

# La negociación colectiva sobre la prevención de riesgos laborales: significación y delimitación de los espacios negociales

**José Fernando Lousada Arochena**

*Magistrado especialista de lo social. Tribunal Superior de Justicia de Galicia  
Profesor asociado de Derecho Procesal. Universidade da Coruña*

**Ricardo Pedro Ron Latas**

*Profesor titular. Universidade da Coruña  
Magistrado suplente. Tribunal Superior de Justicia de Galicia*

---

## EXTRACTO

Es lugar común en el discurso político, sindical y también jurídico la afirmación de la importancia de la negociación colectiva en la protección de la salud laboral de las personas trabajadoras. Sin embargo, la realidad de la negociación colectiva española no cumple satisfactoriamente esas expectativas. El presente estudio no pretende analizar la situación de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva española, sino la significación de los convenios colectivos en el sistema de fuentes normativas dentro del ordenamiento jurídico relativo a la prevención de riesgos laborales y la delimitación de los espacios negociales que se establecen en las normas legales y paccionadas. Su adecuado conocimiento es elemento indispensable para que mejore la realidad de la negociación colectiva española en el ámbito de la prevención de riesgos

**Palabras clave:** negociación colectiva; seguridad y salud en el trabajo.

---

*Fecha de entrada: 20-06-2018 / Fecha de aceptación: 13-09-2018*

## Collective bargaining on the occupational risk prevention: significance and delimitation of collective bargaining spaces

José Fernando Lousada Arochena

Ricardo Pedro Ron Latas

---

### ABSTRACT

It is commonplace in the political, trade union and legal discourse the affirmation of the importance of collective bargaining in protecting the occupational health of working people. However, the reality of Spanish collective bargaining does not satisfactorily meet these expectations. The present study does not intend to analyze the situation of the prevention of occupational risks in the Spanish collective bargaining, but the significance of collective agreements in the system of normative sources for the prevention of occupational risks and the delimitation of bargaining spaces that are established in legal and collective rules. Their knowledge is an indispensable element for improving the reality of Spanish collective bargaining in the field of risk prevention.

**Keywords:** collective bargaining; workplace health and safety.

---

---

## Sumario

1. Aproximación histórica y actual a la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva
2. Delimitación del estudio
3. La negociación colectiva como elemento integrante de la normativa sobre prevención de riesgos laborales
4. Los espacios atribuidos a la negociación colectiva de medidas de prevención de riesgos laborales en la normativa general
  - 4.1. El convenio colectivo como mejora de las disposiciones legales mínimas
  - 4.2. El convenio colectivo como complementario de las disposiciones legales
  - 4.3. Las disposiciones legales como supletorias del convenio colectivo
  - 4.4. La exclusión del convenio colectivo por las disposiciones legales
5. La regulación de la seguridad y salud en el trabajo en los acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva
6. Los espacios atribuidos a la negociación colectiva de medidas de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. La regulación negocial

### Referencias bibliográficas

#### Cómo citar este estudio:

Lousada Arochena, J. F. y Ron Latas, R. P. (2018). La negociación colectiva sobre la prevención de riesgos laborales: significación y delimitación de los espacios negociales. *RTSS.CEF*, 427, 91-113.

## 1. APROXIMACIÓN HISTÓRICA Y ACTUAL A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es lugar común en el discurso político, sindical y también jurídico la afirmación de la importancia de la negociación colectiva en la protección de la salud laboral de las personas trabajadoras. Sin embargo, históricamente el pensamiento imperante era muy diferente. Durante el franquismo, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales eran como agua y aceite, dado, de un lado, el régimen represivo de la libertad sindical impeditivo de una auténtica negociación colectiva y, de otro lado, la existencia de una regulación heterónoma protectora a la vez que exhaustiva y técnica –la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971 y las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales–. Reconocida la libertad sindical con el advenimiento del sistema democrático, se mantuvo no obstante una cultura negocial desidiosa para con la materia de prevención de riesgos laborales entre otros motivos a causa del achique de espacios ocasionado por la normativa heterónoma protectora.

No extraña, en consecuencia, que en los primeros años de nuestra democracia los estudios doctrinales acerca de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva española constatasen un absoluto vacío regulador. Ya hace más de 30 años, Goerlich (1984) denunciaba la práctica limitación de la negociación en la materia de prevención de riesgos laborales a la regulación de la representación del personal, así como a las indeseables cláusulas de monetización del riesgo a través de pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad, o mejoras de prestaciones de accidente de trabajo o enfermedad profesional; indeseables porque, muy lejos de fomentar la implantación de una cultura preventiva la dificulta, al asumir la inevitabilidad del riesgo. La situación no cambió en los años siguientes. Así es que González (1990) nos hablaba de «formidable déficit», Valdés (1994) calificaba a la negociación colectiva en la materia de posibilidad «infrautilizada», o Quesada (1997) hacía al respecto un balance «sumamente descorazonador».

Siguiendo esa misma línea crítica, el Informe Durán (2001), elaborado a instancia del presidente del Gobierno de España, señalaba al respecto que el tratamiento de la negociación colectiva en este ámbito no reflejaba, ni cuantitativa ni cualitativamente, su importancia objetiva en la medida en que aproximadamente la mitad de los convenios analizados y aun respecto de actividades con elevado riesgo, no contenían previsión expresa alguna sobre la prevención de riesgos laborales, al tiempo que los que sí lo hacían, y salvo contadas y meritorias excepciones, lo hacían en unos términos de pura traslación mimética y mecánica de los contenidos legales.

Los análisis posteriores de Luque, García, Montagut y Del Rey (2001) y de Navarro (2004) detectaron un incremento cuantitativo y cierto enriquecimiento cualitativo, aunque denuncian que esos avances se encuentran lastrados por la ausencia de una visión estratégica sobre el papel de la

negociación y sobre la función que cada nivel negocial puede jugar. En suma, y ahora siguiendo a Martínez (2008) son muchos los casos de convenios colectivos que no abordan la salud laboral de manera eficaz y, o se olvidan de la materia o se limitan a hacer referencias inconexas a la legislación vigente «como si no fuera ya de obligado cumplimiento».

