

APROXIMACION AL ESTADO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

El tema ha despertado escaso interés en nuestra doctrina: salvo excepción (1), se ha limitado a señalar, ante la amplitud del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, que la seguridad e higiene en el trabajo es materia negociable (2).

No obstante, dados los valores en juego, la disponibilidad no puede ser plena (3). Sin duda, la autonomía colectiva queda, en este terreno, limitada por los derechos de la persona, según la jerarquía y rango con que vienen recogidos en la Constitución y resto del ordenamiento jurídico.

Por tanto, si bien es cierto que la seguridad e higiene en el trabajo es materia negociable al amparo de los artículos 37 de la Constitución y 85 del Estatuto, se pueden señalar dos límites a esa negociabilidad: un primer límite, de carácter absoluto, lo constituyen la vida e integridad física del trabajador, tutelada por el artículo 15 de la Constitución. Por la eficacia de este precepto (artículo 53 de la Constitución) será absolutamente inadmisibile cualquier cláusula convencional que ponga en peligro los bienes jurídicos tutelados.

Un segundo límite deriva de los artículos 43 y 45 de la Constitución (derecho a la salud y a disfrutar de un medio ambiente adecuado) que se concretarían en el ámbito laboral en el artículo 4.2 de la Constitución, desarrollado por el artículo 19.1 del Estatuto. Digo que el límite es relativo por

(1) F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO: *Sobre la negociación colectiva en materia de seguridad e higiene en el trabajo* (multicopiado).

(2) Entre otros: M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, Madrid, 1980, pág. 146; A. MONTOYA MELGAR: *Derecho del trabajo*, Madrid, 1979, pág. 376; ALBIOL y otros: *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1981, pág. 153.

(3) F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO: *Sobre la negociación...*, pág. 31.

dos razones: por un lado, en cuanto que todos los preceptos constitucionales citados tienen eficacia programática y, por otro, en cuanto que el artículo 4.2 de la Constitución, que es el que se refiere directamente al tema, no establece un derecho de los trabajadores, sino una obligación para los poderes públicos («velarán por la seguridad e higiene en el trabajo»). En consecuencia, los poderes públicos, sea por vía legislativa, administrativa o jurisdiccional, deben actuar en la materia que nos ocupa y esa actuación tendrá, normalmente, carácter indisponible para las partes, en definitiva, carácter mínimo; ello no sólo por el juego de los principios de aplicación del Derecho del Trabajo, sino también, porque, de lo contrario, se vulneraría el mandato del artículo 4.2 de la Constitución (4).

Con todo, el ámbito en el que las partes pueden actuar es, sin duda, muy amplio; más si se tiene en cuenta que la intervención del Estado se ha quedado anclada en la idea tradicional de la seguridad e higiene: la concepción defensiva. Por tanto, la negociación colectiva podría abarcar, de un lado, la mejora de las condiciones y medidas defensivas (establecidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en algunas Ordenanzas sectoriales); de otro, la implantación positiva de un nuevo concepto de la seguridad e higiene en el trabajo: el concepto ofensivo, de ámbito mucho más amplio al estar basado en un concepto moderno de salud en el que ésta no es la mera ausencia de enfermedad sino la situación óptima en la que el hombre puede desarrollar sus capacidades globales.

¿En qué medida viene aprovechando estas posibilidades la negociación colectiva española? Esta es la cuestión que, a título de aproximación, pretende resolver este trabajo.

Obviamente, es imposible abarcar la totalidad de la negociación; por ello, me he limitado a trabajar sobre una muestra de sesenta convenios de ámbito territorial. He elegido tres sectores, a mi juicio, representativos: una actividad insalubre (la química, entendida en sentido amplio), otra peligrosa (construcción) y una tercera, sucia (limpieza pública y recogida de residuos sólidos). Con ello he pretendido que las conclusiones sean mínimamente generalizables. Con la misma finalidad la muestra se ha repartido en dos segmentos temporales: veintisiete convenios fueron publicados en el primer trimestre de 1980; los otros treinta y tres en los nueve primeros meses de 1983 (5).

(4) Sobre la interpretación y rango de los preceptos constitucionales relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo, puede verse T. SALA: *El modelo normativo de la seguridad e higiene en España*, Valencia, 1983, págs. 2 a 8.

(5) Los convenios estudiados son los siguientes:

a) NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1980: 1. *Construcción*: convenios provinciales de

DESCRIPCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA
DE SEGURIDAD E HIGIENE

1. *Interés convencional por la seguridad e higiene.*

Caracteres formales

Pueden clasificarse los convenios colectivos estudiados en tres grupos:

a) En primer lugar, *convenios que*, en sentido estricto, *no se ocupan del tema*. Son veintidós (lo que supone aproximadamente un treinta y siete por ciento). Incluyo en este grupo, por un lado, nueve convenios que no contienen ninguna referencia; por otro, siete que se remiten a la legislación; por último, otros seis que regulan, exclusivamente, aspectos retributivos (pluses de peligrosidad, toxicidad y penosidad).

b) En segundo lugar, hay treinta y cinco convenios (doce por ciento) que recogen *alguna materia relacionada con la seguridad e higiene*. Se trata

Cuénca (BOP 25-1), Madrid (BOP 1-2), Jaén, Castellón (BOP 21-2), Granada (BOP 21-2), Valencia (BOP 21-2), Zamora (BOP 25-2), Cáceres, Zaragoza (BOP 12-3), Pontevedra (BOP 20-3), Huesca (BOP 27-3), Vizcaya (BOP 27-3); 2. *Limpieza pública y recogida de basuras*: convenio provincial de Ciudad Real (20-2); 3. *Recuperación de desperdicios sólidos*: provincia de Zaragoza (15-3); 4. *Sector químico*: 4.1. *Envasado y distribución de butano*: provinciales de Jaén (5-1), Almería, Alicante (8-1), Lugo (24-1), Córdoba (14-2), Santander (18-2), Valencia (27-2), Baleares (21-3), Málaga (16-3); 4.2. *Industria química española*: nacional (BOE 13-3); 4.3. *Mayoristas e importadores de productos químicos*: nacional (BOE 1-3); 4.4. *Química transformadora*: nacional (BOE 25-3); 4.5. *Pastas, papel y cartón*: nacional (BOE 31-3); 4.6. *Industrias del caucho*: provincial de Murcia (BOP 21-2); 4.7. *Comercio mixto de industrias químicas*: provincial de Santander (BOP 29-2); 4.8. *Transformadoras del plástico*: provincial de Murcia (13-3); 5. *Acuerdo Marco Interconfederal de 1980*.

b) NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1983: 1. *Construcción*: convenios provinciales de Gerona (BOP 27-1), Segovia (11-4), Soria (18-4), Rioja (5-5), Huesca (11-5), Guipúzcoa (13-5), Málaga (21-5), Jaén (3-6), León (8-6), Palencia (13-6), Albacete (13-6), Tarragona (30-6), Teruel (8-8); 2. *Limpieza pública y limpieza de edificios y locales*: convenios colectivos provinciales de Orense (BOP 16-5), Cáceres (20-5), Jaén (24-5), Zaragoza (27-5), Segovia (27-5), Huesca (1-6), Badajoz (3-6), Córdoba (7-6), Tarragona (10-6), Almería (28-6), Tenerife (16-8); 3. *Recuperación de desechos y residuos sólidos*: convenio colectivo nacional (BOE 18-1) y provincial de Zaragoza (BOP 19-1); 4. *Sector químico*: 4.1. *Pastas, papel y cartón*: nacional (BOE 28-5) y provincial de Guipúzcoa (BOP 20-5); 4.2. *Laboratorios cinematográficos*: nacional (BOE 25-5); 4.3. *Industria fotográfica*: nacional (BOE 10-1); 4.4. *Caucho y neumáticos*: provincial de León (7-1); 4.5. *Industrias químicas*: provincial de Cantabria (BOP 11-5); 4.6. *Productos químicos farmacéuticos e industriales*: Cantabria (BOP 11-5); 5. *Acuerdo Interconfederal* (BOE 1-3).

de regulaciones parciales y limitadas: nunca se aborda el tema en su conjunto sino alguna (o algunas) de sus facetas. Además, ni siquiera éstas se regulan completamente: se dan algunas normas, las de mayor interés para los negociadores.

c) Por último, tres convenios (cinco por ciento) contienen una *regulación mínimamente estructurada*. Ello no implica que tengan la prolijidad de las reglamentaciones, pero destacan claramente del resto de los convenios en cuanto regulan globalmente la seguridad e higiene, dejando entrever, además, algunos aspectos de un concepto más amplio de ésta. En todo caso, tienen carácter excepcional y, por ello, se estudian aparte (6).

2. Remisiones a la legislación

Ya he dicho cómo existen siete convenios (alrededor del doce por ciento) que, bajo la rúbrica «seguridad e higiene», contienen bien una genérica remisión a la legislación vigente bien, en concreto, a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Junto a ellos existen remisiones a la legislación para temas concretos (especialmente en materia de seguridad personal).

Se plantea el problema de determinar qué papel juegan estas remisiones respecto de los intereses de los negociadores.

La solución se encuentra fácilmente cuando el propio convenio da una pista: tras remitirse a la legislación, la parte laboral concede un mes de plazo para que las empresas adapten sus instalaciones a la legalidad vigente, renunciando, durante tal término, a controlar el cumplimiento de la normativa (7); o las partes asumen un compromiso de estudio (8).

En los demás casos no hay datos que permitan establecer la causa de la remisión. Imagino, no obstante que dependerá de la perspectiva desde la cual se mire: para los empresarios, suponen un «no meterse en problemas»; para los trabajadores, el dejar una constancia de la existencia del interés, temporalmente marginado por las razones que sea.

De otro lado, puede entenderse también (es seguro para ciertas remisiones específicas —por ejemplo, las relativas a normativa de seguridad personal—) que los negociadores prefieren no entrar en cuestiones de carácter marcadamente técnico.

(6) Tales porcentajes coinciden más o menos con los que recoge RODRÍGUEZ-SAÑUDO para la negociación de empresa (*Sobre la negociación...*, pág. 32).

(7) Convenio provincial de la Construcción de Vizcaya de 1980.

(8) Convenio provincial del Caucho de Murcia de 1980 (art. 48); convenio nacional de Productos químicos industriales, mayoristas e importadores de 1980 (art. 33).

3. *La seguridad e higiene como fuente de derechos y obligaciones para trabajadores y empresario*

El tratamiento de la seguridad e higiene implica la atribución a trabajadores y empresario de una serie de titularidades de derechos o facultades y obligaciones. Esto puede realizarse de una forma genérica (por ejemplo, el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores) o específica (regulando materias concretas; por ejemplo, el título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo). Ambas posibilidades no son excluyentes: una regulación formalmente correcta debe reunir las en cuanto que una y otra se complementan.

Solo excepcionalmente se adopta esta última solución en la negociación; generalmente se opta bien por establecer unos derechos y obligaciones generales, bien por centrarse en algunos aspectos específicos. El tema es, sin duda, importante: cuanto más general sea la regulación más cerca estaremos de la declaración de intenciones.

Quizá por ello son pocos los convenios que se limitan a establecer una regulación genérica, únicamente cinco. Unos insisten en el derecho de los trabajadores a una adecuada protección; otros en la obligación de proporcionarla que tienen las empresas. Alguno insiste en el deber de colaboración que tienen los trabajadores —deber de colaborar en el estudio y puesta en marcha de medidas preventivas, obligación de cumplirlas una vez aprobadas...—. En rigor, estos convenios carecen de contenido normativo: así, uno se limita a transcribir literalmente el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores (9).

La tendencia mayoritaria es la de recoger reglas concretas sobre aspectos específicos (alguno o algunos) de la seguridad e higiene, según los intereses de los negociadores. Recojo a continuación los problemas más comunes en los convenios estudiados.

1. *Protección individual: ropa de trabajo y medidas de seguridad*

Veintidós convenios de los estudiados —aproximadamente un treinta y siete por ciento— se ocupan del tema de la protección individual del trabajador contra las condiciones de trabajo peligrosas, tóxicas o meramente

(9) Son los convenios colectivos: provincial de Limpieza de Tarragona de 1983 (artículo 11); provincial de Pastas, papel y cartón de Guipúzcoa de 1983 (art. 16); provincial de la Construcción de Rioja de 1983 (art. 28); de Málaga de 1983 (art. 19); de Palencia de 1983 (art. 10).

penosas (10). Sistemáticamente, el tratamiento suele hacerse conjuntamente con el de la ropa de trabajo, yuxtapuesto a los problemas que derivan de ésta (11). Se hace referencia, por un lado, a concretas medidas, de naturaleza variable según el sector en el que nos movamos (casco, calzado de seguridad, en construcción; guantes protectores, en limpieza pública; protección contra ácidos y sustancias corrosivas, en Químicas); por otro, a medidas generales, comunes para todos los sectores (ropa y calzado impermeable para trabajos a la intemperie»; por último, un importante grupo de convenios se remite a la legislación vigente.

Los convenios no pueden equipararse con las reglamentaciones administrativas (especialmente los artículos 141 y siguientes de la Ordenanza General). No obstante, se puede encontrar una diferencia importante: en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo el tema de la protección personal se centra en la prevención de accidente y enfermedad, tan sólo en el artículo 142 se hace una vaga referencia a la protección contra el trabajo «especialmente penoso o marcadamente sucio»; la negociación, directa o indirectamente, intenta ampliar este tratamiento y evitar las condiciones penosas o sucias. Así deben explicarse los once convenios que se refieren a la obligación de suministrar ropas impermeables cuando la prestación se realice a la intemperie y otros tres convenios que, si bien se remiten al artículo 142 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, hacen especial énfasis en la idea «marcadamente sucios».

