

“CLAUSULAS MEDIOAMBIENTALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS”

*D. Juan García Blasco
Catedrático de Derecho del Trabajo
de la Universidad de Zaragoza
Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos*

1. MEDIO AMBIENTE Y CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando se habla de medio ambiente con carácter general hay que incluir también el reservado a las condiciones de trabajo y empleo, esto es, al medio ambiente de trabajo entendiendo por tal las distintas condiciones materiales y también no materiales, en las que desarrolla su actividad laboral el trabajador. El puesto de trabajo y las circunstancias que lo rodean, así como los útiles y herramientas manejados por el trabajador para desempeñar su actividad influyen, sin duda, en el trabajador y son susceptibles de afectar, con mayor o menor intensidad, a su seguridad y a su salud. Por esa razón, comienza a tomar cuerpo hoy el término medio ambiente de trabajo como elemento de referencia y de imputación de normas con proyección en la seguridad y en la salud de los trabajadores.

Los componentes de ese medio ambiente de trabajo son, por tanto, muy variados, y se encuentran, sobre todo, en un amplio conjunto de normas reguladoras de la prestación de la actividad laboral, así como de las exigencias técnicas y profesionales necesarias para prestar el trabajo. Buena parte de la normativa de seguridad y salud en el trabajo incide directamente en estos aspectos. Pero las condiciones no materiales de trabajo influyen igualmente en el medio ambiente de trabajo, en particular la regulación referida al tiempo de trabajo en sus distintas manifestaciones, susceptible de incidir en el trabajador y en su seguridad y salud, así como algunos aspectos de la estructura salarial que, como los complementos por toxicidad, penosidad y peligrosidad, pueden afectar igualmente a ese medio ambiente. En todo caso, la percepción de estos últimos, que probablemente requerirían una revisión y modernización, nunca puede tener lugar con afectación y desconocimiento de las normas de tutela y protección de la seguridad y salud en el trabajo y del deber de prevención empresarial.

Pues bien, en este contexto, la negociación colectiva puede asumir un papel relevante en la conformación, desarrollo y efectividad de las propias normas legales de seguridad y salud en el trabajo y, a la postre, del medio ambiente de trabajo. Cabe hablar así de cláusulas medioambientales de la negociación colectiva tendentes a reforzar el propio carácter mínimo de las normas de prevención de riesgos laborales.

Un rastreo por la negociación colectiva actual en esta materia arroja el siguiente resultado.

2. NORMA LEGAL Y COLECTIVA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es conocido que el artículo 84 del TRLET reserva a la negociación colectiva sectorial de ámbito nacional la regulación de las “normas mínimas en materia de seguridad e higiene”. Sin embargo, lo cierto es que en los momentos actuales se aprecia la mayoritaria intervención convencional a nivel empresarial en esta materia (70%), independientemente de la regulación efectuada a nivel sectorial (30%).

Los anteriores porcentajes nos indican nuevamente una clara preferencia de los interlocutores sociales por el nivel empresarial en esta materia, sobre todo, con relación a los reconocimientos médicos. Una conclusión que, de alguna forma, puede poner en entredicho la reserva estipulada en el artículo 84 del TRLET a favor del convenio sectorial. No obstante, no podemos obviar un factor clave para defender tal reserva legal, como es que precisamente el tipo de convenios colectivos que más se ha adaptado a la lógica, finalidad y principios aplicativos de la normativa sobre seguridad y salud laboral son los de nivel sectorial. En otras palabras, cabe observar un número importante de cláusulas convencionales en el nivel empresarial cuya legalidad es más que discutible, sobre todo en lo que hace referencia a la vigilancia de la salud.

1. VIGILANCIA DE LA SALUD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Precisamente, con relación a la vigilancia de la salud, se advierte una sensible “corrección” de lo que ha sido hasta ahora la tendencia de la negociación colectiva en esta materia, pues progresivamente se van eliminando las cláusulas que establecen un “reconocimiento médico anual y obligatorio para el trabajador”, dejando paso a cláusulas que establecen bien el carácter voluntario de dicho reconocimiento, bien la obligatoriedad de determinados tipos de

reconocimientos con relación a un tipo de puestos de trabajo y trabajadores específicos.