Confirma sustancialmente las conclusiones de estudios anteriores el estudio de Tudela, Valdeolivas (2009), sin duda el más completo de los estudios doctrinales realizados acerca de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva española. Se detectan, con todo, algunas novedades, que resumimos a continuación: un importante incremento cuantitativo de las cláusulas negociales de prevención de riesgos laborales; una notable tendencia a la reproducción mimética de las normas legales; la ausencia de medidas de prevención concretas que especifiquen en cada sector o empresa el alcance del deber de protección empresarial; la creación, a consecuencia de todo lo anterior, de un cierto efecto ficción que se traduce en unos contenidos de seguridad y salud en el trabajo formalmente amplios, pero materialmente de nula o escasa capacidad de intervención en la protección de los bienes que están en juego; el mantenimiento con un notable peso de cláusulas negociales dirigidas a monetizar el riesgo con pluses o mejoras; solo ocasionalmente regulaciones de verdadero alcance preventivo y casi siempre sobre aspectos parciales, y, por excepción dentro del panorama, existencia de contenidos negociales varios y en general buenos en la materia de representación especializada.

Finalmente, Meléndez, Pérez y San Martín (2011), en un estudio posterior asimismo muy completo, constatan, después de realizar una comparativa de la situación negocial entre 2000 y 2010, que la regla general en las cláusulas de convenios colectivos de 2010 sigue mostrando una tendencia que ya se observaba en la negociación colectiva del año 2000 de carácter puramente reflejo, reiterativo y poco concreto, pues la mayoría de las cláusulas convencionales existentes sobre la materia constituyen una declaración de intenciones en la que las partes se hacen eco del objetivo genérico de prevención de la norma legal, sin que resulte destacable una evolución de las cláusulas convencionales a este respecto. Ahora bien, y no obstante lo anterior, destacan que a medida que se avanza en el estudio de la negociación colectiva se vislumbra un interés y preocupación crecientes por incorporar las cuestiones de prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos como una materia más a negociar en las condiciones de trabajo y, de hecho, en los convenios colectivos de 2010 se registra una importante ampliación en el número de cláusulas y de preceptos relacionados con los principios generales en materia preventiva.

## 2. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

Los estudios citados en las páginas anteriores sobre prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva nos sitúan en la realidad negocial española como conocimiento previo necesario para el abordaje de nuestro estudio. Pero no pretendemos realizar un estudio de campo de la negociación colectiva. Dada la impresionante muestra de convenios colectivos manejada en especial por los más modernos citados, y el detalle de sus resultados, sería difícil –por no decir imposible– realizar aportes doctrinales de interés en el limitado espacio de un artículo de revista. Nuestra

intención no es analizar los contenidos negociales concretos, sino la significación y la delimitación de los continentes normativos genéricos dentro de los que aquellos se pueden desarrollar, en el entendido de que el conocimiento crítico de esos continentes genéricos potenciará y mejorará aquellos contenidos concretos. Así es que nuestro estudio no se titula –como los citados en páginas anteriores– la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva, sino la negociación colectiva de la prevención de riesgos laborales. Y sobre esta premisa analizaremos la significación de los convenios colectivos en el sistema de fuentes normativas de la prevención de riesgos laborales –epígrafe 3–, y la delimitación de los espacios negociales que con carácter general se establecen en las normas legales –epígrafe 4– y según los acuerdos en la cumbre que las desarrollan –epígrafe 5–, y esa misma delimitación en el sector de la construcción que se establece en las normas legales y según el convenio colectivo general de aplicación del sector que las desarrolla –epígrafe 6–.

### 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ELEMENTO INTEGRANTE DE LA NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La importancia de la negociación colectiva en la protección de la salud laboral de las personas trabajadoras en nuestro ordenamiento jurídico resulta hoy en día innegable. Así se corrobora con la lectura del mismo artículo 1 del buque insignia de nuestra normativa sobre prevención de riesgos laborales: la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). Tal artículo 1 de la LPRL establece que:

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o *convencionales*, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Más específicamente, la exposición de motivos de la LPRL nos explica más detalladamente que «al insertarse esta ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima (...) como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica».

Se trata de una invocación a la negociación colectiva que es acorde con el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios, en el artículo 37 de la Constitución (en adelante, CE). Y las normas de desarrollo de ese derecho confirman que, entre las materias negociables, se encuentra la prevención de riesgos laborales. No lo dice expresamente el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), pero su amplia redacción tampoco genera ninguna duda: «dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole (...) laboral (...) y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo». Quien sí lo dice expresamente es el artículo 37.1 j) del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) cuando establece que:

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las siguientes materias (...) las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Así las cosas, y con una funcionalidad semejante al artículo 3 del ET –donde se regulan las fuentes de la relación laboral–, el artículo 1 de la LPRL regula las fuentes de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Una comparativa entre ambas normas nos permite atisbar ciertas peculiaridades de interés a nuestro estudio sobre la negociación colectiva. La primera es el protagonismo de la ley sobre todas las demás fuentes que la LPRL conjuga en primera persona: «la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente ley». La segunda, consecuencia de la anterior, será la subordinación de las demás fuentes a la ley, lo que afectará a la delimitación de los espacios negociales pues estos deben estar reconocidos expresamente o deben ser deducidos de una manera inequívoca. Y la tercera, asimismo consecuencia de la primera, es la falta de referencia a la voluntad de las partes y a los usos y costumbres, de ahí que, ni aquella ni estos, puedan contradecir las auténticas fuentes normativas en la materia, entre las cuales se sitúa, además de la ley, la negociación colectiva.

