

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: ESPECIAL REFERENCIA A LAS CONSECUENCIAS DEL DESCUELGUE DE CONDICIONES LABORALES

M.^a Monserrate Rodríguez Egío

*Profesora Asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Murcia*

EXTRACTO

En el presente trabajo se analiza, desde una perspectiva crítica, la relevante vinculación entre la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras y la negociación colectiva. Tras analizar los contenidos de los convenios recientes en esta materia y exponer los criterios y recomendaciones incluidos en el reciente III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, se examina y valora la incidencia en la prevención de riesgos laborales de las nuevas reglas que favorecen la descentralización de la negociación colectiva, advirtiendo que las mismas podrían derivar en una regulación *in peius* en esta materia. De manera particular, se estudian las medidas que facilitan el descuelgue de condiciones laborales, y se concretan las obligaciones que, en materia preventiva, deben, en todo caso, observarse como consecuencia de un descuelgue de condiciones de trabajo.

Palabras claves: seguridad y salud laboral, descentralización de la negociación colectiva y descuelgue de condiciones laborales.

Fecha de entrada: 15-06-2015 / Fecha de revisión: 17-10-2015 / Fecha de aceptación: 19-10-2015

COLLECTIVE BARGAINING AND OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY: SPECIAL REFERENCE TO THE CONSEQUENCES OF THE PICK OF WORKING CONDITIONS

M.^a Monserrate Rodríguez Egío

ABSTRACT

In this paper we analyze, from a critical perspective, the important linkage between safety and health of workers and collective bargaining. After analyzing the contents of the recent agreements in this area and explain the criteria and recommendations envisaged by the recent III Agreement for Employment and Collective Bargaining 2015, 2016 and 2017, it examines and evaluates the impact of new rules that favor decentralization of collective bargaining on the prevention of occupational risks, alerting that they could lead to an *in peius* regulation in this area. In particular, we study those measures that facilitate the employer to opt out from working conditions provided by collective agreement, and insist on the obligations as to risk prevention, which must, in any case, be observed in the event of opting out from working conditions.

Keywords: occupational health and safety, decentralization of collective bargaining and opting out from working conditions.

Sumario

1. Introducción
2. Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales
 - 2.1. Planteamiento
 - 2.2. Contenidos
 - 2.3. Criterios y recomendaciones del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017
3. Descentralización de la negociación colectiva y prevención de riesgos laborales
4. El descuelgue de condiciones laborales y la obligación de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras
 - 4.1. El cambio de condiciones de trabajo en la gestión preventiva de la empresa
 - 4.2. Estudio particular de los cambios en materia de tiempo de trabajo, salario y funciones y sus posibles efectos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales
 - 4.2.1. Descuelgue de condiciones laborales y deber de protección empresarial
 - 4.2.2. Inaplicación de condiciones relacionadas con el tiempo de trabajo
 - 4.2.3. Inaplicación de condiciones relacionadas con el salario
 - 4.2.4. Inaplicación de condiciones relacionadas con las funciones
5. Conclusiones

Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

La [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral –con origen en el [RDL 3/2012](#)–, partiendo de la tesis de que la crisis económica había puesto de manifiesto la insostenibilidad del modelo laboral español, y presentando como objetivo manifiesto la «flexiseguridad», constituye la respuesta del legislador a distintas voces que solicitaban la adaptación de la normativa laboral a las nuevas realidades económica, productiva y del mercado de trabajo, asentadas en una honda crisis.

Como consecuencia de las diversas medidas adoptadas, se han visto alteradas, entre otros aspectos, las reglas de concurrencia de convenios, la estructura de la negociación colectiva y la correlación de fuerzas existente entre capital y trabajo; y, a resultas de todos estos cambios, no ha tardado en generarse una intensa devaluación de las condiciones laborales en España.

Habida cuenta que la doctrina científica ya ha ahondado con profusión en los efectos de la Reforma laboral de 2012 en el salario, el tiempo de trabajo y otras condiciones laborales, en el presente trabajo se aspira a analizar la eventual repercusión de dicha Reforma en una materia deliberadamente omitida por la misma, pero muy relevante –por su vinculación con determinados derechos fundamentales–, como es la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En la medida en que uno de los principales instrumentos utilizados por el legislador para la devaluación de las condiciones laborales ha sido la reforma de la negociación colectiva¹, se estudiará, en primer lugar, los contenidos de la negociación colectiva reciente en este ámbito. Se analizará, a continuación, el [III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva \(AENC\), 2015, 2016, 2017](#), con el fin de identificar sus criterios y recomendaciones en materia de seguridad y salud; y, por último, se examinará la incidencia de las nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y, de manera especial, del vigente régimen jurídico de descuelgue de condiciones laborales, en el campo de la seguridad y salud laboral.

¹ En este sentido, LÓPEZ ANIORTE, M. C.: *Concurrencia de convenios y atomización de la negociación colectiva*, Murcia: Laborum, 2015, págs. 15 y ss., en: <https://digitum.um.es/xmlui/handle/10201/45173>. Fecha de consulta 1 de mayo de 2015.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2.1. PLANTEAMIENTO

La [Ley 31/1995, de 8 de noviembre](#), de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) prevé que los convenios colectivos pueden establecer «prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito» (art. 1).

Como regla general, las disposiciones contenidas en la [LPRL](#) y en sus normas reglamentarias tienen la consideración de derecho necesario mínimo indisponible, siendo susceptibles de ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos². De este modo, podrán ser objeto de negociación, siempre que supongan una mejora respecto de los mínimos legales, los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores (capítulo tercero [LPRL](#)); los sistemas de prevención (capítulo cuarto); y los derechos de participación y consulta de los trabajadores (capítulo quinto).

Existen en el ámbito de la prevención de riesgos laborales otras materias respecto de las cuales queda excluida la negociación colectiva por su carácter de derecho necesario absoluto; así sucede, a título de ejemplo, con las normas sancionadoras³.

Por su parte, tienen carácter de normas dispositivas y, por tanto, solo aplicables en defecto de pacto colectivo en contrario, los sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación de los mismos corresponda a los representantes de personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, se permite a la negociación colectiva la posible creación de órganos específicos en la materia, atribuyéndoles las competencias de los delegados de prevención, pero en ámbitos territoriales más amplios al de una empresa –delegados sectoriales o territoriales– (art. 35.4 [LPRL](#)).

La función de complementariedad del convenio colectivo se contempla en la disposición adicional séptima del [Real Decreto 39/1997, de 17 de enero](#), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), donde se prevé que los convenios colectivos o los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas del artículo 83.3 del [Estatuto de los Trabajadores](#)

² Sobre esta materia, pueden verse MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva: Un estudio comparado de los años 2000 a 2010*, INSHT, MTIN, 2012; NAVARRO NIETO, F.: «El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva», *Temas Laborales*, núm. 75, 2004, págs. 11-58; TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *La seguridad y salud laboral en la negociación colectiva*, CCNCC, MTIN, 2009.

³ GOÑI SEIN, J. L.: «Las funciones del Convenio Colectivo en el desarrollo de la prevención de riesgos laborales», en VV. AA., *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes* [Ramos Quintana, M. I. (dir.) y Grau Pineda, M. C. (coord.)] Albacete: Bomarzo, 2014, pág. 45.

(ET) podrán establecer los criterios: 1) para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios; 2) para la determinación del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención, del tiempo y de los medios a disponer para el desempeño de su actividad, «en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma»; 3) en materia de planificación de la actividad preventiva; y 4) para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Por su parte, el artículo 21.1 del RSP prevé la posibilidad de constituir servicios de prevención mancomunados por convenio colectivo o por acuerdo interprofesional sobre materias concretas entre las empresas que pertenezcan al mismo sector productivo o que desarrollen sus actividades en el mismo polígono industrial o área geográfica limitada, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio de prevención, incluyendo en la negociación aspectos relacionados con la estructura, facultades, competencias y número de trabajadores que deben formar este servicio.

Pese a las previsiones normativas anteriores⁴, no es frecuente que la negociación colectiva vaya más allá de lo ya regulado en la normativa estatal o que sus disposiciones alcancen un mayor nivel de especificidad⁵.

