligrosidad, to-

xicidad y penosidad y reconocimientos médicos.

No obstante, afirmar que no se están produciendo avances significativos en esta materia durante el período que lleva vigente la LPRL, tal y como se pone de manifiesto en el presente trabajo a lo largo de sus capítulos, supondría ignorar la realidad, ya que el impulso promocional y detonante legislativo que la LPRL ha supuesto es lo suficientemente importante como para no pasar inadvertido por la negociación colectiva. A pesar de ello, el proceso de cambio se evidencia lento si se tiene en cuenta que la negociación colectiva andaluza se ve aquejada de un excesivo número de unidades de negociación en lo que constituye un fenómeno de atomización de la negociación colectiva; de la prevalencia de la autosuficiencia reguladora de cada una de las unidades de negociación como consecuencia de que no se utiliza la técnica de articulación de convenios; de una persistencia en la pobreza del contenido de los convenios que no aprovechan la totalidad del espacio regulador que les otorgan las normas legales y del carácter deficitario, desde el punto de vista técnico, de las normas convencionales, consecuencia de la apresurada elaboración de los convenios y de la proclividad cómoda de los negociadores a incorporar mecánicamente el mayor número posible de cláusulas de convenios pretéritos.

Pese a lo señalado, la conclusión apuntada se pone de manifiesto en el número cada vez mayor de convenios colectivos que abandonan las concepciones defensivas o reparadoras para asumir en su contenido normativo concepciones preventivas más acordes con el momento actual. Así, un 7,03 por ciento del conjunto de convenios analizados se caracteriza en la actualidad por contener regulaciones mínimamente estructuradas y dotadas de un corte esencialmente ofensivo en prevención de riesgos laborales, unido a los casos en que el convenio colectivo está siendo utilizado para mejorar las previsiones contenidas en la normativa vigente o haciendo uso de las posibilidades concedidas en el artículo 35 LPRL. Asimismo se observa el principio de lo que constituye ya, sin duda alguna, un cambio cultural en los protagonistas de la negociación colectiva, cambio de mentalidad que se plasma en el número cada vez mayor de regulaciones que se inscriben en la órbita preventiva actual.

No obstante, se hace necesario que la negociación colectiva asuma cuál debe ser su papel en el actual sistema de relaciones laborales, pues en los momentos actuales no es suficiente con que la negociación colectiva se haga eco de la existencia de la LPRL o reproduzca con mayor o menor acierto

determinados aspectos de la legislación vigente, sino que es necesario que ésta, si se la quiere eficaz, y dado su carácter de fuente del derecho más próxima a la realidad a regular, así como su carácter de norma de desarrollo y concreción de las previsiones legales y reglamentarias, se convierta en un instrumento básico de la prevención de riesgos laborales que permita la deseada adaptación y adecuación permanente y constante de la prevención a las continuas transformaciones de las organizaciones productivas y a los riesgos a ellas conectados. Por ello, los esfuerzos deberán ir encaminados hacia un cambio de las actitudes colectivas respecto de la seguridad y la salud laboral, una mayor dotación de recursos y una mejora de las vías de comunicación allí donde los intereses y objetivos son característicamente convergentes.

La negociación colectiva presenta frente a sí una serie de retos y asignaturas pendientes, como son la asunción de lo dispuesto en el AINC, avanzar en el objetivo de mejorar y adaptar las previsiones de la LPRL y su normativa de desarrollo reglamentario a las particularidades de cada uno de los sectores y empresas, con especial atención a las actividades incluidas en el anexo 1 del R.S.P., en los cuales esta mejora, más que un deseo, se convierte en una necesidad, así como la exigencia de que la actividad preventiva se integre definitivamente (junto a cuestiones tan importantes como la calidad y el medio ambiente) en la gestión empresarial, para lo cual es necesario continuar avanzando en la labor de conformación de una cultura empresarial que tiene que mentalizarse y considerar la prevención como una auténtica inversión y como algo que debe ir inseparablemente unido al trabajo. No basta, pues, con afirmar que la prevención de riesgos laborales es el objetivo prioritario de la política empresarial, sino que es necesario trasladar este propósito a la realidad cotidiana de las organizaciones productivas.

Por falta de posibilidades legales no ha de frustrarse el objetivo final pretendido, aunque la norma no sea la panacea a los males existentes. Ahora bien, sólo del empuje y de la voluntad de los propios destinatarios de las normas preventivas, propiciado por un cambio de mentalidad y de pautas de negociación, depende que la situación actual con una siniestralidad laboral brutal cambie y no continúe teniendo los tintes dramáticos que actualmente posee. ■



*Los convenios se caracterizan por el tratamiento especialmente defensivo que adoptan al cuantificar el daño o la peligrosidad, primando aquellos trabajos que suponen un riesgo para la vida y la salud o especial penosidad y esfuerzo.*