Bajo este condicionante de sumisión de las demás fuentes a la ley, se ha cuestionado el papel que podría asumir la negociación colectiva, y más dado el carácter técnico de la normativa reglamentaria de desarrollo legal. Ahora bien, hay razones para defender el papel de la negociación colectiva como normativa preventiva (Meléndez *et al.*, 2011, p. 18), en particular: (1) la función que tanto la norma constitucional como la legalidad ordinaria atribuyen al convenio colectivo de ser el instrumento a través del cual han de regularse las condiciones de trabajo en un ámbito concreto; (2) el convenio colectivo se configura como la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción o de la organización empresarial en el que será de aplicación, ya que son los sujetos negociadores del convenio quienes más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación, y (3) la duración temporal del convenio colectivo favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos, legales o convencionales, a los cambios operados en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso a la aparición de nuevos riesgos producidos como consecuencia de los cambios operados en el tradicional sistema de producción, tales como el acoso moral o los riesgos psicosociales.

De manera más sucinta, estos tres motivos se reconducen a uno: las normas legales y reglamentarias sobre prevención de riesgos laborales adolecen de la abstracción, generalidad y vocación de permanencia propia de las normas laborales heterónomas, mientras la negociación colectiva permite individualizar esas normas heterónomas en cada momento concreto a las circunstancias de cada sector productivo, empresa e incluso centro de trabajo, en una labor de individualización que además está asumida por aquellos sujetos que mejor conocerán dichas circunstancias particulares, alcanzando a través de una más precisa regulación, una mejor aplicación de todas las normas heterónomas, y, en suma, la mayor efectividad de la prevención.

Parecidamente, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 reconoce al respecto que «la negociación colectiva debe servir para complementar la norma con una mayor aproximación a la realidad de la empresa y promover la implicación de los trabajadores y empresas en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas».

La consideración de la negociación colectiva como elemento integrante de la normativa sobre prevención de riesgos laborales que –con toda la razón según acabamos de explicar– realiza el artículo 1 de la LPRL no es una consideración meramente retórica, sino que presenta consecuencias jurídicas inmediatas: si la negociación colectiva contempla una norma sobre salud laboral, la misma es aplicable, no puede ser alterada por acuerdo individual, y su incumplimiento generará las consiguientes responsabilidades. En relación, en particular, con las responsabilidades administrativas, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece claramente que son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales, no solo las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales y reglamentarias, también las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan «cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley» –art. 5.2–.

Una última precisión resulta necesaria. Cuando el artículo 1 de la LPRL alude a normas «convencionales» no se está refiriendo a una nueva categoría diferente a las establecidas en el ET o en el EBEP, ni les da a estas validez o eficacia diferente a las en esas normas otorgadas. Para decirlo de un modo más sencillo, las normas convencionales a las que se refiere el artículo 1 de la LPRL son: en el ámbito laboral, los convenios colectivos estatutarios –arts. 82 y ss. ET–, quedando fuera los pactos o acuerdos de empresa, pues, según González y Aparicio (1996), si la LPRL hubiera querido referirse a ellos hubiera utilizado otra terminología, lo que, a nuestro juicio, no debería implicar que las partes no puedan negociar extraestatutariamente en materia de prevención de riesgos laborales –de hecho, se hace en la práctica negociada–, si bien hemos de convenir que el incumplimiento de lo negociado, al no tener carácter normativo, no podrá dar lugar a infracciones administrativas, y todo ello sin perjuicio de las responsabilidades civiles dado su carácter obligacional; y en el ámbito funcional, son los pactos y acuerdos –a que se refieren los arts. 31 y ss. EBEP–, sin que ello altere su validez o su eficacia.

#### **4. LOS ESPACIOS ATRIBUIDOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NORMATIVA GENERAL**

Tanto la propia LPRL como sus normas de desarrollo contienen referencias a la negociación colectiva que delimitan los espacios en los cuales la misma se puede desenvolver, como son, en la LPRL, los artículos 2.2 y 35.4 y la disposición transitoria 1.<sup>a</sup>, y, en sus normas de desarrollo, la disposición adicional 7.<sup>a</sup> del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, y el artículo 11 y la disposición adicional 2.<sup>a</sup> del Real Decreto 171/2004, de 30 de



enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales. Pasaremos a examinar esas referencias para delimitar los espacios negociales de la negociación colectiva y cómo se relacionan con la ley.

#### 4.1. EL CONVENIO COLECTIVO COMO MEJORA DE LAS DISPOSICIONES LEGALES MÍNIMAS

A los efectos de estructurar las relaciones entre la ley entendida la expresión en un sentido material inclusivo de los reglamentos, el apartado 2 del artículo 2 de la LPRL establece 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 y desarrolladas en los convenios colectivos». Se trata, en consecuencia, del tradicional sistema de relación entre la ley y el convenio colectivo: aquella ostenta carácter mínimo y este se limita a establecer mejoras. Tal sistema de relación normativa se justifica por la trascendencia de los intereses en juego, como son la vida y la integridad del trabajador.

Dado el carácter general del artículo 2.2 de la LPRL, este sistema de relación normativa se aplica, en principio, a la totalidad de las materias relacionadas en la LPRL y en sus disposiciones de desarrollo, salvo si se estableciese otra cosa expresamente o se pudiese deducir de las características de la regulación, admitiéndose excepciones explícitas e implícitas, que, en todo caso, se interpretarán a la luz de la norma general. Por ello, no es inusual ni inoportuno para despejar posibles dudas interpretativas que algunas disposiciones reglamentarias de desarrollo se molesten en recordar que la relación existente entre ellas como normas heterónomas y la negociación colectiva se sustenta en el sistema general de norma mínima.

En este sentido, la regulación contenida en la disposición adicional 2.<sup>a</sup> del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, sigue esta fórmula de relación normativa –según la cual el convenio colectivo opera como mejora de la norma legal– al establecer que:

De conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los convenios colectivos podrán incluir disposiciones sobre las materias reguladas en este Real Decreto, en particular en aspectos tales como la información a los trabajadores y sus representantes sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de medidas de prevención y protección adoptadas.