La empresa es, en todo caso, quien viene obligada a suministrar las medidas personales de protección. Lo que varía, según convenios, son los criterios que dan lugar al nacimiento de esa obligación. Dejando aparte a las ropas y calzado impermeable (que son siempre de obligado suministro cuando se realicen trabajos a la intemperie o circunstancias similares), las demás medidas de seguridad o protección presentan una doble posibilidad,

(10) NEGOCIACIÓN DE 1980: *Construcción*: Jaén (art. 15), Madrid (art. 19), Cuenca (art. 27), Vizcaya (art. 27), Huesca (art. 27), Cáceres (cláusula 13), Granada (artículo 48); *Limpieza pública*: Ciudad Real (art. 31); *Distribución de butano*: Valencia (art. 40); *Caucho*: Murcia (art. 41); *Mayoristas e importadores de productos químicos*: nacional (art. 34); *Pastas, papel y cartón*: nacional (art. 102).

NEGOCIACIÓN DE 1983: *Construcción*: Rioja (art. 28), Segovia (art. 35), Málaga (artículo 17), Jaén (art. 14), Segovia (art. 15); *Limpieza de edificios y locales*: Zaragoza (art. 18), Tarragona (art. 11), Tenerife (art. 30), Badajoz (art. 12); *Pastas, papel y cartón*: Guipúzcoa (art. 14).

(11) Otros problemas conexos en materia de vestuario, ropa de trabajo, etc., son la cuestión de las insignias o anagramas que puedan llevar, la publicidad, quién deba suministrarla —si directamente o por medio de un complemento del salario—, con qué periodicidad, etc.

según convenios, de que nazca la obligatoriedad de su suministro: en ocho convenios, la obligación nace del mandato legal (se suministrarán los medios previstos cuando la legislación vigente lo disponga); en otros once convenios, es obligatorio poner a disposición los medios de protección establecidos cuando la naturaleza del trabajo lo requiera. La distinción puede tener su importancia cara al juego del *ius resistentiae* previsto en el artículo 11, último párrafo de la Ordenanza General (12).

Por último, siete convenios establecen la obligación de los trabajadores de usar los medios de protección personal.

2. Seguridad e higiene del puesto de trabajo: protección del medio ambiente

Incluyo en este subepígrafe dos facetas: de un lado, las medidas de seguridad o higiene que debe reunir el centro y, por extensión, el puesto de trabajo; de otro lado, las medidas destinadas a que la prestación laboral se desarrolle en un medio ambiente adecuado, mínimamente saludable.

Las medidas de seguridad e higiene del centro de trabajo no son aludidas por la negociación: vienen reguladas exhaustivamente en la Ordenanza General y en alguna Ordenanza sectorial (v. gr.: Construcción, Vidrio y Cerámica).

Del mismo modo, la negociación tampoco se ocupa de la protección del medio ambiente, ni siquiera de temas que estarían indirectamente relacionados con ésta: por ejemplo, la cuestión de las inclemencias del tiempo en el sector de la construcción. Este tema puede abordarse desde una doble perspectiva: por un lado, la retributiva (¿debe retribuirse el tiempo perdido por esta causa?; ¿es recuperable?); pero, por otro lado, es un problema indirectamente relacionado con el del medio ambiente, ya que se establecerá en qué condiciones no puede prestarse el trabajo por ser excesivamente penoso.

En la Ordenanza de la Construcción (artículo 93), la regulación es la siguiente: en primer lugar, es la empresa la que decide la suspensión de las prestaciones; en segundo lugar, también la empresa decide sobre si las horas perdidas por esta causa tendrán o no carácter recuperable.

La negociación colectiva del sector se ocupa del tema en nueve convenios. Todos ellos abordan la cuestión de la retribución; sólo tres se plantean

(12) Obviamente en el segundo caso el ejercicio del derecho de resistencia será más flexible. En cualquier caso, no parece que sea ésta la preocupación de los negociadores: un solo convenio hace referencia al *ius resistentiae* (en idénticos términos que la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

quién o cómo debe determinarse la suspensión del trabajo. En todo caso, tampoco se establece un claro control sobre la decisión del representante de la empresa por parte de los trabajadores (13).

Por tanto, como regla general, el tratamiento de la seguridad e higiene del puesto de trabajo se centra básicamente en los aspectos retributivos que examino a continuación.

3. Aspectos retributivos: pluses de peligrosidad, toxicidad, penosidad y suciedad

Estos pluses tienen gran interés en cuanto pueden configurarse como instrumento de presión indirecta sobre los empresarios. Además pueden ser útiles para determinar cuál sea el interés real —por parte de los trabajadores— en mejorar las condiciones de seguridad y salubridad de los puestos de trabajo. En consecuencia, son tres los problemas que deben plantearse: por un lado, el de la cuantía de estos complementos; por otro, el de la determinación de los puestos de trabajo que los devengan; por último, la existencia de otras posibilidades menos lucrativas pero más salubres de «compensar» los riesgos a que se expone el trabajador.

Casi la mitad de los convenios estudiados establecen algo en materia de pluses (14). Normalmente se establecen en forma de porcentaje sobre el salario base, porcentajes que varían desde el diez hasta el ciento por ciento según el tipo de plus, o el trabajo que lo devenga. Algunos se establecen a tanto alzado por día o, incluso, por un período —gratificación, por penosidad invernal en algún convenio de la construcción.

(13) El artículo 25 de la Construcción de Segovia de 1983 establece el requisito del acuerdo con los representantes legales; el artículo 20 de la Construcción de Jaén de 1983 exige únicamente oír su opinión.

El artículo 17 de la Construcción de Granada de 1980 establece una determinación apriorística de los supuestos en que procede la suspensión del trabajo, dejando una cierta libertad a los comités de seguridad e higiene de fijar otros.

(14) NEGOCIACIÓN DE 1980: *Construcción*: Huesca (arts. 19 y 20), Cáceres (artículo 14), Zamora (art. 20), Granada (art. 38), Jaén (art. 29), Castellón (art. 26); *Limpieza pública*: Ciudad Real (arts. 33 y 35); *Recuperación residuos*: Zaragoza (art. 18); *Llenado y distribución de butano*: Jaén (art. 16).

NEGOCIACIÓN DE 1983: *Construcción*: Málaga (art. 43), Soria (art. 11), Huesca (artículos 19 y 20), Jaén (art. 28), Teruel (art. 11), Tarragona (art. 18); *Limpieza pública*: Tenerife (art. 25), Tarragona (art. 26), Córdoba (art. 17), Zaragoza (art. 13), Jaén (artículo 19), Cáceres (art. 7), Orense (art. 9), Badajoz (art. 17); *Recuperación residuos*: estatal (art. 13), Zaragoza (art. 17); *Químicas*: Cantabria (art. 9).