Sin ánimo exhaustivo, se examinan a continuación algunas de las materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales en las que ha incidido la negociación colectiva tras la reforma laboral de 2012.

⁴ Es posible que la negociación colectiva incida en otras materias distintas siempre que una norma lo permita. En este sentido, véase lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal, que permite que la negociación colectiva, por vía de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del ET, o mediante la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, fije una serie de limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, en razón de los riesgos para la seguridad y salud en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

⁵ En este sentido, MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva: un estudio comparado de los años 2000 a 2010*, cit., pág. 312, consideran que la negociación colectiva «ha de mejorar el nivel de concreción de los clausulados de seguridad y salud en el trabajo, eliminando progresivamente las disposiciones que se limitan a recoger declaraciones de principios y medidas generalistas para incorporar actuaciones y propuestas específicas de acuerdo con los riesgos laborales presentes en las empresas afectadas por los convenios». Asimismo, manifiestan que «los agentes sociales han de esforzarse más intensamente por concretar los derechos y obligaciones contenidos en la LPRL y normativa de desarrollo, asumiendo de forma más específica y rigurosa su capacidad reguladora».

2.2. CONTENIDOS

Respecto del derecho a la protección frente al riesgo, es usual que los convenios colectivos reiteren los principios de la acción preventiva incluidos en el artículo 15 de la LPRL. En relación con los colectivos específicos, las normas convencionales no suelen incorporar cláusulas subjetivas de protección, salvo respecto de la maternidad. A título de ejemplo, destacan el derecho de elección de turno de las trabajadoras embarazadas o lactantes reconocido en el [XVII Convenio colectivo general de la industria química](#)⁶, y la mejora de la prestación económica que percibe la trabajadora, a cargo de la empresa, en caso de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, contemplada en el [VI Convenio colectivo del sector de derivados del cemento](#)⁷, suscrito en febrero de 2014, (hasta el 100 % de su retribución) y en el [III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios](#) (hasta el 100 % de la base reguladora si esta es más favorable para la trabajadora)⁸. En el ámbito de la empresa, especial mención merece el [V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski](#)⁹, que incluye un plan específico de prevención de lesiones músculo-esqueléticas, dirigidas principalmente a las trabajadoras, por ser un colectivo mayoritario en la organización y por tener, además, estas lesiones una mayor incidencia en las mujeres¹⁰.

Respecto de los trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tengan disminuida su capacidad, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, el [Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales](#), vigente en 2014¹¹, reconoce su derecho preferente para ocupar los puestos más aptos en relación con las condiciones de trabajo que existan en la empresa.

En cuanto a la participación y representación de los trabajadores, la LPRL establece como órganos de representación específicos en materia de prevención la figura del delegado de prevención y del comité de seguridad y salud, pudiendo existir, además, otros órganos de representación

⁶ Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo general de la industria química (BOE de 9 de abril de 2013).

⁷ Resolución de 18 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo del sector de derivados del cemento (BOE de 28 de marzo de 2014).

⁸ Resolución de 19 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 2 de octubre de 2014).

⁹ Resolución de 13 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 30 de mayo de 2013).

¹⁰ En este sentido, véase MUÑOZ RUIZ, A. B.: «Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: Más allá de la prevención de riesgos laborales», *Revista de Información Laboral*, núm. 8, 2014, pág. 4.

¹¹ Resolución de 11 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE de 26 de diciembre de 2014).

y participación creados en convenio colectivo siempre que se garantice que son los trabajadores o sus representantes quienes los eligen (arts. 35 y 38 LPRL). En este sentido, existen abundantes referencias en los convenios colectivos a la figura del delegado de prevención, mejorando significativamente su regulación legal, en cuanto a su número y al crédito horario propio para desempeñar tareas específicas en materia preventiva. Asimismo, algunas normas convencionales contemplan fórmulas alternativas a las previstas en la LPRL para la designación de estos delegados; así ocurre en el [XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias](#)¹², que permite la elección de delegados de prevención a nivel provincial y en el marco del contrato de prestación de servicios existente entre la empresa de contratas y la entidad ferroviaria contratante. En cuanto al comité de seguridad y salud, destaca la figura del comité de seguridad y salud intercentros que recogen algunos convenios de empresa¹³, como el [Convenio colectivo de Mahou SA, 2013-2018](#)¹⁴. Asimismo, en el ámbito de la empresa, el [Convenio colectivo de Ford España, SL, vigente en 2014](#)¹⁵, contempla junto al comité de seguridad y salud la constitución de nuevo órgano bajo la denominación de Comité para el Fomento de la Salud, integrado por tres miembros designados por la empresa y tres designados por el comité de empresa¹⁶.

En ámbito estatal, el mencionado [VI Convenio colectivo del sector de derivados del cemento](#) permite la constitución de un comité de seguridad y salud en los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50, formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados de personal e igual número de representantes de la empresa, y cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

Respecto de la organización de la prevención, el citado [III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios](#) contempla la creación de la figura del delegado sectorial para la prevención de riesgos, figura que será nombrada por los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical, que no estará vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo y que desarrollará sus competencias en aquellas empresas que sean fijadas por la Comisión Paritaria de Salud y Medio Ambiente del Convenio.

¹² Resolución de 7 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias (BOE de 24 de febrero de 2014).

¹³ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: «El papel de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud», en VV. AA., *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes* [Ramos Quintana, M. I. (dir.) y Grau Pineda, M. C. (coord.)], Albacete: Bomarzo, 2014, pág. 86.

¹⁴ Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mahou, SA (BOE de 22 de noviembre de 2013).

¹⁵ Resolución de 21 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ford España, SL (BOE de 30 de mayo de 2014).

¹⁶ Sobre la naturaleza y características de este órgano, véase MUÑOZ RUIZ, A. B., cit., págs., 2 y 3.

En materia de modalidades de organización preventiva, la mayoría de los convenios colectivos se limitan a reproducir las mismas posibilidades que establece la ley, sin profundizar demasiado ni aclarar algunos de los interrogantes planteados por la norma, entre los que se encuentran las dudas existentes respecto del número de trabajadores designados, sobre el régimen de clasificación aplicable a los mismos o sobre el tiempo de dedicación. Cabe advertir, sin embargo, la presencia, en algunas normas convencionales, de una regulación más detallada del servicio de prevención propio o mancomunado; tal es el caso del [Convenio colectivo de la Compañía Española de Petróleos](#), vigente en 2014¹⁷, en el que se detalla la composición, estructura y funciones del servicio de prevención propio previsto para cada refinería. Respecto del servicio de prevención mancomunado, el [Convenio colectivo del sector del auto-taxi](#) suscrito en 2014¹⁸ incluye la adhesión al servicio de prevención mancomunado para todos los dueños de licencia que tengan contratado algún trabajador.

En relación con la planificación preventiva, son numerosos los convenios que remiten a la normativa aplicable, reproduciendo los términos de la misma, siendo los de empresa, con carácter general, los que más se detienen en la regulación de este tipo de contenidos, teniendo en cuenta, por ejemplo, en la evaluación de riesgos¹⁹, la opinión de los trabajadores sobre los riesgos del puesto de trabajo. En cambio, se evidencia la falta de una regulación significativa en los convenios sectoriales²⁰.

En lo que se refiere a las situaciones de concurrencia empresarial, algunos convenios concretan los medios de coordinación; es el caso del citado [XVII Convenio colectivo general de la industria química](#), que permite la constitución de «Comités de Seguridad y Salud Intercontratas», como medio de coordinación, en aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 200 trabajadores de plantilla, cuando la naturaleza de los trabajos realizados sea especialmente compleja o peligrosa y el número de trabajadores de otras empresas auxiliares, de servicio, contratas y subcontratas exceda, durante un periodo superior a los tres meses, de un 30 % en relación con la plantilla total de la empresa principal.

Otra de las materias incluidas con cierta frecuencia en los convenios colectivos es la relativa al fomento de la formación en materia preventiva, tanto de los trabajadores como de los representantes, regulándose tanto su duración como el contenido de la misma. Así, el citado [Convenio colectivo del sector de derivados del cemento](#) establece que el diseño y los contenidos de los programas formativos teórico-prácticos para cada oficio y puesto serán desarrollados por la co-

¹⁷ Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos (BOE de 19 de diciembre de 2013).