También el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, sigue este criterio al acometer una «enumeración no exhaustiva de medios de coordinación» que se dice «sin perjuicio de cualesquiera otros (...) que puedan establecerse mediante la negociación colectiva», lo cual nos

sitúa aparentemente en la tradicional relación de mejora de la regulación legal, pero si lo releemos con un mayor detenimiento debemos concluir que la negociación colectiva puede (1) elegir entre los diversos medios establecidos normativamente, lo cual nos sitúa en una relación de complementariedad y (2) establecer otros medios diferentes que sustituyan a los normados pues no son exhaustivos, lo cual nos sitúa en una relación de supletoriedad legal.

Si contrastamos esta fórmula general de relación entre la ley y el convenio colectivo en la materia de prevención de riesgos laborales con la amplitud y extensión de fórmulas de relación diferentes actualmente implantadas en el ámbito de la legislación laboral general –complementariedad, supletoriedad y exclusión–, se puede afirmar con toda razón la aparición de:

Un nuevo rasgo específico del Derecho a la Prevención de Riesgos Laborales frente a las últimas tendencias y renovados rasgos del Derecho del Trabajo, máxime si se advierte que aquí la norma estatal recorta de modo sensible el espacio operativo de la autonomía colectiva, y ello porque la norma estatal, que es tanto la de carácter legal como reglamentario, prácticamente copan la ordenación de la materia en múltiples cuestiones (Tudela y Valdeolivas, 2009, p. 40).

Aplicando esta fórmula general de relación entre la ley y el convenio colectivo en la materia de prevención de riesgos laborales, nuestros tribunales laborales vienen concluyendo desde hace años la necesaria subordinación de los convenios colectivos a lo dispuesto en la LPRL, y esto nos conduce de manera directa a tres afirmaciones que vamos a contrastar en la doctrina judicial –en todos los casos con ocasión de la aplicación del artículo 25.1 de la LPRL, que hemos elegido por ser un norma evidente de derecho necesario indisponible por la negociación colectiva que recientemente han estudiado Lousada y Ron, 2018–: el convenio colectivo no puede contradecir en ningún caso las previsiones legales; las previsiones legales se aplicarán a falta de convenio colectivo, y el convenio colectivo puede establecer mejoras de las previsiones legales, en cuyo caso se estará a las exigencias fijadas en la norma convencional.

1. Que el convenio colectivo no puede contradecir en ningún caso las previsiones legales lo dice claramente –entre otras muchas sentencias que podríamos aquí traer a colación– una STSJ de Castilla y León (Burgos) de 21 de septiembre de 2010<sup>1</sup> –que aplica el art. 25.1 LPRL–:

El derecho a la medida movilizadora por causa de salud en forma alguna puede quedar minorado por la regulación que al efecto pueda hacerse en el convenio colectivo, siendo nula toda prescripción que al efecto se haga en el mismo, atribuyéndole carácter discrecional o sujetándolo a cua-

<sup>1</sup> Recurso 463/2010.

lesquiera condiciones, pues se trata –por disposición legal– de un derecho irrenunciable del trabajador y una correlativa obligación del empresario.

Insiste en estas argumentaciones una STSJ de Galicia de 28 de diciembre de 2012<sup>2</sup>. En ella, una trabajadora había solicitado la adscripción temporal a otro puesto de trabajo por razones de salud, pero le fue denegada por no cumplir los requisitos establecidos en el convenio colectivo –a saber, un informe del médico de empresa y el informe favorable de la comisión paritaria–. Sin embargo, tales requisitos:

No pueden en ningún caso entenderse beneficiados con inmunidad frente a su posible fiscalización judicial, puesto que el ejercicio de un derecho –y menos el fundamental derecho a la salud: artículo 43.1 CE– no puede quedar al injustificado arbitrio de un tercero, incluso aunque así se haya pactado en el convenio colectivo.

2. Precisamente, el carácter irrenunciable de los derechos a favor del trabajador contemplado en la LPRL conduce además a su aplicabilidad directa, aunque en el convenio colectivo nada se prevea. Así se ha resuelto –de nuevo aplicando el art. 25.1 LPRL– en una STSJ de Galicia de 27 de junio de 2013<sup>3</sup>, en la que una trabajadora solicitaba «ser cambiada a un puesto de trabajo compatible con su situación médica». En este caso, la respuesta de la empresa fue laconica: el convenio colectivo «no contempla la adscripción temporal a un determinado puesto de trabajo por motivos de salud» y «la petición de la trabajadora carece de amparo a la vista de la regulación del convenio». La sala gallega, no obstante, falló a favor de la trabajadora, porque:

El contenido del artículo 25 de la LPRL ha de primar sobre la ausencia de previsión de convenio, lo que supone que ante el silencio de este no se puede negar el derecho de la protección de la salud de todo trabajador y el correlativo deber empresarial de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales tal como se desprende de los artículos 14 y 15 de la LPRL y sus concordantes.

Y es que, según concluye la sala, la LPRL:

Puede ser mejorada por convenio colectivo, pero no puede ser obviada, por lo que (...) el hecho de que el convenio (...) no contemple la movilidad funcional temporal por motivos de salud, no puede evitar que la misma

<sup>2</sup> Recurso 3514/2008.

<sup>3</sup> Recurso 5632/2010.

igualmente se otorgue pero al amparo del artículo 25 de la LPRL que es una norma de rango superior a la convencional y que ha de ser respetada<sup>4</sup>.