Con respecto a la cuantía pactada (15) se distinguen tres grupos de convenios:

- a) Convenios que *superan* las previsiones reglamentarias: son siete.
- b) Convenios que *las mantienen*, sea por remisión, por pacto expreso o por silencio: trece.
- c) Convenios que *las rebajan*: dos.

No parece desprenderse, por tanto, que los pluses de referencia sean un medio de presión indirecta. Salvo en alguna ocasión, la negociación desliga los pluses de su causa reconduciéndolos a ser un aspecto salarial más (16).

La determinación de los puestos de trabajo que deben devengar estos pluses tiene también cierta importancia: cuanto mayor sea el número de puestos de trabajo que devenguen estos pluses, mayor será la carga económica para el empresario y, mayor, en consecuencia, el interés de éste en mejorar las condiciones de seguridad e higiene; por tanto, la participación de los trabajadores a la hora de determinar los puestos de trabajo afectados por las notas de peligrosidad, toxicidad, penosidad o suciedad puede configurarse como una forma mediata de presión.

En cuanto a los sistemas de determinación de estos puestos de trabajo podemos distinguir los siguientes grupos de convenios colectivos:

- a) *Convenios que no establecen ningún criterio*: son ocho. Deberá, en consecuencia, estarse a las previsiones de las reglamentaciones y ordenanzas.
- b) *Convenios que se remiten a la legislación*: son cinco. Conviene señalar las formas previstas en las Ordenanzas: el artículo 116 de la Ordenanza de la Construcción establece que los determinará la Dirección General de Trabajo, previas ciertas consultas; el artículo 71 de la Ordenanza de Limpieza Pública atribuye la competencia a la dirección de la empresa, pudiendo el trabajador reclamar a la Delegación Provincial y, luego, en alzada, ante la Dirección General de Trabajo; para las Químicas, el artículo 69 de la Ordenanza establece un catálogo de las actividades del sector que deban considerarse tóxicas, peligrosas o penosas.
- c) *Convenios que determinan directamente o establecen un procedi-*

(15) Dado que las Ordenanzas laborales establecen los pluses porcentualmente-desprecio los convenios que los establecen a tanto alzado. Del mismo modo, desprecio aquellos pluses que remuneran actividades demasiado específicas.

(16) Ello también se ve en algunos convenios que se ocupan expresamente de la concurrencia en un mismo puesto de trabajo de más de una de las circunstancias que producen el devengo del plus: los pactos favorecen al empresario ya que los pluses no se acumulan aritméticamente sino que crecen en menor medida. Por ejemplo, artículo 33 C. Ciudad Real —Limpieza pública de 1980—, si concurre una circunstancia el plus es el 20 por 100; si concurren dos, el 25; si tres, el 30.

miento participativo distinto del previsto en las reglamentaciones: normalmente, los convenios no establecen directamente más que algunos supuestos o, con mayor generalidad, unos criterios a seguir en la posterior determinación. Esta se encomienda: en algunas ocasiones, a la Dirección Provincial de Trabajo, previa petición de los representantes de los trabajadores o del empresario (o sin ella); en otras ocasiones, a la comisión paritaria del convenio; una tercera posibilidad es que los determinen en cada empresa el empresario y los representantes legales de los trabajadores. En todo caso, en estas dos últimas opciones, suele establecerse una posible intervención de la autoridad administrativa a efectos de ratificación. En esta categoría se incluyen seis convenios.

En consecuencia, parece que tampoco la determinación de los puestos de trabajo que devengan pluses de peligrosidad, toxicidad, penosidad o suciedad se configura, al menos como regla general, como un instrumento de presión. No obstante, no puede desconocerse que los mecanismos de determinación previstos en las Ordenanzas van siendo superados por otros en los que la participación de los trabajadores está más presente o en los que, al menos, desaparece la arbitrariedad de las empresas, siquiera por la vía tácita (17).

El último aspecto que interesa resaltar con respecto a los aspectos retributivos es si existen o no en la negociación otras formas de compensar los riesgos a que se expone la salud del trabajador. Es claro que el plus tiene naturaleza compensatoria, pero es claro también que no es la única forma de compensar el mayor riesgo a que se ven expuestos los trabajadores: existen otras posibilidades (reducciones de jornada, obligatoriedad de que el trabajo peligroso o tóxico se haga por turnos) que, si bien pueden ser menos lucrativas para el trabajador, probablemente tutelen más perfectamente su derecho a la salud.

Los negociadores, como regla general, no han apreciado esas posibilidades: apenas tres convenios colectivos han previsto, entre los consultados, reducciones de jornada u obligatoriedad de establecer turnos (18).

(17) Los convenios provinciales de Limpieza de edificios y locales de Jaén (artículo 19) y Córdoba (art. 17), ambos de 1983, encargan a la Comisión Paritaria que solicite dictamen de los órganos administrativos competentes sobre cuáles son los puestos de trabajo que reúnen condiciones tóxicas o peligrosas.

(18) *Reducciones de jornada:* Por acuerdo empresario-representantes legales de los trabajadores hasta cuatro horas semanales (art. 9. C. Químicas Cantabria de 1983); obligatoriamente cuando concurren dos o más circunstancias de riesgo o penosidad en una cuarta parte de la jornada (art. 28, Construcción Jaén de 1983).

Turnicidad obligatoria: Para los trabajos de alcantarillado (art. 22 Limpieza pública Cáceres de 1983).

4. *Asistencia médica: reconocimientos médicos y servicios médicos de empresa*

El tema de los reconocimientos médicos está bastante profusamente recogido en la negociación estudiada: dieciocho convenios establecen la obligatoriedad de que las empresas se lo faciliten a sus trabajadores, bien con la ayuda de los servicios administrativos de seguridad e higiene en el trabajo, bien directamente, según convenios (19).

El reconocimiento médico suele configurarse como un derecho del trabajador —por tanto, se realiza dentro de la jornada con carácter retribuido—; solo ocasionalmente se establece la obligatoriedad. Generalmente gozan de este derecho todos los trabajadores de la plantilla; por excepción un convenio lo limita a trabajadores especialmente expuestos a infección o radiación por razón de su puesto de trabajo. La periodicidad que suele establecerse es la anual; algunos convenios establecen un reconocimiento previo a la admisión del trabajador en la empresa.

Cuatro convenios establecen un derecho del trabajador a conocer los resultados. Otros cinco convenios establecen una serie de controles para la plena efectividad del derecho al reconocimiento médico: dar cuenta de su realización a los representantes legales de los trabajadores, o a la Inspección de Trabajo.