¹⁸ Resolución de 7 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector del auto-taxi (BOE de 20 de marzo de 2014).

¹⁹ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva: Un estudio comparado de los años 2000 a 2010*, cit., págs. 312-318, realizan interesantes y acertadas propuestas de negociación en materia de seguridad y salud en el trabajo entre las que incluyen potenciar «los procedimientos de evaluación de riesgos estructurada en distintos niveles».

²⁰ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., cit., pág. 71.

misión paritaria del convenio, fijando la duración y el contenido mínimo de la formación inicial para todos los trabajadores. Añade que la formación recibida será acreditada por la propia comisión paritaria del convenio de forma que permita la identificación de los trabajadores formados, evitando duplicar la formación, aunque cambien de empresa, siempre que ambas estén acogidas al mencionado convenio colectivo.

Precisamente, sobre la obligación de formación en materia preventiva y su regulación en el convenio colectivo, se ha pronunciado la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en su [Sentencia núm. 170/2014, de 16 de octubre de 2014](#). En la misma se discute la obligación de la empresa de alcanzar un acuerdo con la representación de los trabajadores sobre el plan de formación profesional presentado por esta, en relación con los derechos de información y de consulta reconocidos a los representantes de los trabajadores en el artículo 64.5 e) del ET y a las competencias otorgadas a la Comisión de Formación según el convenio de aplicación. El órgano judicial, tras considerar relevante y necesaria la distinción entre los diversos tipos de formación incluidos en dicho plan, desde el punto de vista de la obligatoriedad de desarrollo por parte del empresario, finalmente concluye que, dado el carácter obligatorio que tiene para el empresario la formación en materia de prevención de riesgos laborales prevista en el artículo 19 de la LPRL, esta no puede condicionarse a que se alcance un acuerdo previo con la representación de los trabajadores, siendo ello compatible con el derecho de consulta y participación en los planes de formación en los términos previstos en el artículo 64.5 e) del ET²¹.

Asimismo, forma parte del contenido convencional habitual la ordenación de la vigilancia de la salud con carácter preventivo; esta es, de hecho, una de las materias recurrentes en la negociación colectiva, si bien, en ocasiones, los convenios se limitan a regular, con carácter general, tanto su voluntariedad como el tipo de vigilancia de la salud. Sobre esta obligación empresarial, cabe advertir que muchos convenios establecen reconocimientos médicos que se alejan del carácter preventivo de la mencionada obligación y que, en ocasiones, suponen pruebas innecesarias, más propias de un reconocimiento médico general. Ello no obstante, en los últimos tiempos se viene observando un cambio hacia una regulación de mayor contenido preventivo. En este sentido, se muestran avances en la regulación de esta materia en los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial frente a los estatales, a la vez que también merece especial reconocimiento la concreción del deber de vigilancia de la salud en los convenios de empresa²². En este ámbito, destaca la regulación de la vigilancia de la salud desde el punto de vista del factor de género que

²¹ Señala, expresamente, la Audiencia Nacional, en su [Sentencia de 16 de octubre 2014](#), que «la negociación colectiva puede concretar sus contenidos y modalidades o ampliar la obligación empresarial, pero por convenio o pacto colectivo no se puede condicionar el cumplimiento de la obligación que incumbe al empresario a un requisito previo consistente en que se alcance un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, porque con ello resultaría que, a falta de acuerdo, se estaría eximiendo al empresario del cumplimiento de la obligación legal, lo que no es jurídicamente posible (...). Por consiguiente, la posibilidad de sometimiento de los planes y acciones de formación profesional al requisito de un acuerdo previo con los representantes de los trabajadores solamente es posible respecto de aquellas acciones formativas que el empresario no está obligado a desarrollar».

²² VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., cit., pág. 79.

contempla el [Convenio colectivo de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte](#)²³, o el plan de vigilancia de la salud contenido en el citado [Convenio colectivo de Mahou, SA](#)²⁴.

Respecto de los equipos de trabajo y equipos de protección individual, las pocas referencias encontradas aparecen, sobre todo, en los convenios sectoriales; sin embargo, sí son abundantes las referencias a ropa y prendas de trabajo²⁵. Cabe destacar el [XXI Convenio colectivo estatal de contratistas ferroviarias](#) que encarga a la Comisión Estatal de Salud Laboral del citado convenio la elaboración de una norma orientadora cuyo objeto será determinar los equipos de protección individual que debe tener de dotación el personal en función de la actividad profesional desarrollada.

En el tratamiento del acoso laboral, el [III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios](#) suscrito el 11 de julio de 2014, y su protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluye las definiciones de acoso psicológico en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo. En el ámbito de la empresa, conviene citar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral incluido en el Anexo V del [Convenio colectivo de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte](#).

2.3. CRITERIOS Y RECOMENDACIONES DEL III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015, 2016 Y 2017

El [III AENC 2015, 2016 y 2017](#)²⁶, firmado recientemente, tiene como objetivo orientar la futura negociación de los convenios colectivos, estableciendo criterios y recomendaciones sobre diferentes materias que conviene tener en cuenta en los procesos de negociación que se inicien en este periodo. En el mismo se manifiesta el compromiso de las partes de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales desde la negociación colectiva, y se reconoce la importancia de fortalecer el papel de los interlocutores sociales en el marco de la nueva [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo](#).

Sin embargo, pese a su ambiciosa declaración de intenciones, sus criterios y recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo no contienen grandes novedades, como se señala a continuación:

²³ Resolución de 10 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE de 25 de junio de 2014).

²⁴ Véase, MUÑOZ RUIZ, A. B., cit., págs. 4 y 5.

²⁵ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., cit., pág. 74.

²⁶ Véase, [III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017](#), firmado por las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC. OO.) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), en http://www.ugt.es/Publicaciones/III_AENC_empleo_negociaci%C3%B3n_colectiva_2015_2016_2017_UGT.pdf. Fecha de consulta 10 junio 2015.

- Entre sus recomendaciones, se encuentra la de evitar, en la negociación colectiva en general, la adopción de compromisos relativos a pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad, vinculados a determinados riesgos laborales.
- En materia de vigilancia de la salud, se reitera el deseo de avanzar en la paulatina sustitución de los reconocimientos generales e inespecíficos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa.
- Respecto de la formación en materia preventiva, se sugiere incluir en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior tanto el contenido y la duración de la formación específica como la formación de los delegados de prevención, en atención a los riesgos de cada puesto de trabajo o a la función que se desarrolle.
- En materia de participación y representación de los trabajadores, se reitera la posibilidad de negociar el establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente, debiendo garantizarse que la designación corresponda a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores. Al mismo tiempo, se propone regular el crédito horario de los delegados de prevención en los convenios colectivos de ámbito sectorial y territorial más amplio posible.
- Por su parte, se considera que la negociación colectiva estatal es el ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Asimismo, se recomienda tratar la problemática del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias, desde el punto de vista preventivo, y buscar soluciones a las situaciones y riesgos que se deriven de dicho consumo.
- Respecto de la coordinación de actividades empresariales, el citado [acuerdo](#) reitera la posibilidad de incluir disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos.
- Por último, en materia de estrés laboral y violencia en el trabajo, el [III AENC](#) recomienda tener en cuenta en la negociación colectiva tanto el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral suscrito en 2004, como el Acuerdo Europeo sobre Violencia en el Trabajo (AMEVA), de 2007.

3. DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las reformas de la negociación colectiva llevadas a efecto por el [Real Decreto-Ley 7/2011](#) y la [Ley 3/2012](#) –este último, con origen en el [RDL 3/2012](#)–, han permitido que la prevención

de riesgos laborales deje de ser una materia intangible para los convenios colectivos de ámbito empresarial y autónomico²⁷.

En lo que se refiere a los segundos, en materia de concurrencia de convenios colectivos, el artículo 84.4 del ET²⁸, en su redacción dada por el [Real Decreto-Ley 7/2011](#), dispone que «salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma (...) las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales». Así pues, de acuerdo con esta regulación, es posible, sobre todo en momentos de crisis, que los convenios colectivos de ámbito autónomico puedan modificar, e incluso empeorar, las condiciones mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo previstas en un convenio o acuerdo estatal, siempre que este permita la inclusión de estas materias en la negociación colectiva autónomica y no establezca límites a su negociación en ámbitos inferiores.

Pese a todo, resulta relevante destacar que el [V Convenio general de la construcción](#), suscrito poco antes de la reforma laboral de 2012²⁹, pero vigente hasta el 2016, prevé que no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores determinadas materias que quedan reservadas de forma exclusiva a la negociación de ámbito estatal; entre las mismas, se encuentran las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, incluidas en su libro II, títulos IV, capítulos I al VII y título V, artículos 180 al 249³⁰.

²⁷ Véase, en ese sentido, GARRIGES GIMÉNEZ, A.: «Derivas de la Reforma de la Negociación Colectiva en España: Un adiós a la intangibilidad *in Peius* de las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales establecidas por los convenios colectivos sectoriales», en <http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/3019/2845><http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/3019/2845>, págs. 231 y 242-243. Fecha de consulta 1 de abril de 2015.

²⁸ Sobre la materia, puede verse LÓPEZ ANIORTE, M. C.: *Concurrencia de convenios y atomización de la negociación colectiva*, cit., págs. 84 y ss.

²⁹ Resolución de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del sector de la construcción (BOE de 15 de marzo de 2012).

³⁰ Particularmente, el artículo 12.1 b) del [V Convenio de la Construcción](#), sobre la articulación de la negociación colectiva, dispone: «En aquellas materias en que así se establece expresamente, el presente Convenio tendrá carácter de norma exclusiva, en atención a su singular naturaleza. A estos efectos se enumeran a continuación las materias que no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores, quedando como aspectos reservados de forma exclusiva a la negociación de ámbito estatal la totalidad de artículos comprendidos en el correspondiente libro, título y capítulo siguientes: (...)

- Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo: libro II, títulos IV, capítulos I al VII y título V, artículos 180 al 249.
- Información y formación en seguridad y salud: libro II, título III, capítulos I al IV, artículos 136 al 179.
- Acreditación de la formación y Tarjeta Profesional de la Construcción: libro II, título III, capítulo IV, secciones I a IV, artículos 167 al 179.
- Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción: libro II, título I, capítulos I al V, artículos 118 al 134 (...).

Por su parte, en lo que se refiere a los convenios empresariales, el artículo 84.2 del ET establece la prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en cuanto a las materias previstas en el propio artículo, a las que podrán adicionarse, en su caso, «aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2» [letra g)]. De esta última previsión se deduce que, entre las materias objeto de negociación, sobre las que posee prioridad aplicativa el convenio de empresa, podrían encontrarse contenidos relacionados con la prevención de riesgos laborales, si ello se permitiese en los acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos *ex* artículo 83.2 del ET. En estos casos, se abriría la posibilidad de regular los contenidos relacionados con la prevención de riesgos laborales en un convenio de empresa, no solo para la mejora de lo dispuesto en la regulación existente en ámbitos superiores, sino también para el establecimiento de una regulación menos favorable, e, incluso, en perjuicio de la seguridad y salud de los trabajadores afectados, o, al menos, más desfavorable a sus intereses. Igual prioridad aplicativa tendrían, en estas materias, los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a los que se refiere el artículo 87.1 del ET.

Haciendo uso de las atribuciones que el artículo 84.2 g) del ET ofrece, el [Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías](#), suscrito el 1 de julio 2014³¹, en materia de acoso por razón de sexo y/o sexual, establece que las empresas del sector se adhieren al Protocolo pactado a nivel sectorial en el Acuerdo Marco de Comercio a nivel estatal, salvo que se hubiese pactado a nivel de empresa un protocolo propio.

Cabe, por último, destacar que, siguiendo el II AENC, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME emitieron en febrero de 2014 la Circular para la negociación colectiva 2014, incluyendo criterios o recomendaciones para los negociadores de convenios. En ella se señala que, en materia de prevención de riesgos laborales, «dadas las características de la normativa en la materia, especialmente su complejidad, y el amplio abanico de responsabilidades empresariales que se deriva de la misma, sería recomendable que los negociadores no asuman compromisos que pudieran comportar obligaciones adicionales a las establecidas en la normativa (...)», aconsejando, entre otros aspectos, «pactar en negociación colectiva, un régimen de infracciones y sanciones por los incumplimientos de las obligaciones preventivas de los trabajadores, así como precisar las competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud para promover de forma activa el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores».

³¹ Resolución de 19 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE de 2 de octubre de 2014).

4. EL DESCUELGUE DE CONDICIONES LABORALES Y LA OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

4.1. EL CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LA EMPRESA

Desde el punto de vista preventivo, los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos de la empresa son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. Así, el empresario, primeramente, deberá evaluar los riesgos que no se puedan evitar [arts. 15.1 b) y 16.2. LPRL, y arts. 3 a 7 RSP] y, posteriormente, tendrá la obligación de definir las medidas preventivas, aplicarlas o planificar su ejecución (arts. 16.2. LPRL y 8 y 9 RSP). El incumplimiento de estas obligaciones supondrá la comisión de las infracciones graves tipificadas en los artículo 12.1 b) y 6 de la [Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#) (LISOS).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la LPRL, desarrollado por el RSP, el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta tanto las características de los puestos de trabajo existentes como las de los trabajadores que deban desempeñarlos. La evaluación deberá actualizarse, entre otras circunstancias, cuando cambien las condiciones de trabajo; en tal caso, la misma debe abarcar a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa afectados por la modificación de condiciones de trabajo, debiendo tenerse en cuenta la naturaleza de la actividad, las nuevas condiciones de trabajo existentes y las características del trabajador que ocupe el puesto de trabajo afectado.

A partir de la evaluación inicial es necesario volver a evaluar, entre otros, aquellos puestos de trabajo que puedan verse afectados por la introducción de nuevas tecnologías, por la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo, por el cambio en las condiciones de trabajo o por la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto³².

Una vez realizada la evaluación, si los resultados de la misma pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario deberá revisar su planificación preventiva y realizar las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar los riesgos que puedan aparecer ante las nuevas condiciones de trabajo. Asimismo, habrá de asegurar la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma³³.

³² La evaluación de riesgos en la empresa, su definición, contenido, el procedimiento de realización, así como su revisión y la documentación que debe incluir se incluyen en la sección 1.ª del capítulo II del RSP, concretamente en sus artículos 3 al 7.

³³ Artículo 16.2 del LRPL.

El empresario, cuando se produzca el descuelgue de determinadas condiciones de trabajo reguladas en el convenio colectivo vigente³⁴, deberá tener en cuenta los principios de la actividad preventiva recogidos en el artículo 15 de la LPRL y, en especial, el de «adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud» [art. 15.1 d)]. A tal efecto, deberá adscribir a los trabajadores a puestos de trabajo compatibles con sus características personales y psicofísicas (art. 25.1 LPRL), pudiendo constituir el incumplimiento de este deber una infracción grave (art. 12.7 LISOS) o muy grave (art. 13.4 LISOS).

Asimismo, el empleador debe planificar la actividad preventiva tras el descuelgue «buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo» [art. 15.1 g) LPRL].

El cambio en las condiciones de trabajo como consecuencia del descuelgue puede repercutir también en el deber de vigilancia de la salud previsto en el artículo 22 de la LPRL, puesto que el empresario deberá materializar este deber respecto de los trabajadores afectados por la modificación de condiciones de trabajo. La vigilancia de la salud se realizará de acuerdo con los riesgos específicos de la actividad, con las características de los puestos de trabajo asignados (presencia de sustancias químicas, trabajo nocturno, manipulación de cargas, turnos etc.) y en relación con las circunstancias de salud de los trabajadores. Concretamente, la vigilancia de la salud procederá, entre otros supuestos, en el caso de asignación a un trabajador de nuevas tareas con nuevos riesgos [art. 37.3 b) 1 RSP] así como en el de trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y en el de trabajadores sensibles a determinados riesgos, y menores [37.3 g) RSP].

Respecto a la posibilidad de descuelgue en materia de horario y régimen de trabajo a turnos, cabe señalar que el artículo 36.4 del ET obliga al empresario a garantizar una evaluación gratuita de la salud a todos los trabajadores antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Por otra parte, los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tienen el derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

³⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F., en «El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC», Jornada Técnica de la CCNCC, «Los procedimientos estatal y autonómicos sobre inaplicación de convenios colectivos del art. 82.3 ET», Madrid, 2014, disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/ForosDebate/CCNCC_Jornada_Tecnica_Inaplic_2014_Ponencia_1_Faustino_Cavas_Martinez.pdf, pág. 16 (fecha de consulta 3 de junio de 2015), considera que el convenio colectivo «cuyo descuelgue se insta debe estar vigente en el momento de la inaplicación, pues esta no procede respecto de convenios que, aun negociados conforme a lo dispuesto en el art. 82.3 ET, ya han perdido su vigencia». En este sentido, SEMPERE NAVARRO, A. V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *El descuelgue y otras vías de inaplicación del convenio*, Francis Lefebvre, 2014, pág. 32.

De forma particular, el descuelgue de condiciones de trabajo puede afectar negativamente a la salud de personas trabajadoras especialmente sensibles (art. 25 LPRL), mujeres embarazadas o en situación de lactancia (art. 26 LPRL). El empresario, en estos casos, deberá actualizar o revisar la evaluación inicial realizada, indicando, siempre que se reconozca la situación de riesgo y fuese preciso, la necesidad de adaptación del puesto de trabajo o no, y, en su caso, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse³⁵. El reconocimiento de la situación de riesgo para estas personas trabajadoras podría implicar, no solo la obligación de adaptar sus puestos de trabajo en el supuesto de que las nuevas condiciones de trabajo perjudicaran la salud de las mismas, sino que, concretamente, en los casos en que las nuevas condiciones afectaran negativamente a mujeres embarazadas o lactantes, ello podría determinar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia (arts. 25 y 26 LPRL).

En lo que se refiere a la modalidad preventiva presente en la empresa, y sobre cómo esta puede incidir en los supuestos en los que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, cabe señalar que si bien es cierto que, en las pequeñas empresas, el propio empresario puede asumir la prevención en los términos previstos en la LPRL y en el RSP³⁶, frecuentemente la organización preventiva se materializa través de un servicio de prevención ajeno; pues bien, cuando así ocurre, el descuelgue de condiciones laborales puede suponer un aumento de costes para la empresa al tener esta que encomendar al mencionado servicio de prevención ajeno nuevas tareas como consecuencia de los cambios en las condiciones de trabajo generados por el descuelgue.

En la medida en que la modificación de condiciones de trabajo no debe perjudicar la salud de los trabajadores afectados, será preciso que, en el periodo de consultas previo al descuelgue, los

³⁵ Téngase en cuenta que el artículo 26 de la LPRL obliga al empresario a adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos que se determinen en la evaluación de riesgos realizada y que puedan afectar a la salud de la trabajadora o del feto, a través de la adaptación de las condiciones de trabajo (por ejemplo del tiempo de trabajo) de las trabajadoras afectadas, la no realización de trabajo nocturno y/o a turnos, y en los supuestos de riesgo durante el embarazo en los que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, se declarará el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. En este sentido, el descuelgue de las condiciones laborales previstas en un convenio y la asignación de nuevas tareas, si afectara a una trabajadora embarazada, implicará una nueva evaluación de riesgos al objeto de asegurar que esas nuevas funciones encomendadas son inocuas para ella y para el feto. En otro caso, procederá iniciar un procedimiento de adaptación del puesto de trabajo que puede implicar un nuevo traslado a otro puesto exento de riesgos o la suspensión del contrato de trabajo por la contingencia de riesgo durante el embarazo. La misma situación ocurriría en caso de que el nuevo puesto asignado implicara un riesgo para la lactancia. En todas estas situaciones debe prevalecer el derecho a la protección a la madre, al feto y al niño/a frente al derecho de organización del trabajo por parte del empresario.

³⁶ En este sentido el artículo 30.5 de la LPRL dispone: «En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1 e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo».

interlocutores que intervengan ante la empresa –*ex* arts. 87 y 41.4 **ET**– intensifiquen sus esfuerzos en orden a analizar y valorar de forma exhaustiva la repercusión que dicho descuelgue puede tener sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras afectadas, velando por la mejora de sus condiciones de trabajo y teniendo presentes las implicaciones que el mismo generará sobre las obligaciones y derechos previstos en materia de prevención de riesgos laborales.

La actual regulación respecto de quiénes sean estos interlocutores en los procesos de inaplicación de condiciones de trabajo adquiere especial relevancia por sus potenciales efectos en materia de prevención de riesgos laborales. Ciertamente, cuando exista representación legal de los trabajadores en la empresa, los representantes podrán velar por la seguridad y salud de los trabajadores afectados, tanto en el proceso de negociación como posteriormente, según se deduce de lo dispuesto en el artículo 64.7 a) 2.º del **ET**. Ahora bien, cuando la inaplicación del convenio sea fruto del acuerdo alcanzado con los representantes designados *ad hoc* en virtud de lo previsto en el artículo 41.4 del **ET**, las posibilidades de control se reducen al mínimo, dado que, de un lado, no existe una previsión legal que confiera a estos trabajadores análogas competencias que a los representantes legales y, de otro, su mandato representativo se consume al finalizar el proceso negociador. Por lo demás, y a diferencia de los representantes unitarios, de entre los cuales, por regla general, se designa a los delegados de prevención³⁷, quienes pueden, de hecho, participar en los procesos de negociación, lo que debería garantizar, dada su formación en materia preventiva³⁸, una mejor defensa de las condiciones de seguridad y salud de los afectados, en el supuesto de trabajadores designados *ad hoc* no existe tal garantía³⁹; por ello, a estos últimos les puede resultar más difícil advertir las implicaciones negativas que los cambios propuestos puedan tener en la seguridad y salud de los trabajadores y, por supuesto, oponer objeciones al respecto.

³⁷ La **LPRL** establece que la designación de Delegados de Prevención se realizará por y entre los representantes de los trabajadores con arreglo a una escala en función de los trabajadores que tenga la empresa (art. 35.2 **LPRL**). Al mismo tiempo, contempla la posibilidad de que en el convenio colectivo se puedan establecer otros sistemas de designación de delegados de prevención, siempre que se garantice que la designación corresponda a los representantes del personal o a los propios trabajadores (art. 35.4 **LPRL**).

³⁸ En materia de formación preventiva de los delegados de prevención, el artículo 37.2 de la **LPRL** dispone: «El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones». Con ello se garantizaría que en el proceso de negociación, ante planteamiento de descuelgue de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, al menos alguno de los negociadores, representantes de los trabajadores en este proceso, tendría conocimientos en materia de seguridad y salud para defender que, en la modificación de las condiciones de trabajo pretendidas con el descuelgue, en el supuesto de llevarse a cabo, se garanticen la seguridad y salud de las personas trabajadoras afectadas. En caso de que el descuelgue perjudique la seguridad y salud de los trabajadores, o los representantes de los trabajadores vía artículo 64.7 del **ET** o los delegados de prevención, en atención a lo previsto en el artículo 36.1 d) de la **LPRL**, podrían vigilar y reclamar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

³⁹ Al margen de la información y de la formación que en materia preventiva hayan debido recibir como trabajadores según lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de la **LPRL**, estos trabajadores no habrán sido formados en materia preventiva para ejercer funciones de representación de los trabajadores.

4.2. ESTUDIO PARTICULAR DE LOS CAMBIOS EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO, SALARIO Y FUNCIONES Y SUS POSIBLES EFECTOS EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4.2.1. Descuelgue de condiciones laborales y deber de protección empresarial

De acuerdo a lo expuesto en los apartados anteriores, el descuelgue de condiciones laborales (art. 82.3 ET) implica una modificación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio aplicable de las que disfrutaban las personas que trabajan en la empresa⁴⁰. Ahora bien, en la medida en que el empresario está vinculado por el deber de protección, como ya se ha señalado, dicha modificación no debe perjudicar la salud de los trabajadores afectados.

El deber de protección supone la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y de llevar a cabo la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de aquellos. Al mismo tiempo, el empresario deberá desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

De la misma forma, el empresario debe disponer lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención que se precisen ante las modificaciones que experimenten las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

La LPRL entiende por «condición de trabajo» (art. 4.7 LPRL) «cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador», quedando incluidas en esta definición «a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo», así como «d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador».

El artículo 82.3 del ET permite el descuelgue cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, circunstancias objetivas que la norma describe. De este modo, sin ánimo exhaustivo, concurrirán las causas técnicas «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción», mientras que intervendrán causas organizativas «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos

⁴⁰ Sobre el régimen jurídico del descuelgue de condiciones laborales, pueden verse CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El descuelgue: Problemas prácticos y primeras experiencias», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, 2014, págs. 127-174; CASTRO ARGÜELLES, M.ª A.: *Inaplicación o «descuelgue» del convenio colectivo*, Madrid: Civitas, 2013; SEMPERE NAVARRO, A. V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *El «descuelgue» y otras vías de inaplicación del convenio*, cit.; y LÓPEZ ANIORTE, M. C.: *Concurrencia de convenios y atomización de la negociación colectiva*, cit., págs. 121 y ss.

de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado». En estos casos, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET⁴¹, se podrán no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable –ya sea de sector o de empresa– respecto de algunas materias cuya nueva configuración puede afectar a la salud de los trabajadores, tales como la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento, o las funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

El descuelgue provoca, en definitiva, una modificación de las condiciones de trabajo que rodean a las personas que trabajan en la empresa, pues afecta a características relativas tanto a su organización como a su ordenación (cambio de funciones, asignación de nuevas tareas, horarios, jornada, turnos, sistema de trabajo etc.), aspectos centrales en la gestión de la relación laboral⁴².

Ahora bien, como ya se ha adelantado, tras el descuelgue de condiciones laborales, la empresa sigue obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y a integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa y, en consecuencia, a evitar y prevenir cualquier efecto negativo sobre la salud de los trabajadores, tanto a nivel físico como psicológico o de interacción social o, en su caso, a adoptar las medidas de protección que fuesen necesarias. Por ello, el descuelgue solo debería producirse cuando quedara garantizado que, tras el mismo, no se verá perjudicada la salud de los trabajadores.

4.2.2. Inaplicación de condiciones relacionadas con el tiempo de trabajo

El cambio en las condiciones de trabajo, como consecuencia de un procedimiento de inaplicación de condiciones laborales, puede perjudicar la salud de las personas trabajadoras afectadas. En lo que se refiere, específicamente, a la inaplicación de condiciones de trabajo relacionadas con el tiempo de trabajo, es preciso realizar las siguientes consideraciones:

1. La actividad realizada siguiendo un determinado ritmo de trabajo, así como el trabajo a turnos o el trabajo nocturno constituyen riesgos para la salud de los trabaja-

⁴¹ Durante este periodo de consultas sería conveniente analizar los efectos que sobre la seguridad y salud de los trabajadores pueden producir las nuevas condiciones laborales aplicables a estos tras el descuelgue de condiciones laborales. En sentido parecido, CASTRO ARGÜELLES, M.^ª A.: *Inaplicación o descuelgue del convenio colectivo*, cit., pág. 154.

⁴² NAVARRO NIETO, F.: «El régimen de inaplicación y modificación de Convenios colectivos», *Temas Laborales*, núm. 120, 2013, pág. 246, considera que «las cuatro primeras letras del art. 82.3 párr. 2.º de la LET (jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de remuneración y cuantía salarial) se refieren a bloques temáticos completos y centrales en la gestión de las relaciones de trabajo».

dores, y pueden no solo aumentar el riesgo de accidentes de trabajo sino también favorecer la aparición de enfermedades de carácter profesional. Dentro de las causas más comunes en la producción de accidentes laborales se encuentran los problemas en la organización del trabajo; concretamente, muchos de los accidentes producidos por fallos o errores son, en última instancia, debidos a situaciones de fatiga o estrés, derivados de una inadecuada organización del tiempo de trabajo, así como a la consecución de objetivos de producción difícilmente alcanzables⁴³.

2. La configuración del horario de trabajo, de la jornada laboral o de la turnicidad en la empresa no solo constituyen factores de riesgo susceptibles de incidir negativamente en la salud del trabajador –así, la aparición de la fatiga, con frecuencia, va unida a la ordenación del tiempo de trabajo, en particular, al trabajo nocturno o a turnos y a la carga de trabajo, principalmente, si se trata de un trabajo repetitivo y monótono–⁴⁴, sino que, además, pueden desplazar otras medidas en materia de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal⁴⁵.
3. El trabajo a turnos y el nocturno constituyen agravantes generales de las condiciones de trabajo por las alteraciones físicas y mentales que, en ocasiones, producen en la persona, al tiempo que pueden actuar como agravantes específicos, especialmente, en aquellos trabajos que comportan carga mental, carga física, ruido, utilización de sustancias tóxicas, o que se desarrollan por trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. La configuración de los turnos o el trabajo nocturno puede, incluso, incrementar la toxicidad de un producto dado que esta varía según la cronobiología, es decir, según el momento del día en que se inhale, manipule, etc⁴⁶.

⁴³ Cfr. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo «Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales», http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Guia_de_actuaciones_ITSS_sobre_riesgos_psicosociales.pdf, pág. 16. Fecha de consulta 2 de abril de 2015.

⁴⁴ Al respecto, véase el documento elaborado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo «Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales», cit., pág. 1, en el que se manifiesta que «las interacciones entre riesgos psicosociales y los riesgos de seguridad se manifiestan especialmente en las conductas o actos inseguros en lo que se denomina «el factor humano» en la prevención de riesgos laborales. La mayor parte de los estudios indican que los problemas en la organización del trabajo son la causa más común de los accidentes laborales y que muchos de los accidentes producidos por fallos o errores son en última instancia debidos a situaciones de fatiga o estrés, inadecuadas comunicaciones, la consecución de objetivos de producción difícilmente alcanzables, el inadecuado reparto de tareas a personas no cualificadas para llevarlas a cabo o a la falta de control y supervisión de las normas de trabajo por parte de los mandos o supervisores».

⁴⁵ Sobre los efectos de la distribución flexible del tiempo de trabajo en la conciliación de la vida personal y laboral, véase FERRANDO GARCÍA, F.: «Implicaciones de la gestión flexible del tiempo de trabajo en materia de conciliación de la vida personal y laboral», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177, 2015, págs. 107-126.

⁴⁶ En este sentido, NOGAREDA CUIXART, S., Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. **8.ª Jornadas Nacionales de Ergonomía y Psicosociología, Trabajo, Productividad y Salud**, Avilés, 2012, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/EL%20INSHT%20EN/Documentacion%20de%20jornadas/VIII%20Jornadas%20Na>

En esta materia, la OIT aconseja facilitar la asignación de los trabajadores de edad a empleos de horario normal diurno, después de estar durante un cierto número de años de actividad en un sistema de trabajo por turnos en régimen tanto continuo como semicontinuo, y modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios de trabajo que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores interesados, en particular limitando las horas extraordinarias⁴⁷.

Ahora bien, al igual que en los adultos, en el caso de los jóvenes la falta de sueño y descanso, provocada por una inadecuada regulación del tiempo de trabajo, genera una acumulación de fatiga y sueño y, por consiguiente, el descenso de la capacidad de respuesta tanto física como mental; todo ello influye en una disminución del rendimiento así como en el aumento de accidentes tanto en el puesto de trabajo como *in itinere*⁴⁸. Procede recordar que el ET prohíbe la realización de trabajos nocturnos a los menores de 18 años.

Existen otras restricciones sobre la duración de la jornada laboral aplicables a algunos trabajadores expuestos a determinados riesgos, previstas en su normativa específica⁴⁹. Será necesario, en estos casos, entre otras obligaciones, revisar la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, así como llevar a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras afectadas de conformidad con lo previsto en la LPRL y el RSP.

4.2.3. Inaplicación de condiciones relacionadas con el salario

La inaplicación de condiciones laborales que se traduce en una disminución de la cuantía salarial y en el incentivo de las partidas vinculadas a una mayor productividad en la empresa o al aumento de los ritmos de trabajo podría potenciar el riesgo de insatisfacción laboral y estrés, en los casos en que tales cambios no permitieran que las personas trabajadoras lucrarán un salario su-

cionales%20Ergonomia%20y%20Psicosociologia/silvia%20nogareda%20aviles%2012.pdf, págs. 7 y 10. Fecha de consulta 3 de mayo de 2015.

⁴⁷ Véase la [Recomendación 162 de la OIT](#) sobre los trabajadores de edad.

⁴⁸ Véase NOGAREDA CUIXART, C.; NOGAREDA CUIXART, S. y SOLÓRZANO FÀBREGA, M.: «[Jornadas y horarios de trabajo](#)», Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, octubre 2013, págs. 19 y 20. <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>. Fecha de consulta el 31 de mayo 2015.

⁴⁹ En este sentido, el [Real Decreto 488/1997, de 14 de abril](#), sobre Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, en su artículo 3, apartados 2-4, prevé: «Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, el empresario adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente».

ficiente para atender sus necesidades. Asimismo, si el aumento de la productividad implica incrementar los ritmos de trabajo, esta modificación puede acrecentar el riesgo de accidentes de trabajo.

Los supuestos de descuelgue salarial descritos exigen revisar la evaluación de riesgos ya realizada para identificar posibles riesgos como consecuencia de la modificación producida y, tras la revisión, aplicar las medidas de prevención que permitan garantizar la seguridad y salud las personas trabajadoras afectadas.

Es aconsejable aplicar sistemas de remuneración adaptados a las necesidades de los trabajadores, en especial a los de mayor edad. Podría tratarse de sistemas que tuvieran en consideración no solo la rapidez de ejecución, sino también los conocimientos prácticos y la experiencia; o que permitieran mutar de un trabajo remunerado en función del rendimiento a un trabajo remunerado en función del tiempo⁵⁰.

4.2.4. Inaplicación de condiciones relacionadas con las funciones

El descuelgue de condiciones laborales también puede afectar a las funciones cuando los cambios excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET. Es evidente que estos cambios en las tareas o funciones son susceptibles de repercutir negativamente en la salud de las personas trabajadoras.

Con frecuencia, las funciones que un trabajador desarrolla en su puesto de trabajo no solo exigen un esfuerzo físico, sino también mental, por lo que se deberá tener en cuenta, en la asignación de nuevas funciones, diversos factores tales como las capacidades de los trabajadores afectados; sus conocimientos; su cualificación y capacitación; su experiencia; su edad; su estado general de salud; su constitución física, etc. No debe olvidarse que si, entre las exigencias de los nuevos requerimientos o funciones, no se han considerado otros aspectos relacionados con el entorno de trabajo –como el ambiente físico– y con la organización del trabajo, estos cambios podrían perjudicar la salud de la persona trabajadora, favoreciendo la aparición de carga mental, fatiga, estrés e insatisfacción laboral, entre otros efectos. Tras el cambio de funciones también es posible que se produzca una reducción de la actividad, una disminución de la motivación y un incremento de los conflictos interpersonales. Por otra parte, el inadecuado reparto de tareas a personas no cualificadas y la falta de control y supervisión de las normas de trabajo, por parte de los mandos o supervisores, se encuentran entre las causas comunes de los accidentes de trabajo⁵¹.

⁵⁰ Véase la [Recomendación 162 de la OIT](#) sobre los trabajadores de edad.

⁵¹ *Cfr.* Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo «Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales», cit., pág. 16 (consulta 2 de abril de 2015).

Por todo ello, será necesario, al producirse cambios en las funciones, evaluar los puestos de trabajo, analizando las nuevas tareas o funciones encomendadas a los trabajadores afectados, para identificar posibles riesgos y eliminarlos o, en su caso, evaluarlos proponiendo medidas preventivas dirigidas a la reducción de los mismos. De igual forma, el empresario deberá tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las nuevas tareas (art. 15.2 LPRL), adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud [art. 15.1 d)], debiendo dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras [art. 15.1 i)].

En este sentido, el empresario deberá informarles sobre los riesgos que, para su seguridad y salud, se deriven de las nuevas funciones o tareas que deban desarrollar (art. 18 LPRL). Además, aquel habrá de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva –además de la profesional, en su caso–, como consecuencia de los cambios que se produzcan en las funciones que vengán desarrollando hasta ese momento o de la introducción de nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (art. 19 LPRL). De manera especial, la citada norma exige de forma clara una nueva formación en materia preventiva cuando se produzcan modificaciones en las funciones que desempeñe un trabajador o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo⁵².

En consecuencia, la modificación, mediante el descuelgue de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, obliga al empresario, de conformidad con lo dispuesto en la LPRL, a llevar a cabo una acción preventiva –previa la identificación y evaluación de riesgos– dirigida a proponer las medidas necesarias para prevenir la materialización del cualquier daño derivado del trabajo, y que, en este caso, pueda ser ocasionado por la nueva configuración de las condiciones de trabajo relacionadas con el tiempo de trabajo y su distribución en general; con el nuevo sistema de remuneración y cuantía salarial; con el sistema de trabajo y rendimiento implantado; o, por último, con las nuevas funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET⁵³.

⁵² El artículo 19 de la LPRL dispone que: «1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario (...)».

⁵³ Respecto de la evaluación de riesgos cuando se incorporan al trabajo menores de 18 años, el artículo 27.1 señala: «Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores. A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en

Para finalizar, procede señalar que la OIT, respecto de los trabajadores de edad, recomienda adaptar su puesto de trabajo y las tareas que se exigen a quien lo ocupa, utilizando para ello todos los medios técnicos disponibles y aplicando los principios de la ergonomía, a fin de garantizar su salud, prevenir los accidentes y mantener la capacidad de trabajo. Al mismo tiempo, propone realizar una vigilancia más frecuente del estado de salud de estas personas⁵⁴.

5. CONCLUSIONES

Si bien la **LPRL** prevé que los convenios colectivos pueden establecer «prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito» (art. 1), no es muy frecuente que la negociación colectiva vaya más allá de lo ya regulado en la normativa estatal o que sus disposiciones alcancen un mayor nivel de especificidad.

Por ello, aunque es ilustrativo conocer los contenidos de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales, lo que resulta de especial interés, tras la Reforma laboral de 2012, es examinar la incidencia de las nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y, de manera especial, del vigente régimen jurídico de descuelgue de condiciones laborales, en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

La citada Reforma ha permitido que la prevención de riesgos laborales deje de ser una materia intangible para los convenios colectivos de ámbito empresarial y autonómico. En lo que se refiere a estos últimos, de acuerdo con la regulación contenida en el artículo 84.4 del **ET**, se admite la posibilidad de que los mismos modifiquen *in peius* las condiciones mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo previstas en un convenio o acuerdo estatal, siempre que este permita la inclusión de tales materias en la negociación colectiva autonómica y no establezca límites a su negociación en ámbitos inferiores.

Por su parte, el artículo 84.2 del **ET** establece la prioridad aplicativa absoluta de los convenios empresariales respecto de las materias previstas en el mencionado artículo, a las que podrán adicionarse, en su caso, «aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2» [letra g)]. Entre dichas materias podrían encontrarse contenidos relacionados con la prevención de riesgos laborales, si así se permitiese en los acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83.2 del **ET**. En estos casos, se abriría la posibilidad de regular cuestiones atinentes a la prevención de riesgos laborales en un convenio de empresa, no solo para la mejora de lo dispuesto en ámbitos superiores, sino también

cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto (...).

⁵⁴ Véase [Recomendación de la 162 OIT](#) sobre los trabajadores de edad.

para el establecimiento de una regulación menos favorable, e, incluso, en perjuicio de la seguridad y salud de los trabajadores afectados.

La **LPRL** impone al empresario, de un lado, el deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y, de otro, el deber de integrar la prevención en el proceso productivo. El cumplimiento de estas obligaciones generales implica que el empresario que pretenda el descuelgue de condiciones de trabajo en los términos previstos por el **ET** habrá de tener en cuenta la normativa aplicable en materia preventiva y, concretamente, deberá cumplir las obligaciones preventivas exigidas en los casos en los que cambien las condiciones de trabajo.

De este modo, en los procesos de descuelgue, el empresario deberá tener en cuenta no solo los principios de la acción preventiva contemplados en el artículo 15 de la **LPRL**, sino también otras obligaciones, como la de realizar una nueva evaluación de riesgos respecto de las nuevas condiciones de trabajo que se originan como consecuencia del descuelgue o, en su caso, una revisión de la ya realizada en los términos que procedan y, en consecuencia, una nueva planificación preventiva (art. 16 **LPRL**). Al mismo tiempo, deberá cumplir las obligaciones de información, participación y consulta impuestas por el artículo 18 de la **LPRL** y el deber de formación en materia preventiva previsto en el artículo 19 de la repetida norma. Asimismo, el empresario deberá observar sus obligaciones en materia de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras afectadas por el cambio en las condiciones de trabajo (art. 22 **LPRL**), y de protección de trabajadores sensibles, menores o mujeres embarazadas o en situación de lactancia, en los términos expuestos (arts. 25, 26 y 27 **LPRL**).

La inaplicación de condiciones laborales fijadas en el convenio aplicable puede suponer un incremento de los costes empresariales pues el empleador, en cumplimiento del deber de garantizar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el desarrollo de su trabajo, deberá asumir los gastos que implica la realización, respecto de los trabajadores afectados, de una nueva evaluación de riesgos o de una revisión de la inicialmente efectuada; costes a los que habría que añadir los ocasionados por la revisión y actualización de la planificación preventiva, los derivados de proporcionar la información y la formación en materia preventiva necesaria e, incluso, los generados por la realización de la vigilancia de la salud en los términos ya expuestos. Es preciso recordar que estos costes en ningún caso podrán recaer en el trabajador afectado, debiendo asumirlos la empresa (art. 14.5 **LPRL**). Por otra parte, la asignación de nuevas tareas, el cambio de funciones sin la información y formación en materia preventiva necesaria, el establecimiento de sistemas retributivos en función de la productividad o el aumento de los ritmos de trabajo pueden aumentar la siniestralidad laboral o favorecer la aparición de enfermedades profesionales, lo que también provocaría un incremento de los gastos empresariales. El veraz conocimiento de los costes que, desde el punto de vista preventivo, podrían derivarse de un cambio en las condiciones de trabajo, sería susceptible de desincentivar las iniciativas empresariales de descuelgue.

En caso de que el cambio de condiciones de trabajo fuese en detrimento de la seguridad y salud de las personas trabajadoras afectadas, la posibilidad de control del cumplimiento de normas aplicables en materia preventiva cuando se producen tales cambios puede quedar limitada, en

la práctica, a los supuestos en los que exista en la empresa representación legal de los trabajadores. Cuando la inaplicación del convenio sea fruto del acuerdo alcanzado con los representantes designados *ad hoc* en virtud de lo previsto en los artículos 87.1 y 41.4 del ET, las posibilidades de control se reducen al mínimo; presumiblemente, a los mismos les resultará difícil advertir las implicaciones negativas que los cambios propuestos por el empresario puedan tener en la seguridad y salud de los trabajadores y, en consecuencia, oponer objeciones al respecto.

Los argumentos expuestos podrían dificultar la consecución de una cultura preventiva, en los términos exigidos por la propia LPRL, sobre todo en las pequeñas empresas, que, como es sabido, constituyen el común denominador del tejido productivo en España.

Para finalizar, parece oportuno señalar que, si bien el empresario puede perseguir con el descuelgue de condiciones laborales la obtención de una mayor rentabilidad, no se debe olvidar que la prevención y la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, junto a las actuaciones dirigidas a mejorar su estado de salud, han de constituir un *prius* para el mantenimiento y la mejora de la productividad empresarial.

Bibliografía

III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015, 2016 Y 2017: disponible en: http://www.ugt.es/Publicaciones/III_AENC_empleo_negociaci%C3%B3n_colectiva_2015_2016_2017_UGT.pdf, Fecha de consulta 10 de junio de 2015.

CASTRO ARGÜELLES, M.ª A. [2013]: *Inaplicación o «descuelgue» del convenio colectivo*, Madrid: Civitas, págs. 154 y ss.

CAVAS MARTÍNEZ, F. [2014]: «El descuelgue: Problemas prácticos y primeras experiencias», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, págs. 127-174.

CAVAS MARTINEZ, F. [2014]: «El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC», Jornada Técnica de la CCNCC, «Los procedimientos estatal y autonómicos sobre inaplicación de convenios colectivos del art. 82.3 ET», Madrid, disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/ForosDebate/CCNCC_Jornada_Tecnica_Inaplic_2014_Ponencia_1_Faustino_Cavas_Martinez.pdf. Fecha de consulta ekl 3 de junio de 2015.

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL CON LA COLABORACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: «Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales», disponible en: http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Guia_de_actuaciones_ITSS_sobre_riesgos_psicisociales.pdf, págs. 1 y 16. Fecha de consulta 2 de abril de 2015.

FERRANDO GARCÍA, F. [2015]: «Implicaciones de la gestión flexible del tiempo de trabajo en materia de conciliación de la vida personal y laboral», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177, págs. 107-126.

GARRIGES GIMÉNEZ, A. [2014]: «Derivas de la Reforma de la Negociación Colectiva en España: Un adiós a la intangibilidad *in Peius* de las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales establecidas por los convenios colectivos sectoriales», disponible en: <http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/3019/2845><http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/3019/2845>, págs. 231 y 242-243. Fecha de consulta 1 de abril de 2015.

GOÑI SEIN, J. L. [2014]: «Las funciones del Convenio Colectivo en el desarrollo de la prevención de riesgos laborales», en VV. AA., *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes* [Ramos Quintana, M. I. (dir.) y Grau Pineda, M. C. (coord.)], Albacete: Bomarzo, pág. 45.

LÓPEZ ANIORTE, M. C. [2015]: *Concurrencia de convenios y atomización de la negociación colectiva*, Murcia: Laborum, disponible en: <https://digitum.um.es/xmlui/handle/10201/45173>, págs. 15, 84 y 121 y ss. Fecha de consulta 1 de mayo de 2015.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. [2012]: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva: Un estudio comparado de los años 2000 a 2010*, INSHT, MTIN, págs. 312-318.

MUÑOZ RUIZ, A. B. [2014]: «Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: Más allá de la prevención de riesgos laborales», *Revista de Información Laboral*, núm. 8, págs. 4 y 5.

NAVARRO NIETO, F. [2013]: «El régimen de inaplicación y modificación de Convenios colectivos», *Temas Laborales*, núm. 120, pág. 246.

— [2004]: «El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva», *Temas Laborales*, núm. 75, págs. 11-58.

NOGAREDA CUIXART, S. [2012]: «El trabajo a turnos y nocturno como agravante de la exposición a los riesgos laborales», Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. 8.ª Jornadas Nacionales de Ergonomía y Psicología, Tiempo, Trabajo, Productividad y Salud, disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/EL%20INSHT%20EN/Documentacion%20de%20jornadas/VIII%20Jornadas%20Nacionales%20Ergonomia%20y%20Psicosociologia/silvia%20nogareda%20aviles%2012.pdf>, págs. 7 y 10. Fecha de consulta 3 de mayo de 2015.

NOGAREDA CUIXART, C.; NOGAREDA CUIXART, S. y SOLÓRZANO FÁBREGA, M. [2013]: «Jornadas y horarios de trabajo», Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, disponible en: <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>, págs. 19 y 20. Fecha de consulta 31 de mayo 2015.

SEMPERE NAVARRO, A. V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. [2014]: *El «descuelgue» y otras vías de inaplicación del convenio*, Francis Lefebvre, págs. 32 y ss.

TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. [2009]: *La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva*, CCNCC, MTIN.

VALDEOLIVAS GARCIA, Y. [2014]: «El papel de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud», en VV. AA., *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes* [Ramos Quintana, M. I. (dir.) y Grau Pineda, M. C. (coord.)], Albacete: Bomarzo, págs. 71, 74, 79 y 86.