3. Sin embargo, no se deben confundir estos supuestos con aquellos otros donde el convenio colectivo contempla un derecho que, aunque tiene la misma finalidad protectora de trabajadores sensibles que la LPRL –de nuevo se trata de su art. 25.1–, supone una mejora de su regulación, pues entonces se debe estar a las exigencias contempladas en la norma convencional. Un caso de este tipo es el resuelto por una STSJ de Andalucía (Sevilla) de 16 de marzo de 2010<sup>5</sup>. El trabajador, que había sido declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, fue recolocado en aplicación del artículo 65 del Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE. Como la recolocación se produjo un par de años después de la solicitud, se reclamó una indemnización equivalente a la diferencia entre la prestación percibida y el salario que correspondía al nuevo puesto de trabajo. Para la sala andaluza no hay el derecho a esa indemnización, porque la norma convencional exige la existencia de una vacante adecuada, «sin que la Administración esté obligada a crear puestos de trabajo para trabajadores en situación de incapacidad permanente total», por lo que:

Hasta que no se localice o se produzca una vacante adecuada a la capacidad física del trabajador incapacitado no es posible acceder a su solicitud, detentando únicamente el derecho a percibir del INSS la prestación correspondiente por la incapacidad permanente que se ha reconocido<sup>6</sup>.

#### 4.2. EL CONVENIO COLECTIVO COMO COMPLEMENTARIO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES

De todos modos, la LPRL y su normativa de desarrollo contienen, de manera excepcional y más o menos explícita, algunas previsiones donde aparecen fórmulas de relación entre la ley y el convenio colectivo que difieren del planteamiento general establecido en el apartado 2 de su artículo 2. Así, la relación de complementariedad –según la cual la ley establece un marco general cuyo contenido se concreta a través de la negociación colectiva– es muy apropiada cuando la redacción de las normas legales es buscadamente ambigua, dando lugar a lo que podríamos considerar un «llamamiento tácito a la negociación colectiva» como ocurre con la planificación y con la formación de acuerdo con los artículos 16 y 19 de la LPRL.

<sup>4</sup> SSTSJ de Galicia de 27 de junio de 2013 (rec. 5632/2010) y de 30 de diciembre de 2017 (rec. 2521/2016).

<sup>5</sup> Recurso 3338/2008.

<sup>6</sup> STSJ de Andalucía (Sevilla) de 10 de diciembre de 2015 (rec. 478/2015).

Una complementariedad que se hace expresa en la disposición adicional 7.<sup>a</sup> del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, el RSP), donde se establece que «en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del ET, podrán establecerse criterios» —en expresión que nos parece idónea cuando se trata de acuerdos interconfederales o convenios de sector o, en general, supraempresariales, aunque nada impide que, sobre todo en convenios de ámbito más reducido, como pueden ser los empresariales o infraempresariales, dentro de esos criterios se puedan incluir redacciones específicas adecuadas a la realidad de la empresa—, en los siguientes aspectos de la regulación:

- a) Para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios que dispongan para su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma.

Si conectamos esta precisión con el artículo 30.2 de la LPRL, en el cual se establece que «los trabajadores designados deberán (...) disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y su distribución», se concluye que las exigencias a las que alude esa norma se pueden concretar en la negociación colectiva.

- b) «Así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención», lo cual supone una ampliación final contenida en la disposición adicional 7.<sup>a</sup> del RSP que, a decir verdad, excede del ámbito estricto del RSP —dedicado a la regulación de los servicios de prevención—, pero que encuentra su amparo legal en la amplia redacción de los artículos 16 y 19 de la LPRL —respectivamente referidos a planificación y formación—, dando lugar a un llamamiento tácito a la negociación colectiva para que ella complemente la regulación legal. La disposición adicional 7.<sup>a</sup> del RSP explicita así la complementariedad tácita de los artículos 16 y 19 de la LPRL.

Otro ámbito donde la relación de complementariedad ha cobrado un importante protagonismo ha sido con respecto a los riesgos psicosociales. La norma heterónoma, si bien es conveniente intervenga para marcar unas pautas generales, no es idónea para adoptar las medidas preventivas necesarias o convenientes en cada empresa, pues la prevención de los riesgos psicosociales se debe realizar sobre el terreno considerando aspectos singulares del contenido del trabajo, organización de la empresa, relaciones interpersonales o aspectos subjetivos del personal. Para los riesgos de violencia y acoso, las medidas preventivas se suelen codificar en un instrumento negociado *ad hoc*: son los denominados protocolos antiacoso.

No es de extrañar, en consecuencia, que la Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo —que es la primera norma comunitaria donde se aborda desde una perspectiva preventiva un ries-

go psicosocial: el acoso sexual— expresamente afirme que «las políticas y los procedimientos recomendados más adelante deberían adoptarse, según sea necesario, tras consultar o negociar con los sindicatos o con los representantes de los trabajadores», argumentando que así «tienen más posibilidades de ser eficaces». Tampoco es de extrañar que, junto a las recomendaciones dirigidas a empresas, se contengan otras dirigidas a sindicatos.

Más allá se puede decir que han ido las siguientes normas comunitarias en la medida en que son normas ya directamente nacidas de la negociación colectiva europea. Se trata del Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés laboral (2004), del Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo (2007), y del Acuerdo-Guía Multisectorial sobre violencia y acoso de terceros (2010). Además, se suele delegar en los miembros nacionales de los agentes firmantes la implementación interna. En el caso particular del Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo su implementación en España se ha realizado a través del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para 2008, que lo traspone en su anexo IV.

Siguiendo claramente esta orientación normativa, el artículo 48.1 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, después de obligar a las empresas a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, agrega que «con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación». También la negociación colectiva es central en la prevención en la Administración General del Estado—como se deduce del artículo 62, y del Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación AGE, BOE de 8 de agosto de 2011—.