Por último, señalar que no se dedica especial atención a cuál deba ser el contenido de estos reconocimientos: tan sólo dos convenios (uno de ellos de una forma vaga) establecen alguna estipulación a este respecto.

Los servicios médicos de empresa aparecen mucho más raramente en la negociación. Por un lado, aparecen referenciados en materia de Comités de Seguridad e Higiene (algunos convenios establecen que entre ambos organismos debe existir una cierta coordinación, cuando menos, informativa); por otro, aspecto que nos interesa ahora, en algunos convenios aparecen con sustantividad —requisitos de existencia, competencias...

Tan sólo dos convenios hacen referencia a los servicios médicos de empresa. Uno de ellos meramente faculta a las empresas que no lleguen a los

(19) NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1980: *Construcción*: Castellón (art. 33), Zamora (art. 8), Vizcaya; *Limpieza pública*: Ciudad Real (art. 25); *Envasado y distribución de butano*: Valencia (art. 27).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1983: *Construcción*: Rioja (art. 22), Segovia (art. 31), Málaga (art. 19), Palencia (art. 10); *Limpieza pública*: Orense (art. 21), Cáceres (artículo 14), Jaén (art. 10), Zaragoza (art. 22), Córdoba (art. 8), Tarragona (art. 51), Tenerife (art. 29); *Laboratorios cinematográficos*: estatal (art. 36); *Pastas, papel y cartón*: Guipúzcoa (art. 17).

mínimos reglamentarios a constituir tales servicios: previsión que, obviamente, no tienen ningún valor positivo. El otro establece la obligatoriedad de constituir un servicio médico, que funcione dos veces por semana, una hora cada vez, en todo centro de trabajo o empresa de más de cuarenta trabajadores fijos (20).

En cualquier caso, los negociadores no demuestran ningún interés por el tema, probablemente vetado por las empresas dados los costes.

5. *Garantías de los derechos de los trabajadores*

Ya se han mencionado algunas (en materia de reconocimientos médicos); existen otras, aunque en general la negociación no se muestra interesada. Sólo un convenio recoge el derecho de resistencia del trabajador —aunque en idénticos términos que la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo—. Otros dos convenios reconocen al trabajador la posibilidad de reclamar el cumplimiento de la normativa vigente bien ante la dirección de la empresa, bien ante el Comité de Seguridad e Higiene (21). En definitiva, no se aporta nada nuevo.

4. *Comités y vigilantes de seguridad e higiene*

Es indiscutible la importancia que un correcto tratamiento de estos órganos tiene para la seguridad e higiene en cuanto hacen posible la necesaria colaboración entre trabajadores y empresario sin la que las medidas preventivas apenas tendrían efectividad. De hecho, la potenciación de los organismos competentes en seguridad e higiene es una de las líneas maestras de la negociación en los países industrializados (22).

Desde una perspectiva formal, la negociación colectiva muestra un interés relativamente importante por el tema: un tercio de los convenios estudiados (23) se ocupa de comités y vigilantes. A continuación intento extraer las líneas más generales y ordenarlas un poco.

(20) Son los convenios colectivos de Construcción de Rioja de 1983 (art. 22) y de Limpieza pública de Ciudad Real de 1980, respectivamente.

(21) *Ius resistentiae*: art. 9 convenio colectivo Construcción de Palencia de 1983. *Posibilidad de reclamar*: convenio colectivo Limpieza pública de Tarragona de 1983 (artículo 50) y Construcción de Teruel de 1983 (art. 18).

(22) F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO: *Sobre la negociación...*, pág. 28.

(23) NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1980: *Construcción*: Zaragoza (art. 19), Cáceres (art. 23), Granada (art. 16), Castellón (art. 37), Madrid (art. 18); *Limpieza pública*: Ciudad Real (art. 23); *Industria química española*: art. 53; *Comercio mixto de industrias químicas*: Santander (art. 24); *Caucho*: Murcia.

1. *Obligatoriedad de constituir comités: existencia de vigilantes de seguridad e higiene*

El primer problema es determinar en qué empresas o centros de trabajo debe existir comité de seguridad e higiene. Hay soluciones muy variadas: desde establecer un límite mínimo de trabajadores fijos (mínimo muy variado según convenios) hasta la obligatoriedad de constituirlo en todo centro de trabajo. Sin duda, la tendencia general es reducir los mínimos establecidos en las disposiciones reglamentarias.

No existe una tendencia tan clara en materia de vigilantes. De un lado, nueve convenios establecen que deberá existir en todo centro de trabajo donde no deba constituirse comité. Otros dos se remiten a la normativa vigente (artículo 9.º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo); dos más elevan el mínimo reglamentario. Por último, se transfieren las competencias de los vigilantes a los delegados de personal en otros dos convenios.

2. *Composición de los comités. Elección de los vocales trabajadores: relaciones con los representantes legales*

Ocho convenios abordan el tema de la composición de los comités desde la perspectiva tradicional. Se establece una composición tripartita: por un lado, el empresario o persona que le represente que lo preside; por otro lado, un número variable de técnicos según convenios, nombrados también por el empresario; en tercer lugar, entre dos y cuatro vocales trabajadores, según el número de trabajadores fijos, elegidos entre las categorías y oficios más numerosos en el centro de trabajo (existiendo eventualmente un número mínimo para que una categoría pueda estar representada).

Cuatro convenios optan por una composición paritaria con un número de representantes empresariales y laborales dependiente del número de trabajadores fijos del centro de trabajo. La distinción entre los dos modelos de comité (tripartito y paritario) es interesante desde un punto de vista teórico: los convenios que establecen comités paritarios no piensan en estos órganos como órganos técnicos sino como medios de participación laboral. En la práctica, la diferencia se desdibuja en cuanto que los técnicos, en el modelo tripartito, son nombrados por el empresario y, en consecuencia, dependen de él.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1983: *Construcción*: Segovia (art. 32), Palencia (art. 11), Huesca (art. 48), Tarragona (art. 48), Albacete (art. 43); *Limpieza de edificios y locales*: Tarragona (art. 52), Tenerife (art. 28); *Recuperación residuos*: estatal (art. 20); *Pastas, papel y cartón*: Guipúzcoa (art. 16).

En cuanto a la elección de miembros de los comités y vigilantes de seguridad, la negociación tiende a reducir las facultades empresariales a la designación de su representante y de los técnicos. La facultad de designación de los vigilantes de seguridad (artículo 9.º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo) es eliminada o, cuando menos, modalizada —debe atenerse a la terna que le presenten los trabajadores.