Un ejemplo de convenio colectivo que prevé una vigilancia de la salud en consonancia con el texto del artículo 22 de la LPRL es el artículo 34 del Cc interprovincial del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 21 de marzo del 2001), cuando establece “El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y los resultados serán comunicados siempre al trabajador”.

También reseñable es la cláusula prevista en el artículo 15 del Cc interprovincial del sector de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE de 16 de octubre de 2001): “Reconocimientos médicos. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho a una revisión médica general, completa y suficiente, por lo menos, una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas, o soporten ruidos excesivos que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y, por lo menos, dos veces al año. Las empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo”.

Sin embargo, seguramente la regulación más completa sea la dispuesta en determinados apartados del artículo 66.6 del Cc interprovincial de la industria Química (BOE de 26 de 6 de 2001): “6.1 El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 6.2 La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas. 6.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual. 6.4 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular”.

No obstante, conviene señalar que todavía muchas cláusulas convencionales –sobre todo a nivel empresarial- establecen regulaciones al amparo del derogado artículo 44 de la Orden de 21 de noviembre de 1959, por la que se aprobó el Reglamento de los servicios médicos de empresa (disp. dero. única del RSP/1997), en el que se preveía el carácter obligatorio y anual de los reconocimientos médicos anuales. Unas cláusulas que, reiteramos, deben eliminarse por “ilegales”.

Esta situación convencional supone que la legalidad de una parte importante –aunque decreciente- de las cláusulas convencionales sobre reconocimientos médicos sea, cuando menos, discutible, puesto que la lógica de la voluntariedad impuesta por artículo 22 de la LPRL aún no ha sido asumida por una práctica empresarial y negocial que consideraban que el reconocimiento médico obligatorio para el empresario y trabajador era una medida de protección de los trabajadores, pues así era considerado desde 1959.

Deberían generalizarse las cláusulas convencionales por las que –con la intervención del servicio de prevención y de los delegados de prevención- se especificase que tipo de reconocimientos médicos son obligatorios y con qué periodicidad deben efectuarse con relación a cada puesto de trabajo y teniendo en cuenta determinadas situaciones subjetivas que puedan concurrir (discapacidad, menor de edad, maternidad...)

4. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

También se observa el progresivo aumento de cláusulas convencionales sobre la protección de la maternidad, no sólo reiterando el complejo régimen jurídico dispuesto en el artículo 26 de la LPRL (con efectos pedagógicos e informativos), sino mejorando dicho régimen jurídico, sobre todo con relación a la “situación económica” de la mujer cuyo contrato se suspende por “riesgo durante el embarazo.

En este sentido, el artículo 35 del Cc. interprovincial del sector de Colegios mayores universitarios privados (BOE 1 de octubre del 2001), cuando establece que “Las trabajadoras tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión del contrato por maternidad o adopción concedidos a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente”. En sentido análogo, el artículo 55 del Cc. de entidades de seguro, reaseguro y mutuas de accidente de trabajo (BOE de 21 de marzo del 2001): Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad. “Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal o

maternidad o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancia, la empresa abonará a su personal la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le corresponderá de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses. En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente”.

5. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

También con relación a otros trabajadores especialmente sensibles, lo cierto es que a pesar de que con anterioridad a la promulgación de la LPRL ya era habitual la intervención de la negociación colectiva estableciendo normas de protección de los trabajadores discapacitados o minusválidos, lo cierto es que dicho proceso está muy estancado.

También con relación a otros trabajadores especialmente sensibles, lo cierto es que a pesar de que con anterioridad a la promulgación de la LPRL ya era habitual la intervención de la negociación colectiva estableciendo normas de protección de los trabajadores discapacitados o minusválidos, lo cierto es que dicho proceso está muy estancado.

En efecto, son muy pocos los convenios que intervienen normativamente en lo que cabría considerar como el espacio normativo por excelencia en esta materia: la identificación de los puestos de trabajo destinados preferentemente a estos trabajadores: un 2.6% de los sectoriales y un 4,4 de los empresariales.