#### 4.3. LAS DISPOSICIONES LEGALES COMO SUPLETORIAS DEL CONVENIO COLECTIVO

Otro ejemplo de excepción frente a la fórmula general, siendo en este caso el ejemplo de relación de supletoriedad—según la cual la negociación colectiva se aplica de manera preferente y la ley solo en defecto de ella—, es el apartado 4 del artículo 35 de la LPRL, donde se admite la posibilidad de un sistema de participación negociado colectivamente, lo cual convierte al sistema legal—consistente en delegados de prevención— en subsidiario—aunque, a decir verdad, el establecimiento de determinadas cautelas, que se examinarán de seguido, a cumplir en la negociación colectiva sitúan a este supuesto casi dentro de los supuestos de mejora de la regulación legal—. Se hacen las siguientes remisiones a la negociación colectiva:

- a) En los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de personal o a los propios trabajadores.

Con esta garantía sobrevolando, la referencia a «otros sistemas de designación» ampara, entre otras posibilidades, (1) que la designación se realice, no como es

la norma legal por los representantes de los trabajadores, sino directamente por los trabajadores en todo o en parte de su número, y (2) que se designe como delegado de prevención, no como es la norma legal a quien es representante de los trabajadores, sino a un trabajador, algo adecuado si no hay representación de los trabajadores.

¿Incluye la referencia a los convenios colectivos a los extraestatutarios o se refiere exclusivamente a los estatutarios? Se han manifestado dos opiniones doctrinales contrapuestas. Unos consideran incluidos a los extraestatutarios dada la amplitud de la redacción legal que alude a «convenios colectivos» sin que quepa excluir de ellos a estos efectos a los extraestatutarios o de eficacia limitada (Cabeza y Lousada, 1998, p. 271). Mientras otros –sin ofrecer realmente mayores argumentaciones de su conclusión interpretativa– consideran se refieren solo a los estatutarios (González y Aparicio, 1996, p. 225; Rodríguez, 1996, p. 267).

- b) En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del ET podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta ley a los delegados de prevención serán ejercidas por órganos específicos (que) podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Habilitación usada en convenios de sector para crear delegados y comisiones paritarias territoriales y/o sectoriales.

- c) En el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de empleados públicos (actualmente derogada y sustituida por la regulación al efecto contenida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público), otros sistemas de designación de los delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta ley atribuye a estos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

Con una ciertamente muy enrevesada dicción, este párrafo supone extender las posibilidades previstas en los dos anteriores párrafos a las Administraciones públicas.

La posibilidad de que a través de la negociación colectiva se regulen estas cuestiones relativas a los derechos de información, consulta y participación era admitida ya antes de la LPRL –de hecho era uno de los escasos contenidos prevencionistas de la negociación colectiva antes de la LPRL–, de ahí que, en su disposición transitoria 1.<sup>a</sup>, se permita expresamente mantener la vigencia de normas anteriores siempre que respeten los mínimos de derecho necesarios recogidos en la LPRL. Se trata, en consecuencia, de una aplicación del criterio general del artículo 2.2 de la LPRL –ley como contenido mínimo y convenio colectivo como mejora– al derecho transitorio, que resulta admisible debido a la supletoriedad de la regulación legal.

#### 4.4. LA EXCLUSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO POR LAS DISPOSICIONES LEGALES

Completamos el panorama de fórmulas de relación entre la ley y el convenio colectivo con la fórmula de exclusión –según la cual la ley agota la materia sin existir espacio para la negociación colectiva–, que encuentra el mejor ejemplo en las normas relativas a infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales a que se referían los artículos 42 a 54 de la LPRL, y actualmente se han refundido en el articulado de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Naturalmente, esto se entiende sin perjuicio de que el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos contempladas en la negociación colectiva estatutaria habilitan, dado su carácter normativo, para una sanción administrativa, bien porque concretan la amplitud de la norma legal (*secundum legem*), bien porque introducen nuevas obligaciones no contempladas en la norma legal pero amparadas en el deber genérico de seguridad del empresario (*praeter legem*). Lo que en ningún caso pueden hacer los convenios colectivos es introducir normas relativas al procedimiento de imposición de sanciones administrativas, pues esa es materia en que la exclusión de la negociación colectiva es absoluta.

#### 5. LA REGULACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde los primeros acuerdos a nivel interconfederal surgidos en la década de los ochenta del siglo XX, la materia de prevención de riesgos laborales ha ocupado un lugar, al principio muy limitado e incluso desenfocado, pero que ha sido cabeza de playa para desarrollos posteriores. Efectivamente, el Acuerdo Interconfederal (AI) de 1983 regulaba –en su art. 9– la seguridad e higiene en el trabajo aunque de manera tímida dentro de la misma cláusula dedicada al tema de la productividad y el absentismo. Y el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984 regulaba –en su art. 14– la seguridad e higiene en el trabajo todavía de manera básica, pero ya de una manera muy específica sin vincularla a ninguna otra cuestión distinta.

Poco a poco, la materia preventiva se ha ampliado progresivamente en los sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva –el primero es para 1997, y a él le siguieron el de 2002, el de 2003, el de 2005 y el de 2007–, y luego en los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva –el I es para 2010, 2011 y 2012, y el II es para 2012, 2013 y 2014– hasta llegar al actual –el III para 2015, 2016 y 2017–, donde la materia preventiva ocupa un amplio apartado –el 7– con los criterios a seguir por la negociación colectiva.

No obstante su amplitud, se trata de criterios a seguir que conforman un tanto decepcionante cuerpo normativo pues, aunque se introducen algunas recomendaciones de interés, también es evidente que se hace mucho menos de lo que se podría hacer, además de incurrir en reiteración demostrativa de la falta de ideas y ganas de profundizar en la regulación. Así es que «el AINC (2007), desde luego, no resulta especialmente original en sus previsiones relativas a la materia



de nuestro interés, limitándose, con carácter general, a reiterar los criterios y recomendaciones ya propuestos en sus homónimos anteriores» (Tudela y Valdeolivas, 2009, p. 57). Y ese fenómeno de *déjà vu* se reitera con los acuerdos posteriores.