Para los vocales trabajadores y los vigilantes la negociación colectiva establece vías muy variadas. No obstante, existe un denominador común: asegurar un cierto control —mayor o menor según convenios— de la representación laboral en los comités y de los vigilantes por los representantes legales de los trabajadores. En este sentido, es absolutamente excepcional —un convenio— la elección directa, pura y simple, de los vocales por los trabajadores. Frente a ello, tres convenios aseguran un control parcial del comité a los representantes legales (24); otros cinco establecen la elección de los vocales por el comité de empresa, asegurando una total dependencia; por último, dos convenios hacen desaparecer la figura del vigilante de seguridad cuyas funciones son asumidas por los delegados de personal.

3. Régimen de los comités y vigilantes de seguridad: *reuniones y facilidades*

La negociación no se ocupa de la organización interna de los comités —excepto en materia de presidencia que corresponde al empresario—. Los convenios abordan preferentemente dos cuestiones: el régimen de las reuniones —periodicidad y retribución— y las facilidades de los vocales trabajadores y de los vigilantes.

Los ocho convenios que abordan la cuestión de las reuniones establecen el siguiente régimen. Los comités se reunirán ordinariamente con periodicidad mensual y extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran: en varias ocasiones la posibilidad de convocar reuniones extraordinarias se refiere exclusivamente al presidente (por tanto, al empresario). Se establece la retribución de las horas perdidas a causa de las reuniones ordinarias; las reuniones extraordinarias deberán realizarse fuera de las horas de trabajo. Obsérvese que el régimen pactado se aparta en buena medida del previsto en el artículo 8º, B y D, de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene

(24) Tal control parcial se logra bien por la elección a través de dos vías —una parte de miembros por los trabajadores y otra por el comité de empresa o delegados de personal—, bien por el establecimiento de un requisito de elegibilidad (ser representantes legales) para parte de los vocales trabajadores del comité de seguridad e higiene.

en el Trabajo. La negociación suprime la retribución de las reuniones extraordinarias (frente al artículo 8.º, D, de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo) y restringe la legitimación para convocarlas (que el artículo 8.º, letra D, de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo también atribuye a un tercio de los miembros).

De otro lado, seis convenios se ocupan de las facilidades de vigilantes de seguridad y vocales trabajadores de los comités: se pacta un crédito horario, de cuantía variable (entre una y dos horas semanales), para posibilitar la inspección de las instalaciones y el contacto con los demás trabajadores. Otro convenio extiende los derechos y garantías de los miembros del comité de empresa a los vocales del comité de seguridad e higiene, con excepción del crédito horario.

4. *Competencias de los comités y vigilantes de seguridad e higiene*

Pueden fijarse de dos maneras: un sector minoritario (cuatro convenios) establece una competencia genérica; por el contrario, la tendencia mayoritaria es un desarrollo minucioso de las competencias que se atribuyen a estos organismos, recogiendo algunas o todas de las que se enumeran a continuación:

1. Controlar y promover el cumplimiento de la normativa vigente. Competencia pactada en nueve convenios coincide con la prevista en el artículo 8.º, letra A, 1.º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Proponer a la dirección de la empresa las medidas que se estimen oportunas para la mejora de las condiciones de seguridad e higiene. También recogida en nueve convenios coincidiría parcialmente con el artículo 8.º, A, 2.º, de la Ordenanza.

3. Ser informado por la dirección de la empresa de los programas y medidas y sus presupuestos que vayan a ser puestos en marcha. Se pacta en ocho convenios. A veces se extiende a la información sobre modificaciones de los procesos productivos. Algunos convenios hacen hincapié en que se facilite tanto la información oficial como toda la demás que obre en poder de la empresa. Es muy corriente que se pacte, en primer lugar, un deber de secreto sobre esta información y, en segundo lugar, la obligación (en ocasiones, mera facultad) de que el comité dictamine sobre estas cuestiones —dictamen que en ningún caso es vinculante—. Parcialmente recogida en el artículo 8.º A, 6.º, de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

4. Recabar, si se estima oportuno, información de los organismos extraempresariales —normalmente de carácter público, aunque dos convenios incluyen a los gabinetes técnicos de los sindicatos—. Esta cláusula se contiene en diez convenios. Adicionalmente se pacta la obligatoriedad de que esta información llegue a todos los miembros del comité. Un convenio establece la intervención dirimente de estos organismos públicos cuando no exista acuerdo en el seno del comité.

5. Informar a los trabajadores, por inclusión en el tablón, sobre las decisiones y medidas aprobadas y los estudios que se hayan hecho sobre la materia. Se contiene en tres convenios.

6. Llevar una estadística sumaria sobre las cuestiones relacionadas con la materia (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc.) e informar periódicamente a los trabajadores también a través del tablón. Pactada en siete convenios coincide parcialmente —en cuanto a su finalidad— con las previstas en el artículo 8.º, letra A, números 6, 7 y 12, de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

7. Proponer la paralización de los trabajos a la dirección técnica cuando así lo requieran las condiciones de peligrosidad existentes. Esta propuesta no tiene carácter vinculante en seis de los ocho convenios que la recogen. No obstante, es indudable la vigencia del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Existen otras competencias recogidas en algunos convenios, marcadamente minoritarios. Destaco: vigilar especialmente los puestos de trabajo que a juicio del comité sean más peligrosos, así como el estado de los trabajadores que los ocupen.

De todo ello, parece que podemos extraer dos conclusiones: en primer lugar, parece que varía la concepción de los comités y vigilantes con respecto a la existente en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene. En efecto, el artículo 8.º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo configura al comité como un órgano de limitado poder de decisión, colaborador técnico de la Administración laboral en el control y fomento del cumplimiento de la normativa administrativa. En la negociación aparecen unos comités autónomos con respecto a la Administración, con mayor capacidad de control y decisión. Idéntico proceso se observa con respecto a los vigilantes de seguridad: frente al artículo 9.º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo que les hace funcionar como expertos en las técnicas de seguridad al servicio de la empresa, la negociación tiende a asimilarlos a los comités, haciéndoles asumir análogas funciones.

No obstante, en segundo lugar, la negociación no es en todos los casos

coherente con esta tendencia de potenciación de comités y vigilantes: a veces se empeoran las condiciones previstas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre facilidades y derechos de los vocales trabajadores y vigilantes; en muy contados casos, se intentan mejorar tales previsiones.

5. *La intervención de los sindicatos*

Aparte del fomento del estudio e investigación del que me ocupo en el epígrafe siguiente, es indudable el importante papel que pueden jugar los sindicatos en el desarrollo y mejora de las condiciones de seguridad e higiene: por un lado, en cuanto partes negociadoras por lo que se refiere al plano de la creación de normas; por otro, en cuanto asesores y colaboradores de los organismos especializados en el seno de las empresas en lo referido a la aplicación de tales normas o acuerdos.

En cuanto negociadores, por lo que se ve en los convenios estudiados, no parece que la seguridad e higiene esté, por regla general, entre los extremos más importantes de las tablas de reivindicaciones. Puede detectarse, en algunas facetas, un interés mayor: así parece que los sindicatos tengan especial interés en la reforma de comités y vigilantes. Para ésta puede que existan algunos modelos sindicales que se van haciendo generales y extendiendo a varias provincias: así en la negociación de la construcción donde existe un modelo estable de comité, probablemente debido a la UGT. Otras reivindicaciones son mucho más variables.