Con todo, si partimos de un concepto amplio de “trabajadores especialmente sensibles”, lo cierto es que podemos identificar algunas cláusulas convencionales ciertamente interesantes. En este sentido, el artículo 68 del Cc. interprovincial del sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE de 21 de marzo de 2001), sobre prevención específica “1. Al personal que desarrolla su actividad en servicios de radiología, radioterapia y medicina nuclear, así como al personal que trabaje con aparatos que comporten estos riesgos de radiación ionizante, se le proveerá de los elementos de protección personal que resulten necesarios en función de las disposiciones y normas vigentes sobre Seguridad y Salud Laboral. A estos empleados se les deberá dotar de dosímetros individuales de radiación que serán controlados por centros o entidades especializadas, adoptando, en los supuestos

de excesos de radiación, las medidas cautelares que aconsejen y las establecidas en las disposiciones vigentes. Independientemente se efectuarán los reconocimientos médicos y análisis de sangre que resulten adecuados, con la periodicidad que determinen las disposiciones sobre la materia. El Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto los representantes legales de los trabajadores tendrán en esta materia las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo les atribuyan. 2. En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, las empresas, oído el Comité de Seguridad y Salud o los representantes de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc. Por parte de las empresas se prestará especialmente atención para garantizar que de la utilización de los equipos que incluyen pantallas de visualización por los trabajadores no se deriven riesgos para la seguridad y salud de los mismos. A tal efecto, será de especial observancia la normativa en vigor sobre la materia, en la actualidad 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 orden a la correspondiente evaluación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en dicha normativa. 3. Por lo que se refiere a los centros e instalaciones sanitarias se tendrá en cuenta, además de las prevenciones de la Ley antes citada, las específicas que puedan estar establecidas o se establezcan por las autoridades en cada caso competentes”.

También cabe destacar el artículo 15 del Cc interprovincial del sector de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE de 16 de octubre de 2001), cuando dispone que “3. Limitaciones de peso. De conformidad con el peso máximo recomendado por el I.N.S.H.T., la carga máxima que podrán manipular los trabajadores será de 40 kgs.. Sólo excepcionalmente podrá sobrepasarse dicha cantidad. Se establece un límite de apilado tanto en almacenes, como en carga en los camiones, no superior a un metro cuarenta centímetros (1,40 m), y si se sobrepasa esta altura y hasta el máximo de un metro ochenta centímetros (1,80 m), se hará con dos trabajadores. 4. Carga y descarga por trabajadores mayores de setenta años. Se recomienda que las empresas eviten la realización de tareas de carga y descarga por trabajadores a partir de sesenta años, cuando se trate de instalaciones no mecanizadas. Se entiende que una instalación es mecanizada si existe, cuando menos, cinta transportadora. 5. Trabajos tóxicos o penosos por embarazadas. Durante el período de gestación, se

evitarán la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos por parte de las trabajadoras que se encuentren en tal estado”.

6. LAS MODALIDADES DE ACCIÓN PREVENTIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Por último, conviene recordar que tanto la LPRL y el RSP reconocen un amplio espacio de libertad empresarial para escoger entre las cuatro modalidades de organizar la prevención en la empresa (asunción directa por parte del empresario, trabajadores designados, servicio de prevención propio y servicio de prevención ajeno).

En este punto, la opinión doctrinal es unánime: los sistemas de prevención internos son más garantistas que la opción por externalizar la prevención. Pues bien, la presencia de cláusulas convencionales a nivel sectorial o empresarial restringiendo la libertad empresarial de externalizar la gestión de la actividad preventiva son inexistentes.

Esta carencia de cláusulas convencionales denota la precaria situación de la organización interna de la prevención en nuestro país, que contrasta con una clara preocupación por otros temas preventivos: vigilancia de la salud, trabajadores especialmente sensibles o derechos colectivos de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

Por esa razón, los convenios colectivos deberían incorporar cláusulas en las que:

1. En las empresas en las que no sea preceptiva la constitución de un servicio de prevención propio: deben establecerse cláusulas en las que se obligue a la empresa a designar trabajadores en un número y formación acorde con la plantilla de la empresa y los riesgos de la actividad preventiva. Y ello aún en el caso, que debería ser excepcional y pactado con los representantes de los trabajadores, de que se haya optado por externalizar la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno.
2. En los casos en los que la empresa tenga la obligación de constituir un servicio de prevención propio deberá acordarse con los representantes de los trabajadores las especialidades preventivas que dicho servicio gestionará, el número de prevencionistas que lo configurarán, su ubicación en la empresa, su formación y su dedicación.

3. Los convenios colectivos de sector y de grupo de empresa deberían optar por organizar la prevención en base a la figura de los “servicios de prevención mancomunados”. En tales casos, deberá acordarse con los representantes de los trabajadores las especialidades preventivas que dicho servicio gestionará, el número de prevencionistas que lo configurarán, su ubicación en la empresa, su formación y su dedicación.

En suma, la evolución de la negociación colectiva debería caracterizarse por intervenir normativamente en los numerosos espacios que la norma legal y la reglamentaria le reconocen para adaptar las normas preventivas a las características singulares de cada empresa, reservándose al nivel sectorial la fijación de lo que cabría denominar como la política preventiva sectorial.

5. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

Del examen de la negociación colectiva anterior se deduce un tratamiento bastante elemental de la seguridad y salud en el trabajo en los convenios colectivos, de forma que hasta el momento la fuente autónoma no ha aprovechado y desarrollado las amplias posibilidades de actuación en esta materia. Las razones por las que cabe deducir la pobreza convencional en este terreno son fundamentalmente tres. En primer lugar, por tratarse de una materia sometida a una acción legislativa que incluye una profusa normativa reglamentaria de alto contenido técnico y que puede hacer difícil el agotamiento de los espacios para la negociación colectiva. En segundo, cierta apatía e inercias de los agentes sociales que les llevan a no considerar estos temas sino es desde los meros aspectos de compensaciones económicas. Por último, reticencia empresarial a discutir esta materia por el previsible aumento de costes.

Sin embargo, lo cierto es que los interlocutores sociales manifiestan ya su interés por ocuparse y avanzar en el tratamiento material del medio ambiente de trabajo en la negociación colectiva. Prueba de ello lo constituye el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 en el que se recogen criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo que conviene destacar ahora y de los que cabe deducir el tratamiento futuro en este terreno. En efecto, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del citado Acuerdo señalan lo siguiente al respecto.

Comparten la preocupación mayor la situación de la siniestralidad laboral en España y manifiestan su compromiso y disposición para contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales. En esa línea, se debería fomentar la

cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo, para una constatación de la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. El objetivo, por tanto, debería ser facilitar su aplicación concreta, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

Insisten en la necesidad de colaboración de los sujetos colectivos públicos y privados, transmitiendo actitudes preventivas, incluso más allá del centro de trabajo, esto es, en el conjunto de la sociedad. En particular, el tratamiento de la seguridad y salud laboral por la negociación colectiva podría afectar a los siguientes contenidos. El deber empresarial de garantizar la vigilancia de la salud, que podrían ser abordados en ámbitos territoriales y sectoriales más amplios, utilizando como referencia protocolos, criterios y guías técnicas de aplicación. El crédito horario de los delegados de prevención, que tenga como fin primordial el estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales con la creación de comisiones paritarias. Conviene así identificar el déficit y las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito sectorial, a partir de un diagnóstico de la situación, de la definición de objetivos generales y específicos y de programas de actuación y seguimiento.

Se insiste en la formación de los trabajadores y, por último, se alude a las evaluaciones de riesgos como pieza clave de la actuación preventiva, de forma que en la negociación colectiva sectorial se podrían abordar cuestiones como los procedimientos de consulta para llevarlos a cabo, así como los supuestos objetivos de reelaboración y actualización de la evaluación de riesgos en función de circunstancias como la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo, etc.

A la postre, la negociación colectiva de los próximos años nos permitirá comprobar y tomar el pulso, a la vez, a los instrumentos efectivos que contribuyan a mejorar también el medio ambiente de trabajo.