Y es que un grupo importante de previsiones son meras reiteraciones de las obligaciones legales y lugares comunes en materia de prevención, recordando, por ejemplo, que «la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales documentado», o afirmando que «la planificación de la actividad preventiva tiene que pasar por evitar los riesgos y de no ser posible se evaluarán y adoptarán medidas de protección», o que «la formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se muestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales», o que «debería fortalecerse el compromiso del trabajador y del empresario con el cumplimiento de la normas en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo».

Aún con todo se contienen algunas recomendaciones que, aunque muchas podrían ser más precisas e incisivas, presentan interés pues, a la vez que establecen y delimitan ciertos espacios negociales que los convenios colectivos deberían ocupar, pergeñan, bien que muy genéricamente, los contenidos orientativos que se deberían incluir en esos espacios negociales.

Se contienen así recomendaciones tales como:

1. Evitar «la adopción en los convenios de compromisos relativos a pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad, vinculados a determinados riesgos laborales, ya que colisionan con los principios rectores de la prevención», es decir la indeseable monetización del riesgo.
2. Avanzar «en la paulatina sustitución de los reconocimientos de carácter general e inespecíficos para sustituirlos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa», dirigido a «favorecer la detección de enfermedades profesionales y en la aplicación de medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten las mismas».
3. Abordar «los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos».
4. Abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo.
5. Incluir disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales y los medios de coordinación establecidos en tales supuestos, así como fomentar mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las dificultades de cada sector.

6. Abordar convencionalmente «el estrés laboral y la violencia en el trabajo» utilizando como referente normativo el Acuerdo Marco Europeo sobre estrés laboral de 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo de 2007 (traspuesto en el anexo VI del Acuerdo de 2008).

Un grupo significativamente importante de recomendaciones se dirige al fortalecimiento de las estructuras sindicales en materia de prevención, siguiendo así una tendencia negociada que ya aparecía antes de la LPRL. De hecho, los delegados de prevención aparecen en hasta cuatro recomendaciones, a saber:

1. Incluir «en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior (...) de forma orientativa el contenido y la duración de la formación específica y de los delegados de prevención, según los riesgos de cada puesto de trabajo o función».
2. Negociar «el establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente» para la designación de delegados de prevención «siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores» –en línea con el art. 35.4 LPRL–.
3. Incluir «el crédito horario de los delegados de prevención en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible».
4. Negociar la inclusión de los criterios y las formas en las que los delegados de prevención han de colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.

## **6. LOS ESPACIOS ATRIBUIDOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. LA REGULACIÓN NEGOCIAL**

La constatación de que, a pesar de la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, existe un sector, como es el de la construcción, sometido a riesgos especiales y con una siniestralidad notoria, y la verificación de que esas circunstancias especiales, sin derivar de una causa única, están relacionadas con el uso de la subcontratación, han justificado la aprobación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. En lo que interesa a nuestra exposición, la norma habilita expresamente determinados espacios para la negociación colectiva en relación con las siguientes dos materias:

1. En relación con la representación de los trabajadores cuando establece que «por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal podrán establecerse sistemas o pro-

cedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción del correspondiente territorio» –art. 9.2–; una norma en línea con lo establecido en el artículo 35.4 de la LPRL.

2. En relación con la formación preventiva cuando establece que:

Sin perjuicio de la obligación legal del empresario de garantizar la formación (...) reglamentariamente o a través de la negociación colectiva del sector se podrán establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad –art. 10.2–.

Y que:

Dadas las características que concurren en el sector de la construcción, reglamentariamente o a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, se regulará la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción (...) el sistema de acreditación que se establezca, que podrá consistir en la expedición de una cartilla o carné profesional para cada trabajador, será único y tendrá validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño, ejecución y expedición a organismos paritarios creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en coordinación con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo –art. 10.3–.

Unas normas en línea con lo establecido en la LPRL, en este caso con su artículo 19 y la disposición adicional 7.<sup>a</sup> del RSP.

Con sustento en estas normas legales, el Convenio colectivo general del sector de la construcción viene dedicando en sus sucesivas redacciones un cada vez más importante número de disposiciones a la salud laboral. En el VI Convenio ocupan su Libro segundo, «aspectos relativos a la seguridad y salud en el sector de la construcción», artículos 117 a 231. Prácticamente todas ellas –únicamente queda fuera el art. 134 donde se regula la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo– tienen –como se deduce del art. 12– carácter de norma exclusiva, es decir no susceptibles de negociación en ámbitos inferiores.

Aunque pudiera parecer lo contrario habida cuenta el elevado número de preceptos que se dedican en la norma colectiva al ámbito de la prevención –ascienden nada menos que a 114 arts.–, lo cierto es que todo ese cuerpo normativo se puede reconducir perfectamente a solo tres aspectos relativos al ámbito de la salud laboral, que pasamos a exponer a continuación.

1. En primer lugar, el VI Convenio colectivo general del sector de la construcción se ocupa de instrumentar dos órganos paritarios especializados en la materia de prevención:

- El primero de esos órganos especializados –regulado en los arts. 117 a 133– es el denominado «Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción (OPPC)», nacido como «órgano paritario de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción para apoyo, en la citada materia, de las empresas y centros de trabajo del sector», siendo así sus funciones –dicho de manera sucinta– el seguimiento de la accidentabilidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales, la organización y control de visitas a obras, la propuesta de soluciones para la disminución de la accidentabilidad, la organización y desarrollo de la formación en prevención de riesgos laborales, el desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas, la elaboración de documentos informativos en materia de prevención de riesgos laborales, o cualquier otra relacionada con la prevención de riesgos laborales que se apruebe por el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción<sup>7</sup> (una fundación que, recordémoslo ahora, se concibe como el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del Convenio colectivo general del sector de la construcción, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de dicho convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español<sup>8</sup>).

Y el segundo de esos órganos especializados –regulado en el art. 134– es la «Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo», con funciones dirigidas a fomentar la participación institucional de las organizaciones firmantes del convenio, como lo demuestra palmariamente la primera de las competencias que se le atribuyen, a saber:

Recabar del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de los gobiernos autónomos el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

Las demás competencias son de estudio, promoción y propuesta –por ejemplo, estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, promover

<sup>7</sup> Artículos 117.1 y 118 del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción.

<sup>8</sup> Artículo 115.1 del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción.

cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, proponer normas de ejecución y criterios de expedición de la tarjeta profesional de la construcción–, o se trata de competencias instrumentales de las anteriores –como la de acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada–, sin perjuicio de la habitual cláusula final residual –cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines–<sup>9</sup>.

2. En segundo lugar, el VI Convenio colectivo general del sector de la construcción dedica sus artículos 135 a 160 a la «información y formación en seguridad y salud» con la finalidad de potenciar la formación de los trabajadores en materia preventiva, así como que las actuaciones a realizar sean análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. De esta regulación –cuyo estudio es excesivo a nuestros fines– destacaremos cuál es el contenido de la formación según los ciclos formativos, quién la imparte y cómo se acredita.

- Se contemplan dos ciclos formativos que constan de una serie de acciones en materia de prevención de riesgos laborales en construcción, a saber: a) el primer ciclo, comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del sector y contendrá los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente deberá conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo; esta formación inicial impartida en el primer ciclo no exime al empresario de su obligación de informar a los trabajadores de los riesgos específicos del centro y del puesto de trabajo<sup>10</sup>, y b) el segundo ciclo deberá transmitir además de la formación inicial, conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo u oficio: se entiende que esta formación de segundo ciclo por puesto de trabajo u oficio comprende también la inherente al primer ciclo o formación inicial<sup>11</sup>.
- Permite el Convenio que la formación pueda ser impartida por la Fundación Laboral de la Construcción, bien directamente o a través de las entidades o empresas que hayan obtenido la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales. La previsión normativa no resulta en absoluto baladí si tenemos en cuenta, por un lado, que el artículo 4.2 a) de la Ley 32/2006 exige a las empresas que pretendan ser contratadas

<sup>9</sup> Artículo 134 del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción.

<sup>10</sup> Artículo 137.1 a) del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción.

<sup>11</sup> Artículo 137.1 b) del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción.

o subcontratadas para trabajos de una obra de construcción acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como de una organización preventiva adecuada a la LPRL, al efecto de poder estar inscritas en el Registro de empresas acreditadas, y, por otro lado, que el artículo 147 del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción exige, a los efectos de la inscripción en dicho Registro de empresas acreditadas, el cumplimiento del requisito de la formación homologada por la FLC conforme a los criterios marcados en dicho Convenio, de los recursos humanos a que se refiere el artículo 4.2 a) de la ya tan citada Ley 32/2006.

- A efectos de acreditar la formación preventiva de recursos humanos de las empresas del sector de la construcción, se regula la tarjeta profesional de la construcción, que es «el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del sector por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en que vaya ejerciendo su actividad»<sup>12</sup>.
3. En tercer lugar, el VI Convenio colectivo general del sector de la construcción dedica sus artículos 161 a 230 a «disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción», que no es otra cosa básicamente que un recopilatorio de las distintas normas preventivas relativas a prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. Ciertamente no es un recopilatorio exhaustivo, pues obviamente la no contemplación en el convenio colectivo de una norma preventiva contemplada en las oportunas normas técnicas no impide su aplicación en cuanto ella se derive de la norma de origen. Pero también es verdad que, a través del convenio colectivo, se facilita a los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de ese convenio el conocimiento de las recopiladas con un evidente fin pedagógico.

De este modo, y aunque sin duda alguna susceptible de mejoras, la regulación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción puede servir como un modelo a seguir por otros sectores de actividad donde igualmente se detectan índices elevados de siniestralidad. También viene a demostrar que no basta con que la habilitación a la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales se deduzca implícitamente de las normas legales aplicables, y más genéricamente del artículo 37.1 de la CE. El reconocimiento legal expreso de concretos espacios negociales, como el que se ha hecho en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, supone un incentivo real para que esos espacios negociales sean llenados de manera efectiva por la negociación colectiva.

<sup>12</sup> Artículo 148 del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción.

---

## Referencias bibliográficas

- Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J. F. (Coords.). (1998). *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Granada: Comares.
- Goerlich Peset, J. M. (1984). Aproximación al estado de la seguridad e higiene en la negociación colectiva. *Revista de Política Social*, 143, 23-45.
- González Ortega, S. (1990). Derecho a la salud y control de los trabajadores. *Relaciones Laborales*, 6-7, 81-95.
- González Ortega, S. y Aparicio Tovar, J. (1996). *Comentarios a la Ley de 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Trotta.
- Durán López, F. (Dir.). (2001). *Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y salud en el trabajo en España*. Madrid: Presidencia del Gobierno de España.
- Lousada Arochena, J. F. y Ron Latas, R. P. (2018). *La protección de la salud laboral de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos*. Albacete: Bomarzo.
- Luque, M., García, F., Montagut, R. y Del Rey, S. (2002). Análisis de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva española. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 111, 345-358.
- Martínez Rodríguez, J. J. (2008). La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. *Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 2. Recuperado de <<http://rabida.uhu.es>> (consultado el 20 de junio de 2018).
- Meléndez, L., Pérez, A. I. y San Martín, C. (2011). *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Navarro Nieto, F. (2004). El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. *Temas Laborales*, 75, 11-58.
- Quesada Segura, R. (1997). *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Rodríguez Sañudo, F. (1996). Representación y participación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención. En A. Ojeda Avilés, M. R. Alarcón Caracuel y M. J. Rodríguez Ramos (Coords.), *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995* (pp. 255-287). Pamplona: Aranzadi.
- Tudela Cambronero, G. y Valdeolivas García, Y. (2009). *La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva*. Madrid: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Valdés Dal-Ré, F. (1994). La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva. *Relaciones Laborales*, 1, 13-20.