En cuanto colaboradores de comités y vigilantes, la negociación se mueve en términos muy restrictivos. Aparte de la genérica prescripción que contenía el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 (capítulo IX-A) sobre la posibilidad de que los delegados sindicales asistieran a las reuniones de los comités de seguridad e higiene siempre que éstos admitan previamente su presencia, no es frecuente que la negociación atribuya a los comités la facultad de recabar información o colaboración de los sindicatos.

Tan sólo dos convenios autorizan a recabar información de los gabinetes técnicos de los sindicatos. Estos dos convenios presentan, además, ciertas especialidades destacables en la configuración de los comités de seguridad e higiene:

1. Existirá comité en todo centro de trabajo.
2. La composición y las funciones se determinarán en cada centro de trabajo.
3. Los comités podrán pedir ayuda a los gabinetes técnicos de los sin-

dicatos. Los especialistas sindicales podrán acceder a los centros de trabajo con toda libertad.

Ambos convenios son de 1980 (25) y parecen articular un modelo de comité aún menos técnico —defecto que se soslayaría con la intervención de los sindicatos— y más participativo. No obstante no he encontrado en la negociación de 1983 ningún convenio en esta línea.

6. *Compromisos de estudio entre las partes firmantes*

Ocasionalmente, los negociadores quedan vinculados por la negociación de un compromiso de estudio de la materia que nos ocupa. Estos pactos parecen partir de una doble consideración: de un lado, la dificultad de negociar determinados aspectos de la seguridad e higiene por su carácter técnico; de otro, la existencia de un interés por renovar las normas administrativas vigentes ofreciendo un sistema negociado completo. En ocasiones, es probable que éstos compromisos encubran un mero «aparcamiento» del tema para mejor momento.

Los caracteres de estos compromisos de estudio serían los siguientes:

1. No son excesivamente frecuentes (cuatro convenios) encontrándose generalmente en la negociación nacional, sea interconfederal o sectorial (26).

2. El estudio se encomienda bien a la comisión paritaria del convenio, bien a un comité mixto constituido al efecto.

3. La finalidad del estudio es doble: en primer lugar, el asesoramiento para la consecución en las empresas de las condiciones más idóneas de seguridad e higiene; en segundo lugar, la «*determinación del tratamiento de esta problemática que pueda servir de base a la negociación colectiva para 1984*» (artículo 16 del Acuerdo Marco Interconfederal de 1983; en otros convenios aparecen expresiones similares).

Es difícil determinar la incidencia de estos compromisos de estudio en la negociación posterior. No obstante, a través del seguimiento de la evolución de algún sector parece constatar una influencia bastante escasa: de

(25) Son los convenios de Limpieza pública y basuras de Ciudad Real de 1980 (artículo 23) y de Comercio mixto de industrias químicas de Santander de 1980 (art. 24).

(26) Así, en el artículo 53 del convenio interprovincial de la Industria química española de 1980 y el interprovincial de Mayoristas e importadores de productos químicos industriales de 1980 (art. 33). Excepcional: convenio colectivo del Caucho de Murcia de 1980 (art. 48).

Singular importancia tiene el artículo 16 del Acuerdo Marco Interconfederal para 1983.

un lado se han mantenido, incluso literalmente, los contenidos normativos; de otro, las funciones de los comités mixtos de estudio han sido variadas, centrándose en la idea de asesoramiento a las empresas (27).

7. ¿Una nueva visión de la seguridad e higiene?

Con carácter absolutamente excepcional, el convenio de la industria química española, en vigor para otros sectores químicos por adhesión, remisión o transcripción literal (28), monta un andamiaje coherente que parece anunciar el cambio de la concepción sobre la seguridad e higiene. Algunos rasgos pueden observarse en la negociación de otros sectores (29).

Esta nueva concepción se basa en las siguientes líneas maestras:

1. *Intento de garantizar sólidamente el derecho a la salud de los trabajadores:* Se le reconoce un derecho a recurrir al comité de seguridad (que decidirá) cuando no esté de acuerdo con decisiones de la empresa en materia de riesgos del puesto de trabajo, a ser informado (vía comité) sobre los riesgos que corre su salud —con toda la información de que disponga la empresa—, a conocer los estudios que se hagan sobre su medio ambiente laboral y los resultados de los reconocimientos médicos que se le practiquen. Además, cualquier enfermedad derivada de las condiciones de trabajo tendrá la consideración de enfermedad profesional. Por supuesto se recogen los

(27) Así parece deducirse de la evolución de los convenios nacionales de la Industria química española. La única diferencia entre las condiciones normativas establecidas en 1980 y las establecidas en 1982 (BOE 12-3) es una breve alusión a la protección de las mujeres embarazadas. De otra parte, el comité mixto de estudio ha variado sustancialmente: en 1980 se hace referencia a realizar «un estudio general acerca de la problemática suscitada (...). Las partes firmantes proveerán a la edición del estudio y de los informes manuales (...). Abordará fundamentalmente la situación ambiental y de la salud» (art. 53, núm. VII). En 1982 el objetivo prioritario del comité de estudio es «velar y orientar para conseguir en las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo...» (art. 33, núm. VIII). Ignoro si se llegó a la publicación del estudio prevista en 1980.

(28) El núcleo básico es el artículo 53 del convenio colectivo nacional de la Industria química española de 1980, vigente para Caucho de Murcia de 1980 por transcripción casi literal (art. 48) y para Química transformadora nacional por adhesión (BOE 25-3). En 1982 se ha mantenido casi la literalidad del convenio nacional de la Industria química, al que se remite también el convenio nacional de la Química transformadora.

(29) Especialmente convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de Tarragona de 1983.

derechos generalizados en la negociación (reconocimientos, pluses, prendas de trabajo...).

2. *Interés por desplazar las cuestiones de prevención al control del puesto de trabajo*, sin duda, complementando la adecuada protección de la salud del trabajador. Se efectuarán registros periódicos —atendiendo a los umbrales mínimos fijados por los Servicios de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo—; los puestos de trabajo que no reúnan tales condiciones mínimas serán declarados penosos, tóxicos o insalubres y deberán desaparecer —o al menos suprimirse las condiciones de riesgo— sin perjuicio de los derechos del trabajador. Los riesgos se evitarán por la supresión de su generación; en su defecto, evitando la emisión o la transmisión; sólo excepcionalmente se usarán las medidas de protección personal. El comité de seguridad e higiene podrá ejercer un seguimiento especial de los puestos de trabajo más peligrosos (y del estado de los trabajadores que los ocupan). Producida una enfermedad o accidente derivados de las condiciones de trabajo se tomarán las medidas para evitar su repetición.

3. *Ampliación del campo de la seguridad e higiene a las modificaciones de los procesos productivos*.—Ninguna modificación de los procesos productivos podrá suponer un riesgo superior. Si la modificación se realiza con técnicas importadas, aún no reglamentadas en España, se estará a las disposiciones que para esas técnicas rijan en el país de origen. El comité deberá conocer previamente de las modificaciones tecnológicas o de la organización del trabajo que puedan incidir en la salud física o mental de los trabajadores.

4. Aparte se potencia el comité de seguridad e higiene, sus relaciones con otros órganos (servicios médicos, etc.), única forma de llevar a buen fin los objetivos previstos.

En todo caso, estos convenios parten de dos consideraciones bien claras:

a) Todas las disposiciones que he referido se configuran como principios aplicativos de las normas generales sobre la materia, a la que se remiten los convenios.

b) Asimismo se configuran como provisionales en tanto en cuanto no se determine cuál debe ser el tratamiento que se le debe dar a la seguridad e higiene en el sector, a cuyos efectos las partes acuerdan estudiar esta problemática, compromiso de estudio del que me he ocupado anteriormente.

CONCLUSIONES

1.^a La seguridad e higiene en el trabajo es, indudablemente, materia negociable. Ello no obstante, existen límites a la disponibilidad derivados tanto de la importancia de los bienes jurídicos en juego (vida e integridad de los trabajadores) como del papel que la Constitución atribuye a los poderes públicos, cuya actuación tendrá necesariamente carácter mínimo.

A pesar de todo la autonomía colectiva tiene un amplio ámbito de acción: no sólo la mejora de las condiciones mínimas reglamentarias sino también el desarrollo de la protección integral de la salud de los trabajadores entendida en sentido amplio.

2.^a La negociación colectiva española vendría, en mi opinión, caracterizada por los siguientes rasgos:

a) Aparte los que no regulan cuestión alguna o se remiten a la legislación, los convenios muestran un interés limitado —a alguna o algunas cuestiones— y fraccionario —sólo en alguna o algunas de sus facetas.

b) En todo caso, la negociación se mueve en un terreno muy clásico: salvo algunas excepciones, no se vislumbra un concepto amplio de la seguridad e higiene en el trabajo basado en la moderna idea de la salud.

La causa de estos dos fenómenos puede encontrarse tanto en la desfavorable coyuntura económica —la seguridad e higiene, sin duda, cuesta dinero— como en la debilidad de los planteamientos sindicales (30).

Podría pensarse también en la dificultad técnica de negociar sobre seguridad e higiene. No obstante tampoco se constata la existencia de esfuerzos destinados a profundizar sobre esta materia: sólo excepcionalmente se constituyen comités para el estudio con resultados, probablemente, escasos.

c) La negociación muestra bastante interés en potenciar los comités y vigilantes de seguridad. Ello se manifiesta en los siguientes extremos:

1. Existe una tendencia general a que el comité se constituya en el mayor número posible de centros de trabajo.

2. Las competencias de los comités se han transformado con respecto a las previstas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Además, los vigilantes van siendo asimilados, en cuanto a sus competencias, a los comités de seguridad e higiene.

3. No obstante, se observan algunas excepciones, especialmente en ma-

(30) F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO: *Sobre la negociación...*, pág. 25; T. SALA: *Op. cit.*, página 25.

teria de reuniones extraordinarias (en cuanto a convocatoria y retribución).

4. Por último se asegura el contacto de vigilantes y comités con las entidades administrativas especializadas en la materia. Sólo excepcionalmente se tienen en cuenta las posibilidades de la colaboración con los gabinetes técnicos de los sindicatos:

d) Por último, la negociación muestra un importante interés en los aspectos retributivos e indemnizatorios: además de los pluses, los convenios regulan minuciosamente las indemnizaciones (en ocasiones, la obligación de las empresas de suscribir una póliza de seguros adicional). En cuanto a los pluses se ve claramente la apenas inexistente preocupación en buscar mecanismos sustitutivos menos atentatorios de la salud del trabajador. Además ni siquiera queda claro que los pluses se configuren como un medio indirecto de presión para obtener la mejora de las condiciones de seguridad e higiene. En consecuencia existe el riesgo de «monetizar» la salud de los trabajadores.

3.^a No parece que existan sustanciales diferencias entre la negociación territorial y la negociación empresarial (31). En la negociación interconfederal encontramos un creciente interés: mientras el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 no aludía más que marginalmente las cuestiones de seguridad e higiene, el Acuerdo Interconfederal para 1983 planteó directamente el problema, acordándose la constitución de un comité mixto de estudio y asesoramiento. Puede considerarse indiciario de un cambio de los planteamientos de los interlocutores sociales.

4.^a Sin duda, la valoración final no puede ser positiva —menos aún si comparamos estas conclusiones con las líneas de la negociación en los países industrializados (32)—. Si se quiere conseguir la protección integral de la salud de los trabajadores debe realizarse todavía un gran esfuerzo:

a) Los interlocutores sociales, especialmente las centrales sindicales, deben asumir claramente el concepto amplio de salud y las consecuencias que éste tiene sobre la seguridad e higiene en el trabajo.

b) Quizá la negociación debiera ser articulada en dos niveles: las cuestiones de *potenciación y fomento* (investigación, asesoramiento, normas básicas) deberían negociarse en ámbitos supraempresariales. Además, apar-

(31) La situación de la negociación empresarial sobre seguridad e higiene puede verse en F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO: *Sobre la negociación...*, págs. 31 y sigs.

(32) Pueden verse en F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO: *Sobre la negociación...*, páginas 26 y siguientes.

te las entidades administrativas, no puede olvidarse el papel que los sindicatos pueden jugar en materia de información y asesoramiento de los trabajadores. La concreción debe reservarse a la negociación empresarial (sea de hecho o de Derecho).

c) Debe profundizarse en la tendencia de potenciación de los organismos competentes —más aún si la materia se refiere a la negociación de empresa—. Cuando menos, deben ser ampliadas sus competencias, en consonancia con la ampliación del ámbito de la seguridad e higiene, y coordinadas con algunas que, en este sentido, tienen ya los representantes legales de los trabajadores. Además, deben ampliarse las facilidades concedidas a los vocales trabajadores y ampliados los medios materiales y jurídicos puestos a su disposición.

d) Por último, deben ser abandonados los factores que «monetizan» la salud del trabajador: los pluses deben ser sustituidos por otros mecanismos retributivos —especialmente, reducciones de jornada y obligatoriedad de sustituir a los trabajadores que los desempeñan por otros periódicamente—. Cuando menos, la cuantía de los pluses debe aumentar para posibilitar una presión sobre las empresas orientada a la mejora de las condiciones de seguridad e higiene.

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET

