

7. SEGURETAT I SALUT LABORAL I SEGURETAT MEDIAMBIENTAL

7.1. SEGURETAT I SALUT LABORAL

7.1.1. INTRODUCCIÓ: EL PAPER DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

La possibilitat d'incidir sobre la normativa de seguretat i salut laboral a través de la negociació col·lectiva queda clarament reconeguda a l'article 2.2 de l'LPRL, on s'assenyala que *"las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos"*. A més d'aquesta previsió expressa, també existeixen d'altres reconeixements implícits d'aquella possibilitat d'incidència, com per exemple l'article 37.1 de la Constitució espanyola, que reconeix el dret a la negociació col·lectiva *"laboral"* o l'article 85 del TRLET, que permet al conveni col·lectiu regular *"materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las relaciones de empleo"*. Tant en un cas com en l'altre els termes són prou amplis per incloure els aspectes relatius a la seguretat i salut laboral; una inclusió que actualment no qüestiona cap sector doctrinal.

Al marge dels reconeixements genèrics que acabem d'esmentar, la intervenció de la negociació col·lectiva en matèria de seguretat i salut laboral també resulta avalada per una sèrie de previsions concretes que li atorguen la regulació de determinats aspectes. És el cas, per exemple, de l'article 35.4 de l'LPRL, que permet als convenis col·lectius modificar els *"sistemas de designación"* dels delegats de prevenció o l'article 11 del Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'LPRL en matèria de coordinació d'activitats preventives, que permet establir *"medios de coordinación"* diferents als previstos en aquesta norma reglamentària a través de la negociació col·lectiva.

D'aquest conjunt de previsions genèriques i concretes es dedueix que la negociació col·lectiva pot desenvolupar tres tipus de funcions en relació amb la normativa de seguretat i salut laboral.¹ En primer lloc, una *"funció de suplementarietat"*, millorant en benefici dels treballadors les regulacions mínimes establertes a la normativa heterònoma; en segon lloc, una *"funció de complementarietat"*, desenvolupant o especificant dels principis o regles generals establerts per la normativa heterònoma; en tercer i últim lloc, una *"funció de supletorietat"*, establint regulacions diferents o alternatives a les previstes a la normativa heterònoma. Tal com podem comprovar posteriorment les que es poden desenvolupar amb més freqüència són la primera i la segona, atès que la possibilitat d'articular regulacions alternatives a les previstes per la normativa legal o reglamentària es limita a alguns aspectes molt concrets.

Els sindicats i patronals més representatius han manifestat nombroses vegades la seva voluntat d'incorporar a la negociació col·lectiva els aspectes relatius a la seguretat i salut laboral. Així per exemple, l'Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva 2005 (d'aquí en endavant ANC-2005), incorpora al seu capítol VII una sèrie de recomanacions per negociar aquesta matèria, particularment en relació amb la planificació de l'activitat preventiva, la vigilància de la salut, la formació, els delegats de prevenció, la coordinació de l'activitat preventiva empresarial en supòsits de concurrència d'activitats empresarials i l'estrès laboral. Cal tenir present, a més, que la majoria d'aquestes recomanacions no són noves, sinó que provenen d'anteriors Acords Interconfederales (ANC-2002, ANC-2003 i ANC-2004), circumstància que els agents socials són conscients des de fa temps que la negociació col·lectiva pot contribuir de manera decisiva a millorar l'eficàcia de la prevenció de riscos laborals i a reduir la sinistralitat.

En l'àmbit català hi ha un altre instrument digne de menció: l'Acord de recomanacions en matèria de seguretat laboral per a la negociació col·lectiva a Catalunya (d'aquí en endavant ASLCAT), signat el 21 de juliol del 2004

¹ Per identificar i descriure aquestes funcions utilitzaré la classificació elaborada per ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón: *<Las relaciones ley-convenio colectivo>*, inclòs dins l'obra col·lectiva *Las reformas laborales de 1994 i 1997*, Marcial Pons, Madrid, 1998, pàgines 36 i següents.

La negociació col·lectiva a Catalunya

per UGT de Catalunya, la Comissió Obrera Nacional de Catalunya, PIMEC i Foment del Treball Nacional.² L'objectiu d'aquest instrument és, segons s'assenyala a la seva exposició de motius, "impulsar el tractament de la matèria de la seguretat i salut laboral en l'àmbit de la negociació col·lectiva, a l'objecte de millorar les condicions de treball" i per això s'ofereixen una sèrie de "clàusules orientatives", bastant més concretes que les recomanacions efectuades per l'ANC-2005 i sobre un ventall d'aspectes també més ampli.³ La importància de l'ASLCAT explica que s'hagi incorporat íntegrament a l'Acord interprofessional de Catalunya,⁴ signat el 17 de juny del 2005 pels subjectes enumerats anteriorment, excepte PIMEC.

Un cop exposades aquestes idees generals convé entrar a analitzar les regulacions que introdueixen els convenis col·lectius sobre els diferents aspectes que integren la seguretat i salut laboral i per fer-ho he pres com a referència la relació de temes que figuren en l'índex general consensuat per a aquest estudi. Així doncs les qüestions que es tractaran seran: 1) l'organització de l'activitat preventiva; 2) la formació dels treballadors, 3) la vigilància de la salut, 4) la protecció dels treballadors especialment sensibles, 5) la concurrència d'empresaris en un mateix lloc de treball i 6) la representació i participació dels treballadors en matèria preventiva.⁵

Pel què fa als convenis col·lectius que he analitzat, les característiques del tema i la relativa freqüència amb què es regula a la negociació col·lectiva, així com la complexitat d'algunes clàusules, aconsellaven limitar l'anàlisi a tres de les mostres elaborades: la més reduïda de convenis col·lectius d'àmbit empresarial,⁶ la de convenis col·lectius sectorials i la mostra de convenis col·lectius del sector públic. Aquesta delimitació ha suposat estudiar uns 250 convenis col·lectius, dels quals n'he extret un volum de clàusules que al meu entendre és suficient per oferir una visió precisa de la incidència que la negociació col·lectiva té en matèria de seguretat i salut laboral. A més, atès que ja s'han elaborat alguns estudis de notable qualitat sobre aquesta qüestió,⁷ he intentat anar contrastant els resultats amb els obtinguts en aquests altres treballs, per tal que la visió sigui tan àmplia i completa com sigui possible.

7.1.2. ORGANITZACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA

Una de les obligacions bàsiques de l'empresari en matèria de seguretat i salut laboral és la d'organitzar l'activitat preventiva o, el que és el mateix, la determinació de la forma com es desenvoluparan les activitats preventives que s'hagin de dur a terme a l'empresa. Els articles 30 a 32 de l'LPRL i 10 a 22 del RSP preveuen fins a quatre possibilitats diferents: 1) l'assumpció personal per part de l'empresari, 2) l'atribució a un o diversos treballadors designats, 3) la constitució d'un servei de prevenció propi i 4) l'externalització a un servei de prevenció aliè. Convé recordar que no es tracta d'opcions excloents ni exclusives, atès que se'n pot utilitzar més d'una al mateix temps,⁸ i que ordinàriament l'elecció correspondrà a l'empresari que disposarà d'un ventall d'opcions més o

² Publicat al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 23 de desembre del 2004.

³ Les matèries en relació amb les quals s'introdueixen criteris són: la creació de comissions específiques en seguretat i salut als convenis sectorials, la vigilància de la salut, els plusos de penositat, perillositat i/o toxicitat, els mecanismes de participació, els accidents laborals de trànsit, la prevenció davant la subcontractació, la prevenció dels riscos sobre la reproducció, el desenvolupament de l'article 29 de l'LPRL i l'actuació sobre el tabac.

⁴ Publicat al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 9 de setembre del 2005.

⁵ Tot i que aquesta qüestió no figurava a la proposta inicial de temes a tractar com un aspecte específic o autònom, sí que se'n requeria l'anàlisi de forma particularitzada en relació amb diversos dels temes delimitats. A efectes sistemàtics, i tenint present les importants aportacions que la negociació col·lectiva està realitzant en relació amb la representació i participació dels treballadors en matèria preventiva, he preferit tractar aquesta qüestió en un apartat específic.

⁶ Cal assenyalar, no obstant això, que també se n'han analitzat 40 de la segona mostra de convenis col·lectius d'empresa, que n'inclou un total de 140.

⁷ Crec que n'hi ha quatre particularment destacables: DEL REY GUANTER, Salvador (director): El Estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003; LUQUE PARRA, Manel: <Seguridad y Salud laboral>, dins l'obra col·lectiva La negociación colectiva en Catalunya: anàlisi 2001, Centre de Recerca Econòmica i Social de Catalunya, 2002; MELÉNDEZ-MORILLO VELARDE, Lourdes: La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva, Aranzadi, Pamplona, 2004; i l'estudi col·lectiu La salud laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002). Recopilación de buenas prácticas, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2003.

⁸ En algun cas l'ús simultani de diferents formes és exigít per la mateixa normativa. És el que succeeix, per exemple, quan l'empresari assumeix personalment l'activitat preventiva. L'article 11.2 de l'RSP impedeix en aquesta hipòtesi que l'empresari s'encarregui de la vigilància de la salut i estableix que aquesta s'haurà de cobrir "mediante el recurso a alguna de las restantes

menys ampli.⁹ També pot ser que no hi hagi possibilitat d'escollir perquè la normativa legal i reglamentària imposi l'articulació de l'activitat preventiva a través d'un servei de prevenció propi o aliè, com succeeix en determinats casos.¹⁰

El paper de la negociació col·lectiva en relació amb l'organització de l'activitat preventiva també pot resultar molt important, particularment en tres àmbits:¹¹

1) El primer és l'elecció de la forma d'organitzar l'activitat preventiva, on els convenis col·lectius poden introduir clàusules que restringeixin l'ampli marge d'elecció que ordinàriament té l'empresari, ja sigui concretant el sistema preventiu que s'ha d'utilitzar, ja sigui incrementant la participació dels representants que els treballadors tenen reconeguda en aquest punt, en la línia de les recomanacions efectuades per l'ASLCAT.¹² Convé recordar que la normativa heterònoma només atribueix un dret de consulta als representants dels treballadors, un dret que es recull a l'article 33.1 de l'LPLR i que tan sols obliga l'empresari a comunicar a aquets subjectes el sistema preventiu que vol aplicar per tal que puguin manifestar la seva opinió,¹³ que no té en cap cas caràcter vinculant.

2) El segon són els anomenats "serveis de prevenció mancomunats", previstos a l'article 21 de l'RSP, que són una modalitat de servei de prevenció propi que es caracteritza perquè desenvolupa activitat per a un conjunt d'empreses que s'han posat d'acord per organitzar l'activitat preventiva d'aquesta forma. El precepte reglamentari citat restringeix la seva utilització als casos on concorrin determinats elements que evidencien la proximitat de les empreses interessades¹⁴ i permet que a través de la negociació col·lectiva s'estableixi la constitució de serveis de prevenció mancomunats.

3) El tercer i últim és la concreció dels recursos materials i humans dels sistemes de prevenció interns. L'RSP efectua una delimitació genèrica d'aquestes qüestions, exigint que el nombre de treballadors designats, els mitjans que l'empresari els ofereix i el temps de què disposen per realitzar la seva activitat siguin "los necesarios para el adecuado desarrollo de sus funciones" (article 13.2) o, en el cas dels serveis de prevenció propis, que tinguin "las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa". La negociació col·lectiva disposa doncs d'un important camp

modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo", tot i que posteriorment l'article 16.1.c) de la mateixa norma precisa que haurà de ser a través d'un servei de prevenció extern.

⁹ Això dependrà de si es compleixen o no els requisits que la normativa estableix per a les determinades opcions. És el cas, per exemple, de l'assumpció personal per part de l'empresari de l'activitat preventiva, que l'article 11 de l'RSP vincula al compliment de quatre condicions: que l'empresa tingui menys de 6 treballadors, que no desenvolupi activitats incloses a l'annex I de l'RSP, que l'empresari desenvolupi habitualment la seva activitat professional al centre de treball i, finalment, que tingui la capacitat corresponent a les funcions que vol dur a terme.

¹⁰ L'article 14 de l'RSP estableix tres hipòtesis on és obligatori constituir un servei de prevenció i, per tant, desapareix la facultat d'elecció empresarial: 1) quan l'empresa tingui més de 500 treballadors; 2) quan l'empresa tingui entre 250 i 500 treballadors i desenvolupi una de les activitats llistades a l'Annex I de l'RSP; i 3) quan així ho decideixi l'autoritat laboral, en funció de "la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad e la siniestralidad en la empresa". En els dos primers casos l'empresari haurà de constituir un servei de prevenció propi, mentre que en el tercer podrà optar entre un de propi o un d'aliè.

¹¹ Així ho han destacat diversos autors com LUQUE PARRA, Manel: <Seguridad y Salud laboral>, dins l'obra col·lectiva La negociación colectiva en Catalunya: anàlisi 2001, Centre de Recerca Econòmica i Social de Catalunya, 2002, pàgina 303; MERCADER UGUINA, Jesús R. i MUÑOZ RUIZ, Ana B.: <El futuro de la negociación colectiva...>, obra citada, pàgina 11; i MELÉNDEZ-MORILLO VELARDE, Lourdes: La prevención de riesgos laborales..., obra citada, pàgines 62-63.

¹² Al punt 4 d'aquest acord, dedicat als mecanismes de participació, s'assenyala que cal "promoure el màxim consens possible" en l'elecció de "la modalitat d'organització de la prevenció, així com, si escau, la contractació del Servei de Prevenció Aliè".

¹³ Així es dedueix de l'article 36.3 de la mateixa LPRL, on s'assenyala que els delegats de prevenció disposen d'un termini de 15 dies per emetre un informe expressant el seu parer i que "transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe el empresario podrá poner en práctica su decisión".

¹⁴ Són concretament quatre: 1) que les empreses coincideixin en un mateix centre de treball, edifici o centre comercial; 2) que siguin empreses d'un mateix sector productiu; 3) que les empreses formin part d'un mateix grup empresarial; i 4) que les empreses desenvolupin les seves activitats en "un polígon industrial o àrea geogràfica limitada". Segons el criteri del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya aquesta darrera circumstància es complirà quan les empreses estiguin ubicades en un mateix municipi o en municipis limítrofes (vegeu el document "Serveis de Prevenció Mancomunats", que es pot localitzar a <http://www.gencat.es/treball/scst>).

La negociació col·lectiva a Catalunya

d'actuació, com s'encarrega de recordar la disposició addicional 7^a de l'RSP, que reclama expressament la intervenció en aquesta matèria.

Malauradament l'anàlisi que hem dut a terme posa de manifest que les referències dels convenis col·lectius a l'organització de l'activitat preventiva són absolutament excepcionals (només n'hem localitzat al 2,5% dels instruments analitzats) i molt poc transcendents.¹⁵ La pràctica totalitat de les escasses clàusules que tracten aquesta qüestió es limiten a aplicar i/o reproduir la regulació legal i reglamentària. Un bon exemple el trobem a l'article 47 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Leroy Merlin, SA per als anys 2003 al 2006 (codi de conveni núm. 9006272) on s'estableix que:

"En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la empresa ha procedido a constituir un Servicio de Prevención Propio.

Este Servicio de Prevención Propio se configurará como una unidad organizativa específica con las funciones asignadas por la normativa vigente. Para ello estará dotado del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación."¹⁶

En cap dels tres àmbits que abans hem esmentat s'aprecia una intervenció decidida de la negociació col·lectiva. Les clàusules convencionals que incideixen sobre l'organització de l'activitat preventiva no acostumen a determinar el sistema de prevenció que caldrà utilitzar,¹⁷ ni a limitar l'elecció empresarial intensificant la participació dels representants dels treballadors.¹⁸ Pel que fa al servei de prevenció mancomunat, les poques referències que hem pogut localitzar es limiten a establir un compromís d'estudiar-ne o valorar-ne la constitució

¹⁵ La mateixa conclusió s'extreu en d'altres estudis que han analitzat el tractament que la negociació col·lectiva dispensa a aquesta qüestió. Així per exemple Lourdes MELÉNDEZ-MORILLO VELARDE (La prevención de riesgos laborales..., obra citada, pàgines 62-63) considera que "a pesar de las posibilidades que el RSP ofrece a la negociación colectiva, en términos generales, su incidencia sobre la organización de la prevención es bastante escasa". En la mateixa línia apunta un estudi col·lectiu dirigit per Salvador DEL REY GUANTER (El Estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pàgina 512), on s'afirma que "las referencias que sobre esta materia se realizan en la negociación colectiva son casi inexistentes y, en el mejor de los casos, simplemente previsoras de un consenso con los representantes de los trabajadores sobre el servicio de prevención ajeno al que se va a recurrir para la gestión de la prevención".

¹⁶ Un altre exemple d'aquest tipus de clàusula es troba a l'article 70 del conveni col·lectiu de treball de l'Associació Nuclear Ascó-Vandellós (Codi 4302462).

¹⁷ Tot i que algunes vegades, particularment en convenis col·lectius d'àmbit empresarial, s'identifica el sistema de prevenció, normalment es tracta de supòsits on l'empresari no té marge d'elecció perquè la normativa heterònoma ja l'ha predeterminat. És el cas, per exemple, a la clàusula citada a l'anterior nota a peu de pàgina i a la que acabem de transcriure en text.

No obstant això, també hem localitzat algunes clàusules convencionals on es du a terme una autèntica elecció del sistema de prevenció, tot i que sigui de forma indirecta. És el cas de l'article 41 del conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. 7900115), on s'estableix que "l'elecció de la Mútua d'accidents de treball i malalties professionals s'ha de fer amb la participació del Comitè de Seguretat i Salut; els delegats o delegades de Prevenció demanaran als representants dels treballadors el preceptiu informe quan es disposi legalment". El precepte reitera el dret de consulta que l'article 33.1 de l'LPRL atorga als representants dels treballadors en relació amb l'organització de l'activitat preventiva però indirectament també determina el sistema de prevenció que hauran d'utilitzar les empreses del sector: un servei de prevenció extern, concretament una mútua d'accidents de treball i malalties professionals. En la mateixa línia s'inscriu l'article 40.9 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535), tot i que en aquest cas es requereix que l'elecció de l'entitat que s'encarregarà de l'activitat preventiva es dugui a terme per "consens".

¹⁸ Normalment els convenis col·lectius es limiten a reiterar el dret de consulta que l'article 33.1 de l'LPRL atorga als representants en relació amb l'organització de l'activitat preventiva concretant, en algun cas, la forma com s'ha de fer efectiu. Així per exemple, l'article 34 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 0810652), estableix que "un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors/es, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons en cas de no assumir l'opinió expressada". Idèntica regla estableixen l'article 28 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382) i l'article 38 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542).

La intensificació de la participació dels representants dels treballadors només es produeix de forma excepcional i en relació amb aspectes concrets. Un bon exemple el trobem a l'article 40.9 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535), que ja hem esmentat a l'anterior nota a peu de pàgina, on es determina que l'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals que s'encarregarà de l'activitat preventiva s'ha de dur a terme per "consens" entre l'empresari i els representants dels treballadors.

en un àmbit determinat, sense fer-ho directament.¹⁹ Finalment, tampoc és habitual que es concretin els recursos materials i humans dels sistemes de prevenció interns i les clàusules convencionals que ho fan se centren en qüestions molt puntuals.²⁰

7.1.3. FORMACIÓ DELS TREBALLADORS

L'article 19 de l'LPRL estableix que l'empresari ha de proporcionar als seus treballadors formació "teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva", formació que "deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador" i que s'ha de donar tant en el moment de la contractació com posteriorment, sempre que es produeixin canvis que ho requereixin. També s'especifica que l'empresari pot impartir la formació amb mitjans propis o a través d'entitats externes i que s'haurà de realitzar "siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma". Com resulta evident, la delimitació legal d'aquesta l'obligació és molt genèrica, circumstància que obre un ampli camp d'actuació a la negociació col·lectiva per concretar aspectes com el nombre d'hores de formació que han de rebre els treballadors, la periodicitat i el moment en què s'ha de dur a terme, el seu contingut, el subjecte o subjectes que l'impartiran, etc.²¹

L'estudi que hem dut a terme posa de manifest que són pocs els convenis col·lectius que incorporen clàusules on es tracti la formació dels treballadors en matèria preventiva (11,2 % del total) i malauradament aquestes n'assumeixen, per regla general, la funció d'especificació o concreció que acabem d'esmentar. La majoria (71,4%) es limita a reiterar que l'empresari ha de formar els seus treballadors en matèria preventiva destacant, en alguns casos, la importància d'aquesta obligació i reproduint totalment o parcialment l'article 19 de l'LPRL. Un bon exemple d'aquest tipus de regulació el trobem a l'article 38 del conveni col·lectiu del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars (codi 7900115):

"Article 38. Formació en matèria de prevenció

38.1 Dels treballadors. Abans de ser assignat a un lloc de treball, el treballador rebrà una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva.

La formació s'ha de centrar específicament en el lloc de treball o funció de cada treballador, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres de nous, i repetir-se periòdicament si fos necessari.

La formació s'ha d'impartir, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, si no, en altres hores però descomptant-hi el temps que s'hi hagi invertit.

*El seu cost no ha de recaure, en cap cas, sobre els treballadors"*²²

¹⁹ És el cas de l'article 30 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Entitat Metropolitana del Transport per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0809192) i de l'article 30 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Barcelonès per als anys 2001 al 2004 (codi de conveni núm. 0811452). Ambdós preceptes estableixen, amb idèntica redacció, que "s'estudiarà la implantació, o la participació, conjuntament amb altres institucions i empreses de l'entorn més proper, d'un servei d'atenció sanitària per al personal subjecte a aquest conveni".

²⁰ Així per exemple, l'article 11 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Frapè Behr, SA (centre de treball de la Zona Franca), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0801971) estableix que "independentment dels serveis que presta el professional mèdic de plantilla de l'empresa, l'empresa ha de mantenir dins del personal socorristes que supleixen el practicant quan s'absenti", afegint que "l'empresa ha de contractar els serveis d'un ajudant tècnic sanitari a mitja jornada per cobrir part del torn de tarda i part del torn de dia".

²¹ L'àmplia capacitat d'incidència de la negociació col·lectiva en aquesta matèria ha estat destacada per diversos autors. Vegeu, per exemple, MERCADER UGUINA, Jesús Ricardo i MUÑOZ RUIZ, Ana Belén: <El futuro de la negociación colectiva...>, obra citada, pàgina 7.

²² Altres clàusules similars són l'article 56 del conveni col·lectiu de treball de la Diputació Provincial de Lleida, personal laboral per als anys 1996 i 1997 (codi de conveni núm. 2500112), l'article 51 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període del 25.10.2000 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 7900692), l'article 18 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iveco Pegaso, SL (centre de treball de Barcelona), per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0812232), l'article 55 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811432), l'article 55 del conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA. (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781), l'article 54 del conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per a l'empresa CPC España, SA (codi de conveni 901012), l'article 60.5 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551), l'article 106 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa CLH Aviación, SA per als anys 1999 al 2001 (codi de conveni núm. 9011372), l'article 40 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aceralia Transformados, SA (plantes de Berrioplano, Mutilva Alta y Delegacions de la xarxa

La negociació col·lectiva a Catalunya

Aquest tipus de clàusules, tot i no aportar res de nou, desenvolupen una funció pedagògica que en alguns casos pot resultar útil i contribuir a fer efectiva la formació dels treballadors en matèria preventiva. Caldria cuidar, no obstant això, que la reproducció de l'article 19 de l'LPRL sigui el màxim de precisa, per tal que no es tergiversin o desvirtuïn les regles que s'hi estableixen, com passa en alguns casos.²³

Al costat d'aquestes clàusules en trobem d'altres, menys freqüents (28,6%), que realitzen aportacions importants, com per exemple concretar un o diversos elements de l'obligació empresarial de formació dels treballadors, particularment el nombre d'accions formatives que s'hauran de dur a terme cada any,²⁴ l'entitat que les impartirà²⁵ o els seus destinataris.²⁶

Una opció interessant, que adopten diversos instruments col·lectius, és remetre la concreció de tots els aspectes relatius a la formació en matèria preventiva a la comissió paritària o a òrgans paritaris amb funcions específiques en aquest àmbit creats pel mateix conveni col·lectiu.²⁷ La determinació d'aspectes com el contingut de la formació o el nombre d'hores que s'hauran d'impartir pot resultar complexa en el context del procés de negociació ordinari i per això es prefereix deixar-la per a un moment posterior i encarregar-la a subjectes que disposen d'uns coneixements més grans en la matèria. Aquesta és l'opció que adopta, per exemple, l'article 51 del conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525), que crea una Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral i li atribueix, entre d'altres, la funció de:

comercial) per als anys 2003 al 2005 (codi de conveni núm. 9011690), l'article 30 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aceralia Sidstahl Ibérica, SA per als anys 2000 al 2002 (codi de conveni núm. 9013032) i l'article 42 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Brenntag Química, SA per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 9012112).

²³ Així per exemple, és habitual especificar que les accions formatives es duren a terme dins la jornada de treball o en d'altres hores descomptant d'aquella el temps invertit en formació, sense establir cap tipus de preferència entre aquestes dues opcions. És el que fan, entre d'altres: l'article 45 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) per als anys 1998 i 1999 (codi de conveni núm. 0808962), l'article 18 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Llagosta per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0810132), l'article 28 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382) i l'article 38 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542).

Convé tenir present que, d'acord amb l'article 19 de l'LPRL, les accions formatives en matèria preventiva s'han de dur a terme "siempre que sea posible" dins la jornada de treball. Es tracta d'un matis absolutament transcendent, que lliga directament amb la protecció dels interessos dels treballadors i, particularment, amb la conciliació de la vida laboral i familiar, que sens dubte es dificulta quan el treballador o treballadora ha d'assistir a accions formatives fora del seu horari habitual de treball, tot i que posteriorment rebí un descans compensatori.

²⁴ Un bon exemple el trobem a l'article 44.2 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812012), on s'estableix que "anualment s'ha de desenvolupar com a mínim una acció formativa corresponent a la línia de risc que es determini junt amb la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laborals. Aquestes accions han d'anar dirigides a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni".

²⁵ És el cas de l'article 68.b del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freudenberg España, SA, Componentes S. en C. (centre de la Zona Franca de Barcelona), per al període 1.2.2004-31.1.2007 (codi de conveni núm. 0808952), on s'estableix que "anualment, s'han de realitzar dos cursos de seguretat i salut, un a les dependències de l'empresa, i un altre organitzat per un organisme oficial, ja sigui en jornada de matí o tarda i amb una durada màxima d'1 setmana cadascun".

²⁶ Aquest aspecte queda delimitat a l'article 55 del conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA, (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781), on s'estableix que "durant la vigència del present conveni col·lectiu s'aplicaran diversos aspectes relacionats amb la seguretat i salut laboral. En concret, s'impulsaran les següents accions formatives específiques en matèria de seguretat i prevenció de riscos laborals: accions formatives dirigides al personal ocupat en la conducció de vehicles de recollida viària, accions formatives destinades al personal de càrrega i descàrrega de residus orgànics i inorgànics, accions formatives destinades al personal dels serveis de neteja en general de la via pública, accions formatives als membres de la representació dels treballadors i delegats, que fins a la signatura del present conveni no hagin rebut la formació i accions formatives als caps mitjans perquè aconseguixin una major qualificació en aquesta matèria".

²⁷ En l'apartat relatiu a la representació i participació dels treballadors en matèria preventiva s'exposen les principals característiques d'aquests òrgans.

“Proposar i recomanar el contingut mínim de la formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva que han de rebre els treballadors en compliment del que es preveu en l'article 19 de la Llei, tenint en compte les necessitats i característiques del sector d'activitats”²⁸

Al marge de formar els seus treballadors en matèria preventiva, l'empresari també queda obligat, d'acord amb l'article 37.2 de l'LPRL, a donar als delegats de prevenció la formació en matèria preventiva que sigui necessària per a l'exercici de les seves funcions. El mateix precepte assenyala que el cost d'aquesta formació l'ha d'assumir l'empresari, que es pot impartir amb mitjans propis o aliens, que s'ha d'adaptar a *“la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos”* i que ha de repetir-se periòdicament *“si fuera necesario”*. L'ambigüitat d'aquestes regles fa que l'aportació de la negociació col·lectiva pugui ser també àmplia i transcendent en aquest punt. Malauradament, al igual que passa amb l'obligació de formació ordinària, l'anàlisi dels convenis col·lectius no ofereix resultats massa positius.

La majoria dels convenis col·lectius que fan referència a la formació dels delegats de prevenció es limiten a reiterar totalment o parcialment les regles establertes a la normativa legal.²⁹ L'especificació o concreció d'aquestes regles és bastant excepcional i normalment incideix sobre el volum d'hores a què es té dret³⁰ o el subjecte que els impartirà.³¹

7.1.4. VIGILÀNCIA DE LA SALUT

L'article 22 de l'LPRL regula l'obligació empresarial de vigilància de la salut, que connecta directament amb l'article 14.1 de la mateixa norma, on es reconeix el dret de tot treballador/a que es verifiqui periòdicament quin és el seu estat de salut. Convé recordar que la vigilància de la salut que estableix la normativa preventiva té caràcter específic, és a dir, es limita als riscos inherents al treball, no pot lesionar el dret a la intimitat i dignitat de la persona del treballador/a i, com a regla general, és de voluntària acceptació per part del treballador. Aquesta regla s'inverteix en dos casos on la vigilància esdevé obligatòria per al treballador: quan *“la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa”* i quan *“así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”*.

La sentència del Tribunal Constitucional número 196/2004, de 15 de novembre, va aclarir diversos aspectes que l'article 22 de l'LPRL no deixa del tot clars, i en va fixar dos criteris que per la seva importància convé recordar.³² El primer se centra en els requisits que ha de complir el consentiment del treballador a sotmetre's a una actuació de vigilància de la salut per tal que sigui vàlid. El fonament jurídic 9 de la sentència abans

²⁸ Altres regulacions similars es duen a terme a l'article 27 del conveni col·lectiu de treball estatal de residències privades per a gent gran i del servei d'ajuda a domicili per als anys 2000 al 2002 (codi conveni núm. 9910825), l'article 73 del conveni col·lectiu de treball estatal de la indústria salinera per als anys 1997 al 2001 (codi de conveni núm. 990845) i l'article 30 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Treballs en alçada, SL, per al període 1.9.1999 a 31.12.2002 (codi de conveni núm. 0810512). Aquest últim precepte és particularment destacable perquè la concreció de tots els aspectes relatius a la formació en matèria preventiva s'encomana a un òrgan creat ad hoc denominat “Comissió de Formació”.

²⁹ Un bon exemple el trobem a l'article 35 del conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. 7900115).

³⁰ És el cas de l'article 40.2 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535) estableix que *“sens perjudici del que preveu la Llei sobre això, els delegats de prevenció disposen a l'any d'un màxim de 40 hores anuals cada un d'ells per assistir a cursos de prevenció de riscos laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, i s'ha d'acreditar l'assistència al curs”*. En la mateixa línia, l'article 51.3 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període del 25.10.2000 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 7900692) inclou el compromís de *“donar una formació bàsica de 50 hores sobre prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció”*.

³¹ Així per exemple l'article 29.2.c) del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Noya (personal laboral) per als anys 1999-2001 (codi de conveni núm. 0810782) on s'assenyala que *“la corporació tindrà cura de formar els delegats de prevenció així que prenguin possessió del càrrec i, per tant, es compromet a la contractació d'una mútua i dels cursos suficients i necessaris per tal de formar tots els membres del Comitè de Seguretat i Salut”*.

³² Vegeu, sobre aquesta sentència, MARTÍNEZ FONS, Daniel: *<La vigilancia de la salud en la doctrina del Tribunal Constitucional. El principio de voluntariedad y la interpretación de sus excepciones. Comentario a la STC 196/2004, de 14 de noviembre>*, Aranzadi Social, número 19, 2004.

La negociació col·lectiva a Catalunya

esmentada estableix que s'admet tan el consentiment escrit com verbal i tan l'explícit com tàcit,³³ sempre que sigui "informat", és a dir, el treballador ha de "tener acceso, caso de solicitarlo, al conocimiento del contenido y alcance de la detección, tipo de pruebas que le vayan a ser practicadas y sus efectos, sus contraindicaciones y riesgos probables en condiciones normales, así como las posibles eventualidades y contingencias que en su salud pudieran derivarse de no realizar reconocimiento médico". El segon criteri es projecta sobre la incidència que pot tenir la negociació col·lectiva en la delimitació dels supòsits d'obligatorietat, qüestió que es resol en termes contundents assenyalant que "el convenio colectivo no puede introducir en la regulación de los reconocimientos médicos que analizamos elementos incompatibles con la protección que otorga el artículo 18.1 de la Constitución Española, añadiendo restricciones no previstas en la ley (...) no puede configurar como obligatorios reconocimientos que no lo son ex lege, ni siquiera dotarles de una caracterización contraria a las directrices de la ley, pues así se impone a tenor de la función de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales". Queda clar, doncs, que el conveni col·lectiu només pot especificar o concretar les hipòtesis de voluntarietat legalment previstes, tal com ja havia assenyalat en diverses ocasions la doctrina.³⁴

La vigilància de la salut i, més concretament, la seva manifestació típica, els reconeixements o revisions mèdiques, són una de les qüestions preventives que tradicionalment més han tractat els convenis col·lectius. Durant molts anys la negociació col·lectiva, inspirada en l'article 44 de l'Ordre de 21 de novembre de 1959, per la qual s'aprova el Reglament dels Serveis Mèdics d'Empresa, ha establert revisions mèdiques anuals genèriques i obligatòries per a tots els treballadors/es. Aquest tipus de previsió xoca frontalment amb la configuració que l'LPRL atorga a la vigilància de la salut i per això des de fa uns quants anys s'està treballant en l'actualització de les clàusules sobre reconeixements mèdics.

En aquesta línia s'inscriu una de les recomanacions que es duu a terme al capítol VII de l'ANC-2005, concretament aquella on es demana que s'abandonin els reconeixements mèdics generals o inespecífics per avançar "en la paulatina sustitución de los mismos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa".³⁵ Bastant més concret resulta l'ASLCAT, on s'afirma que "l'actual pràctica de la negociació col·lectiva en matèria de vigilància de la salut, o revisió mèdica, requereix una reflexió i un canvi d'orientació" i es recomana la utilització de la negociació col·lectiva per potenciar: primer, que els treballadors/es siguin informats dels "objectius i els continguts" de la vigilància; segon, que es requereixi a aquests subjectes un "consentiment informat"; tercer, que la vigilància s'adrexi als riscos específics i s'ajusti als protocols existents; quart, que els delegats de prevenció siguin informats del "resultat epidemiològic (col·lectiu) considerant, sempre que sigui possible, criteris de seccions, categories professionals, sexe i edat, preservant en tot cas la confidencialitat de les dades de la salut"; i cinquè, que quan es verifiqui la no-aptitud d'un treballador/a s'intenti modificar les seves condicions de treball o, en cas de no ser possible, es valori la possibilitat de canviar-lo de lloc de treball respectant el règim jurídic de la mobilitat funcional.

L'anàlisi que hem dut a terme confirma que la vigilància de la salut és la qüestió preventiva més tractada pels convenis col·lectius: el 23,2% dels instruments analitzats inclou clàusules que tracten aquest aspecte. Tot i que els estudis més recents sobre negociació col·lectiva posen de manifest que durant els darrers anys hi ha hagut una important evolució en matèria de vigilància de la salut,³⁶ resulta evident que el procés encara no s'ha completat perquè hi ha un percentatge significatiu d'aquestes clàusules (20,7%) que no s'inscriuen en la lògica de l'actual marc normatiu, tot i que normalment tampoc el contradueixen directament. Un bon exemple d'aquest

³³ Excepte que una normativa específica requereixi un consentiment explícit i per escrit per la transcendència de les proves o a les negatives repercussions que poden tenir sobre la salut del treballador.

³⁴ Vegeu, per exemple, SAN MARTÍN MAZZUCONI, Carolina: <La vigilancia de la salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos>, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número 53, pàgines 189-190.

³⁵ La recomanació no és nova perquè ja apareixia en els mateixos termes als anteriors acords interconfederals sobre negociació col·lectiva (ANC-2002, ANC-2003 i ANC-2004).

³⁶ Vegeu LUQUE PARRA, Manel: <Seguridad y Salud laboral>, obra citada, pàgines 290-293; MERCADER UGUINA, Jesús R. i MUÑOZ RUIZ, Ana B.: <El futuro de la negociación colectiva...>, obra citada, pàgines 9-10; i MELÉNDEZ-MORILLO VELARDE, Lourdes: <La prevención de riesgos laborales...>, obra citada, pàgines 82-94.

tipus de clàusules en fase de transformació és l'article 17 del conveni col·lectiu d'Aspro Ocio Catalunya, S. A. (Codi 804681):

"Tot el personal de l'empresa tindrà dret a una revisió mèdica anual completa, feta per un equip mèdic especialitzat escollit per l'empresa i a càrrec d'aquesta"³⁷

Encara que no s'assenyali expressament tot fa pensar que la revisió mèdica a la qual fa referència aquesta clàusula és de caràcter genèric i es configura com un benefici de tipus assistencial que assumeix l'empresari, atès que la normativa preventiva no l'obliga a realitzar aquest tipus d'actuacions. El fet que es tracti d'un reconeixement genèric també implicarà, no cal perdre-ho de vista, que encara que aquest es dugui a terme l'empresari no haurà complert amb l'obligació de vigilància de la salut que li imposa l'article 22 de l'LPRL, atès que, tal com assenyala el primer apartat d'aquest precepte, el que cal es verificar l'estat de salut del treballador en funció dels riscos inherents al treball.

En d'altres casos la compatibilitat amb el marc legal és bastant més discutible perquè el conveni col·lectiu incideix directament sobre algun dels seus principis bàsics. Un bon exemple el trobem a l'article 22 del conveni col·lectiu de Cootrami, S. L. (codi 805691):

"El personal de nou ingrés està obligat a sotmetre's a una revisió mèdica, dins de les dues setmanes posteriors al seu ingrés, en el lloc i l'hora que l'empresa indiqui, sens perjudici de les preceptives revisions anuals que determini el Comitè de Seguretat i Salut i els delegats de prevenció, o qualsevol altra persona que determini la Direcció de l'empresa.

Per al personal que presti serveis en centres de treball en què hi hagi una especial toxicitat, contaminació o risc de contagi, les revisions han de ser semestrals.

En les revisions mèdiques ordinàries anuals, es fan bàsicament les proves mèdiques següents: 1) Estudi clínic anual; 2) Anàlisi d'orina; 3) Anàlisi de sang; 4) Examen i control de vista i oïda; 5) Prova cardiovascular.

Les proves següents o similars només es fan amb la sol·licitud prèvia del/de la treballador/a i amb l'acceptació prèvia del centre mèdic o mútua: 1) Radioscòpia del tòrax; 2) Examen psicomotriu; 3) Prova de la sida; 4) Prova de l'hepatitis B; 5) Prova de mamografia.

Els facultatius de les mútues o centres mèdics poden indicar la realització d'altres proves incloses en les relacions anteriors".

Al marge de la indicació d'unes mateixes proves per a tots els treballadors sense tenir present els riscos del lloc de treball que ocupen, la clàusula que acabem de transcriure resulta criticable perquè atorga obligatorietat a totes les revisions mèdiques, tant les que es preveuen per a personal de nou ingrés com les que es duen a terme amb periodicitat anual. Aquesta regulació és difícilment compatible amb l'article 22 de l'LPRL, atès que per ser vàlida hauria de concórrer en tots els llocs de treball de l'empresa alguna de les circumstàncies que justifiquen l'excepció de la regla general de voluntarietat i això sembla bastant poc probable.

No obstant això, com ja hem assenyalat anteriorment, aquestes clàusules en fase de transformació són minoritàries en el conjunt de les que hem localitzat en els convenis col·lectius analitzats, atès que el 79,3% encaixa en l'esquema que dissenya l'article 22 de l'LPRL. Un bon exemple el trobem a l'article 38 del conveni col·lectiu del Patronat Municipal d'Educació de l'Ajuntament de Terrassa:

"El personal haurà d'efectuar les revisions mèdiques que es detallen en el quadre adjunt.

Brigada d'obres del PAME. Tipus de revisió mèdica: protocol de manipulació de càrregues i protocol d'agents químics. Periodicitat: anual.

Tota la resta de personal laboral d'aquest conveni. Tipus de revisió mèdica: reconeixement mèdic estàndard. Periodicitat: bianual (> 45 anys) i triennal (< 45 anys)

La revisió mèdica tindrà caràcter voluntari amb l'excepció de quan per informe del servei mèdic del Patronat se'n disposi l'obligatorietat quan es tracti de patologies que afectin o puguin afectar l'entorn de treball.

³⁷ Altres clàusules similars es poden trobar a l'article conveni col·lectiu de treball de sector de fruita seca, de la província de Tarragona, per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 4300515), l'article conveni col·lectiu de treball del sector de les escoles d'educació especial de Catalunya per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 7900215), l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya, per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900805), l'article 55 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada i dels seus organismes autònoms per als anys 1998-2001 (codi conveni 0808022) i l'article 5 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellví de Rosanes per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811802).

La negociació col·lectiva a Catalunya

La periodicitat que s'indica podrà ser inferior quan el mateix empleat/ada ho sol·liciti de forma justificada amb l'informe previ emès pel servei mèdic de l'Ajuntament o quan aquest servei ho estableixi d'ofici".

La regulació resulta del tot encertada atès que: en primer lloc, concreta el contingut de la vigilància de la salut acudint als protocols elaborats pel Ministeri de Sanitat i Consum i tenint present el tipus d'activitat, circumstància que evidència el seu caràcter específic; i en segon lloc, deixa clara la regla general de voluntarietat enunciant la possibilitat d'excepcionar-la en les hipòtesis previstes a l'article 22 de l'LPRL. Ambdues intervencions són bastants freqüents en les clàusules que aborden la vigilància de la salut.³⁸ tot i que en el cas de la voluntarietat és habitual introduir matisos de diferents tipus. En algunes ocasions el conveni col·lectiu es limita a reproduir les excepcions a la voluntarietat legalment previstos,³⁹ en d'altres s'atribueix al Comitè de Seguretat i Salut la determinació dels concrets supòsits on la vigilància de la salut serà obligatòria⁴⁰ i, finalment, en un tercer tipus de clàusules, s'estableix l'obligatorietat dels reconeixements per hipòtesis diferents de les establertes a l'article 22 de l'LPRL⁴¹ o obre la porta a la seva ampliació utilitzant expressions extremadament ambigües.⁴² Aquests darrer

³⁸ Com a exemples de clàusules que estableixen la voluntarietat de la vigilància de la salut podem citar: l'article 27 del conveni col·lectiu sectorial estatal del sector de jardineria per als anys 2000 al 2003 (codi conveni 9902995), l'article 24 del conveni col·lectiu de treball per al sector de centres especials de treballadors disminuïts físics i/o sensorials de Catalunya per al període de l'1.4.1999 al 31.12.2001 (codi de conveni núm. 7901565), l'article 35 del conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Tarragona per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 4300385), l'article 45 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115), l'article 55 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada i dels seus organismes autònoms per als anys 1998-2001 (codi conveni 0808022), l'article 48 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) per als anys 1998 i 1999 (codi de conveni núm. 0808962), l'article 41 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812012), l'article 30 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382), l'article 40 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542), l'article 34 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Salt per a 1998-1999 (codi conveni 1700942), l'article 51 conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període del 25.10.2000 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 7900692) i l'article 26 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa CESPÀ Ingeniería Urbana, SA (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis de Santa Coloma de Gramenet), per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 0800331).

Tampoc resulta complicat trobar clàusules convencionals que condicionin el contingut i/o la periodicitat de la vigilància de la salut al tipus d'activitat que es dugui a terme. Vegeu, per exemple: l'article 39 del conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. 7900115), l'article conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), l'article conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135), l'article conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria metal·logràfica de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900285), l'article 27 del conveni col·lectiu de treball del sector dels clubs de natació per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901305), l'article 40.7 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535), l'article 20.2 del conveni col·lectiu estatal del sector d'escorxadors d'aus i conills per als anys 2003 al 2005 (codi conveni 9902295), l'article 37 del conveni col·lectiu estatal del sector de botigues de conveniència per als anys 2002 al 2005 (codi conveni 9912695), l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament del Prat de Llobregat (laborals) per als anys 1997-1999 (codi de conveni núm. 0806892), l'article 48 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) per als anys 1998 i 1999 (codi de conveni núm. 0808962), l'article 5 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellví de Rosanes per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811802), l'article 30 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382), etc.

³⁹ Així ho fa l'article 35 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inspección y Mantenimiento, SA, per als anys 2002 al 2004 (codi de conveni núm. 7901872).

⁴⁰ És el cas de l'article 57 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital i Llars de la Santa Creu Jesús - Tortosa (GESAT) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300892) i l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sol Meliá, SA (Hotel Tryp Presidente de Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812051). Aquest tipus de revisió no planteja cap problema, sempre que el Comitè de Seguretat i Salut Laboral s'ajusti a les regles establertes per l'article 22.1 de l'LPRL.

⁴¹ Així succeeix a l'article 30 del conveni col·lectiu estatal del sector d'empreses concessionàries de cable de fibra òptica per als anys 1999 al 2002 (codi conveni 9912605), on s'estableix el següent: "La vigilància de la salut de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos presten su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores: a) Los trabajadores de nueva incorporación, que deberán pasar de forma obligatoria un reconocimiento médico inicial. b) Los trabajadores que realicen trabajos con riesgo de caída en altura. c) Los trabajadores que realicen trabajos de especial peligrosidad".

Un supòsit singular, que per la seva importància i reiteració, mereix un comentari específic, és el dels reconeixements mèdics previs a la contractació o realitzats durant el període de prova. Hi ha un nombre significatiu de clàusules que estableixen l'obligatorietat d'aquests reconeixements per a tot el personal de l'empresa o el sector, sense condicionar-ho als riscos concrets que existeixin al lloc de treball que s'ocuparà, de forma que s'amplien els supòsits d'obligatorietat previstes a l'article 22 de l'LPRL. A més de la clàusula transcrita al paràgraf anterior, altres exemples d'aquest tipus de regulació són:

tipus de clàusules plantegen importants dubtes de legalitat atès que, com hem dit anteriorment, l'STC 196/2004, de 14 de novembre, no permet l'ampliació a través de la negociació col·lectiva dels supòsits on la vigilància de la salut resulta obligatòria.

També resulten positiu i relativament freqüent a la pràctica el recordatori d'altres elements essencials de la vigilància de la salut que articula l'LPRL, com per exemple el dret del treballador a rebre la informació obtinguda amb la vigilància de la salut ⁴³ o la confidencialitat d'aquesta informació. ⁴⁴

Finalment convé posar de manifest que en alguns casos les clàusules relatives a la vigilància de la salut tracten aspectes no previstos a l'article 22 de l'LPRL, com per exemple el moment en què s'han de dur a terme els reconeixements mèdics. El més habitual és establir que es facin dins la jornada de treball, ⁴⁵ de forma similar al

l'article 45 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonía, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742), l'article 69 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472), l'article 22.3 del conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905), l'article 52 del conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305), l'article 32 del conveni col·lectiu de treball de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de la província de Barcelona per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 0811735) i l'article 18 del conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305).

⁴² És el cas de l'article 48 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Can Ensenya, SAL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812662), on s'estableix que "l'empresa ha de garantir la vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors que li manifestin el seu consentiment, segons els riscos inherents al treball, excepte si la dita vigilància és imprescindible".

⁴³ Entre les clàusules que recullen expressament aquest dret s'inclouen: l'article 42 del conveni col·lectiu de Megadyne Rubber, S A (codi 807411), l'article 22 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Telesincro, SA (centres de Barcelona i província), per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0804232), l'article conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament del Prat de Llobregat (laborals) per als anys 1997-1999 (codi de conveni núm. 0806892), l'article 55 del col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada i dels seus organismes autònoms per als anys 1998-2001 (codi de conveni 0808022), l'article 41 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812012), l'article 30 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382), l'article 40 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542), l'article 34 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Salt per a 1998-1999 (codi conveni 1700942), l'article 34 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cassà de la Selva per a l'any 2002 (codi de conveni 1701562), l'article 35 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Llagostera per al 2001-2004 (codi de conveni núm. 1701711), l'article 37 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Campdevànol, amb vigència des de l'1.7.2002 fins al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 1701842), l'article 20 del col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Mitjans de Comunicació de Tarragona, SA, per als anys 1997-1999 (codi de conveni 4301592) i l'article 48 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Can Ensenya, SAL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812662).

⁴⁴ Vegeu, per exemple: l'article 22 del conveni col·lectiu de Telesincro, S.A. (codi 804232), l'article 20 del col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Mitjans de Comunicació de Tarragona, SA, per als anys 1997-1999 (codi de conveni 4301592), l'article 55 del col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada i dels seus organismes autònoms per als anys 1998-2001 (codi conveni 0808022), l'article 48 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) per als anys 1998 i 1999 (codi de conveni núm. 0808962), l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 0810652), l'article 41 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812012), l'article 30 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382), l'article 40 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542), l'article 40 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535), l'article 27 del conveni col·lectiu sectorial estatal del sector de jardineria per als anys 2000 al 2003 (codi conveni 9902995) i l'article l'article 39.3 del conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. 7900115). En aquest darrer precepte la confidencialitat queda particularment reforçada, atès que es preveu fins i tot una sanció per l'eventual incomplidor assenyalant que "la informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com preveu la Llei, ha de respectar, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona, en aquest cas el treballador, i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. En el cas que es demostrï l'incompliment d'aquesta obligació, el Comitè de Seguretat i Salut té el dret a sol·licitar la dimissió immediata de la persona responsable, i reservar-se la direcció el dret a portar a terme les accions legals oportunes".

⁴⁵ La majoria de clàusules convencionals adopten aquest criteri sense matisos. Vegeu, per exemple: l'article 35 del conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Tarragona per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 4300385), l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament del Prat de Llobregat (laborals) per als anys 1997-1999 (codi de conveni núm. 0806892), l'article 45 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonía, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742).

La negociació col·lectiva a Catalunya

que preveu l'article 19.2 de l'LPRL per la formació en matèria preventiva. Aquest tipus de previsions s'han de valorar, al meu entendre, de forma molt positiva perquè contribueix a aclarir el règim jurídic de la vigilància de la salut i a prevenir eventuais conflictes.

7.1.5. PROTECCIÓ DELS TREBALLADORS ESPECIALMENT SENSIBLES

L'article 25 de l'LPRL estableix que l'empresari "garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo". D'aquesta forma s'està reiterant i intensificant el deure empresarial de protecció en relació amb aquest col·lectiu de treballadors,⁴⁶ i es força la presa en consideració de la seva especial sensibilitat en el moment de procedir a l'avaluació de riscos, l'elaboració i execució del Pla de prevenció, etc. El llistat de treballadors especialment sensibles és extens, a causa de l'amplitud de la definició continguda en aquell precepte, i s'hi inclouen els discapacitats, els menors, les dones en període d'embaràs o lactància, els que pateixen algun tipus de malaltia, etc. Alguns d'aquests col·lectius disposen d'una regulació específica als articles 26, 27 i 28 de la mateixa LPRL, on s'especifiquen les obligacions que ha d'assumir l'empresari per garantir la protecció efectiva de les treballadores en situació d'embaràs i lactància, dels treballadors menors d'edat i dels treballadors temporals, respectivament.⁴⁷

La intervenció de la negociació col·lectiva en aquest punt és especialment necessària, sobretot pel que fa a la concreció o especificació de les regles establertes a la normativa legal i reglamentària, que sovint resulten genèriques i ambigües. No obstant això, les referències que hem localitzat als convenis col·lectius estudiats sobre treballadors especialment sensibles són, per regla general, escasses i poc transcendents, excepte en relació amb dos col·lectius concrets: les treballadores en situació d'embaràs i lactància i els subjectes que pateixen una pèrdua de capacitat sobrevinguda.⁴⁸ Ens limitarem doncs a l'anàlisi d'aquests dos supòsits.

a) Protecció de les treballadores en període d'embaràs i lactància

D'altres clàusules convencionals estableixen que cal procurar situar els reconeixements mèdics dins la jornada laboral, però deixen la porta oberta a altres opcions si això no resulta possible. És el cas, per exemple, de l'article 47 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (l'Hospitalet de Llobregat), per a l'any 1997 (codi conveni 806791) i l'article 20.2 del conveni col·lectiu estatal del sector d'escorxadors d'aus i conills per als anys 2003 al 2005 (codi de conveni 9903395).

Tot i que no és la regla general, també hi ha alguna clàusula convencional que prioritzen la defensa dels interessos empresarials a l'hora d'establir el moment en el qual s'han de dur a terme els reconeixements mèdics. És el cas, per exemple, de l'article 33 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gráficas Terrassa, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0808612), on s'estableix que "la direcció de l'empresa ha d'adequar la realització dels reconeixements a les necessitats del servei".

⁴⁶ *En opinió de Santiago GONZÁLEZ ORTEGA i Joaquín APARICIO TOVAR (Comentarios a la Ley de Prevención..., obra citada, pàgina 168), la regla transcrita implica "una exigència de cuidado especial y un reforzamiento de las obligaciones del empresario así como de la diligencia con que debe cumplirlas".*

⁴⁷ *En opinió de la majoria de la doctrina la relació que s'estableix entre l'article 25 de l'LPRL i els articles 26, 27 i 28 de la mateixa norma respon a la lògica gènere/espècie. Vegeu, per exemple, GARCÍA NINET, José Ignacio i VICENTE PALACIO, Aranzazu: <Comentario al artículo 25>, dins l'obra col·lectiva Comentarios a la Ley de prevención... obra citada, pàgina 251.*

⁴⁸ *En relació amb els altres col·lectius de treballadors especialment sensibles, les referències convencionals són molt excepcionals i es limiten quasi sempre a reiterar les regles previstes a la normativa heterònoma. Un bon exemple el trobem a l'article 109 del conveni col·lectiu de treball de CLH Aviación, SA per als anys 1999 al 2001 (codi de conveni núm. 9011372), on s'estableix, en relació amb la protecció dels treballadors menors d'edat, que "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, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes. En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud". Una simple lectura de l'article 27 de l'LPRL és suficient per comprovar que la clàusula transcrita es limita a reproduir una part d'aquest precepte legal.*

L'escassa atenció que els convenis col·lectius dediquen als treballadors especialment sensibles, més enllà dels dos supòsits esmentats en text, també s'ha posat de manifest en d'altres estudis sobre negociació col·lectiva. Vegeu, per exemple, LUQUE PARRA, Manel: <Seguridad y Salud laboral>, dins l'obra col·lectiva La negociación colectiva en Catalunya: anàlisi 2001, Centre de Recerca Econòmica i Social de Catalunya, 2002, pàgines 294 i 295 i MELÉNDEZ-MORILLO VELARDE, Lourdes: La prevención de riesgos laborales..., obra citada, pàgines 101 i següents.

Abans d'entrar a analitzar el tractament que la negociació col·lectiva dispensa a la protecció de les treballadores en període d'embaràs o lactància convé recordar quin és el marc legal de referència, atès que presenta certa complexitat. L'article 26 de l'LPRL imposa a l'empresari una sèrie d'obligacions successives per garantir l'efectiva protecció de les treballadores en situació d'embaràs, que es poden resumir de la següent forma:

- 1) D'una banda, una obligació prèvia i genèrica, consistent en l'obligació d'avaluar de forma específica els riscos laborals que poden influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus.
- 2) D'altra banda, una sèrie d'obligacions concretes, que entren en joc quan una treballadora embarassada queda exposada a un risc laboral que pot afectar negativament la seva salut o la del fetus. Es tracta d'obligacions articulades de forma subsidiària que forcen a adoptar tres tipus de mesures diferents, totes elles de caràcter transitori:
 - a) En primer lloc l'empresari ha d'intentar l'adaptació de les condicions de treball per evitar l'exposició al risc (modificar l'horari de treball, no realització de treball nocturn, no realització de treball a torns, etc.).
 - b) En segon lloc, si l'adaptació no resulta possible o no aconsegueix el resultat pretès,⁴⁹ l'empresari ha d'intentar una mobilitat funcional per ubicar la treballadora en un lloc de treball que no impliqui risc.⁵⁰ El canvi de lloc de treball, que queda sotmès al règim de l'article 39 del TRLET,⁵¹ s'ha d'intentar primer dins el mateix grup professional o en una categoria equivalent (mobilitat funcional ordinària o horitzontal) i, si no n'hi ha perquè en aquest àmbit no existeixen llocs de treball exempts de riscos, en un altre grup professional o una categoria no equivalent (mobilitat funcional extraordinària o vertical).
 - c) Finalment, quan la mobilitat funcional *"no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados"*, l'empresari ha de procedir a suspendre la relació laboral i la treballadora passa a percebre el subsidi per risc durant l'embaràs regulat als articles 134 i 135 del TRLGSS i 14 a 21 del Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del Sistema de Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

En el cas de les treballadores en període de lactància les obligacions empresarials són les mateixes, excepte l'establerta a l'apartat c), que no està expressament prevista.

Les aportacions que pot efectuar la negociació col·lectiva en la protecció de les treballadores embarassades i en període de lactància són diverses i de gran importància. Destaquen, particularment, la identificació dels llocs de treball que no poden ser ocupats per aquest tipus de treballadores, la identificació dels llocs de treball exempts de risc, la facilitació de la mobilitat funcional i l'extensió de la suspensió de la relació laboral als supòsits de lactància obligant l'empresari a mantenir la retribució. Cal tenir present, a més, que els agents socials s'han manifestat en diverses ocasions favorables a utilitzar la negociació col·lectiva per millorar el nivell de protecció que la normativa legal i reglamentària ofereix a les treballadores embarassades i en període de lactància. Un bon exemple el trobem al punt 7 de l'ASLCAT, on s'introdueixen diverses recomanacions per *"concretar aquesta*

⁴⁹ Conforme a la disposició addicional 2^a del Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, aquests elements s'ha d'acreditar mitjançant un informe del facultatiu del Servei Nacional de Salut que assisteixi la treballadora i una certificació dels serveis mèdics de l'INSS o de la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties professionals en cas que aquesta sigui qui gestioni la incapacitat temporal per contingències comunes.

⁵⁰ El mateix article 26.2.1r. de l'LPRL obliga l'empresari a "determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos".

⁵¹ Aquesta regla és particularment transcendent perquè implica, per exemple, que dels dos salaris possibles, el del lloc d'origen i el del lloc de destí, la treballadora mobilitzada tindrà dret al que en cada cas resulti més elevat. Així es dedueix de l'article 39.3 del TRLET, en què s'assenyala que "la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen".

La negociació col·lectiva a Catalunya

normativa i incidir en més força en aquest tema". S'assenyala, més en concret, que "la negociació col·lectiva ha de constituir el marc per establir els procediments, fórmules i mecanismes més adequats perquè les empreses, amb la prèvia consulta amb el comitè de seguretat i salut, i en tot cas, amb els delegats i delegades de prevenció puguin dur a terme els possibles canvis de lloc de treball o funcions que s'escaiguin, de conformitat amb la normativa de referència, així com l'establiment de les mesures que incloguin, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns".

Tot i el que hem assenyalat fins ara hi ha pocs convenis col·lectius que tractin aquesta qüestió (només el 14,6 % dels analitzats) i en la majoria de casos (79% del total) es limiten a remetre's a l'article 26 de l'LPRL⁵² o a reproduir-lo totalment o parcialment, introduint en el millor dels casos alguna precisió d'escassa transcendència sobre aspectes puntuals. Un bon exemple d'aquesta segona opció el trobem a l'article 34 del conveni col·lectiu de la Fundació Privada Engrunes (codi 810752):

"1. L'avaluació dels riscos ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores esmentades, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

2. Si l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulta possible o si, a pesar d'aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, sempre que ho certifiqui el metge que, en el règim de la Seguretat Social aplicable, assisteix facultativament la treballadora, aquesta treballadora ha de passar a ocupar un lloc de treball o a exercir una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa ha de determinar, després d'haver-ho consultat als representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte.

El canvi de lloc o funció es porta a terme de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquen en els casos de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc anterior.

En el supòsit que, tot i aplicar les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no hi hagi un lloc de treball o una funció compatibles, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, tot i que conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. El que es disposa en els números anteriors d'aquest article també és aplicable durant el període de lactància, si les condicions laborals poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i ho certifica el metge que, en el règim de la Seguretat Social aplicable, assisteix facultativament la treballadora.

4. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, amb avís previ a l'empresari i justificant la necessitat de la seva realització dins de la jornada laboral.

A l'efecte del que disposa el punt 3 del present article, l'empresa ha de designar la persona afectada per la permuta, la qual, pel caràcter provisional de la situació, s'ha de reincorporar al seu lloc anterior quan la treballadora es reincorpi després del part"⁵³

La redacció és molt similar, en alguns punts idèntica, a la regulació legal i, per tant, els beneficis que aporta aquest tipus de clàusula són escassos, a part de l'efecte pedagògic que pot tenir la reproducció de les regles establertes per l'article 26 de l'LPRL, sempre que com succeeix en el cas present, aquesta sigui completa i sense tergiversacions.

També trobem d'altres clàusules que intenten resumir o extreure l'essència d'aquell precepte legal. Un bon exemple el trobem a l'article 32 del conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), on s'estableix que:

⁵² És el que fan, entre d'altres, l'article 40 del conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. 7900115), l'article 40.8 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535) i l'article 29.3.3 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0806072).

⁵³ D'altres regulacions semblants es duen a terme a l'article 31 del conveni col·lectiu estatal de residències privades de persones grans i del servei d'ajuda a domicili per als anys 2000 al 2002 (codi de conveni núm. 9910825), l'article 32 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382) i l'article 43 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542).

"Les treballadores embarassades tindran preferència en els llocs de treball que no siguin tan pesats per al seu estat d'embaràs".⁵⁴

Finalment, convé fer referència a un tercer grup de clàusules que constitueixen el 21% del total i sí que mereixen una valoració positiva, atès que realitzen verdaderes aportacions. Normalment aquestes aportacions es projecten sobre la mobilitat funcional amb sentits diversos: s'incorpora un tràmit previ de consulta als serveis de prevenció i/o al Comitè de Seguretat i Salut Laboral,⁵⁵ s'aclareix el manteniment del nivell retributiu precedent,⁵⁶ s'estructura la mobilitat funcional establint un ordre a seguir més precís que el fixat legalment,⁵⁷ etc.

b) Protecció dels treballadors amb discapacitat sobrevinguda

L'article 25.1.2n. de l'LPRL assenyala que "los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico conocido o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo". D'aquesta forma s'estableix una prohibició d'enorme rellevància en la protecció dels treballadors especialment sensibles,⁵⁸ que pot ser definitiva o temporal⁵⁹ i que juga tant en el moment de la contractació com durant el desenvolupament de la relació laboral, quan de forma sobrevinguda el treballador es veu afectat per alguna circumstància que genera la situació de perill esmentada. En aquesta darrera hipòtesi la

⁵⁴ D'altres previsions similars contenen l'article 23 del conveni col·lectiu de treball per al sector de centres especials de treballadors disminuïts físics i/o sensorials de Catalunya per al període de l'1.4.1999 al 31.12.2001 (codi de conveni núm. 7901565), l'article 47 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonía, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742) i l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 0810652).

⁵⁵ Així ho fa l'article 15.5 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període del 25.10.2000 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 7900692), on s'estableix que per canviar de lloc de treball una treballadora en període d'embaràs o lactància cal "l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'adscripció de la treballadora, els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 15 dies".

⁵⁶ Cal tenir present que aquest manteniment no resulta del tot clar, atès que l'article 26.2.3er. de l'LPRL només el preveu per als casos de mobilitat funcional extraordinària o vertical, però no per als que es donin dins del grup professional o categories equivalent, hipòtesi en la qual el manteniment del nivell retributiu previ només es pot defensar mitjançant la remissió que l'article 26.2.2on de l'LPRL efectua al règim jurídic de la mobilitat funcional, tal com hem raonat en una anterior nota a peu.

Així doncs, és important que els convenis col·lectius reiterin el dret a no sofrir cap perjudici en matèria retributiva com a conseqüència de la mobilitat funcional, tal com fa l'article 15.5 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període del 25.10.2000 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 7900692).

⁵⁷ Un bon exemple d'aquesta aportació el trobem a l'article 108 del conveni col·lectiu de l'empresa CLH Aviación, SA per als anys 1999 al 2001 (codi de conveni 9011372), on s'estableix que "Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo, éste se llevará a cabo, previa consulta de los trabajadores, en el siguiente orden: dentro del Departamento con el mismo horario, dentro del Departamento con distinto horario, en otro Departamento y con el mismo horario, en otro Departamento y con distinto horario. Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo".

⁵⁸ En opinió de Santiago GONZÁLEZ ORTEGA i Joaquín APARICIO TOVAR (Comentarios a la Ley 31/1995..., obra citada, pàgina 169), no es tracta d'una prohibició especial de l'empresari respecte d'aquest tipus de treballadors sinó que "en realidad es algo que puede exigirse, con carácter general, en relación con cualquier puesto de trabajo y para cualquier trabajador, sólo que aquí la prohibición queda especialmente reforzada".

⁵⁹ La darrera part del precepte fa referència precisament a situacions de caràcter transitori, on la prohibició tindrà un abast estrictament temporal. Un exemple molt utilitzat per il·lustrar aquesta hipòtesi és el del treballador que realitza funcions de conductor i compareix a treballar en un manifest estat d'embraguesa.

La negociació col·lectiva a Catalunya

normativa no especifica com ha d'actuar l'empresari.⁶⁰ Queda obligat a adoptar una mesura de mobilitat funcional? Pot recórrer a l'acomiadament per ineptitud previst a l'article 52.a) del TRLET?

La qüestió encara no ha estat resolta pel Tribunal Suprem i els òrgans judicials inferiors mantenen criteris divergents: en alguns casos s'afirma que l'article 25.1.2n. de l'LPRL porta implícita una obligació de mobilitat funcional excoent, indirectament, la utilització de l'article 52.a) del TRLET,⁶¹ mentre que en d'altres es posa en dubte que l'empresari hagi de procedir forçosament a un canvi de lloc de treball i es deixa oberta aquella via.⁶² Al nostre entendre, la primera alternativa és la més consistent des d'un punt de vista tècnic, no només perquè és la conseqüència lògica de la regla transcrita al paràgraf anterior sinó també perquè l'article 15.1.d) de l'LPRL estableix que un dels principis de l'activitat preventiva és "adaptar el trabajo a la persona". En els casos on la discapacitat sobrevinguda hagi derivat en la declaració d'una incapacitat permanent parcial el criteri interpretatiu que defensem disposa d'un suport addicional,⁶³ atès que l'article 1 del Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, pel qual es regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids, obliga l'empresari a reincorporar els treballadors que hagin estat declarats en situació d'incapacitat permanent parcial adoptant, quan sigui necessari, les oportunes mesures de mobilitat funcional.⁶⁴

Tot i que existeixen arguments per defensar l'obligació empresarial d'adoptar mesures de mobilitat funcional quan la ubicació d'un treballador en un determinat lloc de treball pugui generar, per les seves circumstàncies personals, una situació de perill per a ell o per a altres persones, no podem afirmar que es tracti d'un qüestió tancada i per això la intervenció de la negociació col·lectiva pot ser decisiva. Els convenis col·lectius poden introduir clàusules que recullin expressament aquella obligació de mobilitat funcional i concretin el seu règim jurídic, especificant el procediment per operar el canvi de lloc de treball, els drets del subjecte implicat, etc. Aquesta intervenció ha estat reclamada en diverses ocasions per la doctrina⁶⁵ i admesa per la majoria d'òrgans judicials,⁶⁶ sempre que no impliqui l'establiment de regles tan restrictives que siguin incompatibles amb la lògica i finalitat de l'article 25.1.2on de l'LPRL.⁶⁷

⁶⁰ De fet en l'altra hipòtesi tampoc ho fa, però la majoria de la doctrina majoritària entén que no es podrà procedir a la contractació d'un determinat candidat si aquesta genera una situació de perill per a ell o per a altres subjectes. Vegeu, per exemple, GARCÍA NINET, José Ignacio i VICENTE PALACIO, Aranzazu: <Comentario al artículo 25>, dins l'obra col·lectiva Comentarios a la Ley de prevención... obra citada, pàgina 255.

⁶¹ Aquest és el criteri que adopten la STSJ de Cantàbria de 25 d'octubre del 2001 (AS 2001/3981), la STSJ de Castella i Lleó (Valladolid) de 3 de gener del 2001 (AS 2001/1213), STSJ de Galícia de 15 d'abril del 2004 (JUR 2004/229002) i la STSJ de Galícia de 25 de maig del 2004 (AS 2004/2365).

⁶² En aquesta línia s'inscriuen la STSJ d'Aragó de 21 d'abril del 2003 (AS 2003/1972), STSJ d'Aragó de 13 de juny del 2002 (AS 2002/1978) i la STSJ del País Basc de 9 de juliol del 2002 (AS 2002/2185).

⁶³ Tot i que es tracta d'una hipòtesi diferent, perquè la declaració d'incapacitat permanent parcial es lliga estrictament a una pèrdua de capacitat no inferior al 33% del rendiment normal en la seva professió habitual sense impedir-li la realització de les tasques bàsiques, en molts casos pot entrar en joc l'article 25.1.2n de l'LPRL, atès que tot sovint el manteniment al mateix lloc de treball que s'ocupava anteriorment generà un risc per al treballador incapacitat o per a altres persones.

⁶⁴ Es distingeix a aquests efectes entre dues situacions: primera, si la incapacitat permanent parcial "no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba", hipòtesi en la qual haurà de ser reincorporat a aquest mateix lloc de treball o, si això no és possible, "mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo"; segona, quan es verifiqui "una disminución en el rendimiento", hipòtesi en la qual s'ha d'ubicar el treballador en un lloc de treball "adecuado a su capacidad residual", en què és possible una reducció proporcional del salari quan aquest no existeixi, tot i que mai pot ser superior al 25% ni donar un resultat inferior al salari mínim interprofessional.

⁶⁵ Vegeu per exemple GARCÍA NINET, José Ignacio i VICENTE PALACIO, Aranzazu: <Comentario al artículo 25>, dins l'obra col·lectiva Comentarios a la Ley de prevención... obra citada, pàgina 256.

⁶⁶ En els casos on hi ha regles convencionals sobre mobilitat funcional per discapacitat sobrevinguda els òrgans judicials acostumen a prendre-les en compte i resolen cenyint-se a aquestes regles. Vegeu, per exemple, la STSJ d'Aragó de 10 de desembre del 2001 (AS 2002/500).

No obstant això, també hi ha algun pronunciament que sembla negar qualsevol possibilitat d'intervenció de la negociació col·lectiva. És el cas de la STSJ de Galícia de 15 d'abril del 2004 (JUR 2004/229002) i la STSJ de Galícia de 25 de maig del 2004 (AS 2004/2365). En aquesta última s'assenyala que "el derecho a la medida movilizadora por causa de salud, en forma alguna puede quedar minorado por la regulación que al efecto pueda hacerse en el convenio colectivo, siendo nula toda prescripción que al efecto se haga en el mismo, atribuyéndole carácter discrecional o sujetándolo a cualesquiera condiciones, pues se trata –por disposición legal– de un derecho irrenunciable del trabajador y de una correlativa obligación del empresario". Tot i la contundència de l'afirmació, si es llegeix detingudament la resta de la sentència s'observa que en realitat el que es

Als convenis col·lectius analitzats hem pogut localitzar diverses clàusules que aborden la problemàtica generada per la pèrdua de capacitat sobrevinguda, en què s'obliga l'empresari a adoptar mesures per a la protecció dels subjectes afectats, que normalment es concreten en mobilitats funcionals. No es tracta de previsions massa freqüents (només l'inclouen el 6,4% del total d'instruments analitzats), excepte en l'àmbit del sector públic (aquí el percentatge s'incrementa fins al 20%), com ja han posat de manifest altres estudis previs.⁶⁸ Vegem quins aspectes aborden aquestes clàusules i el tractament que els atorguen.

El primer aspecte en què convé centrar l'atenció són les discapacitats que es prenen en consideració. La majoria de les clàusules convencionals que hem pogut localitzar adopten formulacions àmplies, fent referència a una "disminució de capacitat per causes patològiques",⁶⁹ a una "malaltia",⁷⁰ o a "raons d'edat o malaltia".⁷¹ Fins i tot n'hi ha algunes que no especifiquen cap circumstància i es basen exclusivament en el perjudici que pot sofrir un determinat treballador si es manté al seu lloc de treball.⁷²

En segon lloc interessa posar de manifest que la majoria de clàusules obliguen l'empresari a adoptar una mesura de mobilitat funcional, tot i que puntualment també es preveu, normalment amb caràcter previ, l'adopció de les mesures preventives pertinents per eliminar l'exposició al risc possibilitant el manteniment del lloc de treball.⁷³ Alguns convenis col·lectius introdueixen regles que ratllen la frontera de la legalitat, atès que relativitzen l'obligació empresarial de mobilitat funcional limitant-la als casos on "sigui possible",⁷⁴ una relativització que al nostre entendre és difícilment compatible amb l'article 25.1.2n. de l'LPRL per les raons anteriorment exposades.

Un tercer aspecte d'enorme importància que acostumen a tractar les clàusules sobre discapacitat sobrevinguda és l'abast de la mobilitat funcional, és a dir, l'àmbit en el qual s'ha de situar el lloc de treball de destí. En alguns casos no s'indica res,⁷⁵ però el més freqüent és que s'especifiqui que ha de ser dins del mateix grup o categoria

defensa és el control judicial dels resultats que ofereixi la regulació convencional, que en el cas tractat era bastant restrictiva i havia generat resultats il·lògics.

⁶⁷ Aquest límit s'apunta en diversos pronunciaments judicials.

⁶⁸ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes: La prevención de riesgos..., obra citada, pàgines 102 i 1003.

⁶⁹ Article 97 del conveni col·lectiu de l'empresa Ford España, SA per als anys 2001 al 2004 (codi de conveni núm. 9002202).

⁷⁰ Article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès (laborals) per als anys 1995-1997 (codi de conveni núm. 08011422) i l'article 29.3 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0806072).

⁷¹ Article 56 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada i dels seus organismes autònoms per als anys 1998-2001 (codi de conveni núm. 0808022).

⁷² És el cas de l'article 18 del conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut de Recerca Oncològica per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809522).

⁷³ Així ho fa l'article 15.5 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període del 25.10.2000 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 7900692), on s'estableix, en relació amb els treballadors especialment sensibles, que "s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció i adaptació necessàries", afegint que "en el supòsit que l'adaptació no sigui possible i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar al treballador l'exerici de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar del seu mateix grup o categoria professional, sempre que el treballador reuneixi els requisits per proveir aquest lloc de treball".

⁷⁴ És el cas, entre d'altres, de l'article 42 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542), l'article 31 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382) i l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 0810652).

⁷⁵ És el cas dels articles 97 a 99 del conveni col·lectiu de l'empresa Ford Espanya, SA per als anys 2001 al 2004 (codi de conveni núm. 9002202), l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès (laborals) per als anys 1995-1997 (codi de conveni núm. 08011422), l'article 29.3 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0806072), l'article 56 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada i dels seus organismes autònoms per als anys 1998-2001 (codi de conveni núm. 0808022), l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 0810652), l'article 42 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812012). En aquestes hipòtesis el més lògic sembla interpretar que la mobilitat funcional es pot dur a terme sense cap restricció de grup ni de categoria professional.

La negociació col·lectiva a Catalunya

professional.⁷⁶ També hem localitzat alguna clàusula que sembla adoptar un esquema similar al que utilitza l'article 26.2 de l'LPRL en relació amb la mobilitat funcional de les treballadores embarassades. Es tracta de l'article 49 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) per als anys 1998 i 1999 (codi de conveni núm. 0808962), on s'estableix que:

"Quan es manifesti, amb certificat mèdic oficial i en contrast amb el de la Mútua, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, aquesta serà traslladada, a petició seva i tenint en compte les possibilitats organitzatives, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat. En cas d'impossibilitat i en cas que li fos assignada una destinació de categoria inferior, conservarà les mateixes retribucions per grup i complement de destinació i se li garantirà la mateixa base de cotització a efectes de jubilació".

Tot i que utilitzi una tècnica poc depurada,⁷⁷ la clàusula preveu, en primer lloc, la mobilitat dins de la categoria professional i, posteriorment, quan aquesta no sigui possible, l'assignació d'un lloc de treball d'una categoria diferent. Aquesta opció és, al nostre entendre, el més correcte i desitjable, atès que és la que ofereix major protecció al treballador i, al mateix temps, major seguretat jurídica, evidentment sempre que la regla es formuli amb la precisió tècnica necessària.

Una quarta qüestió que normalment es regula és el procediment que s'ha de seguir per fer efectiu el canvi de lloc de treball.⁷⁸ El normal és que la iniciativa s'atorgui al treballador, a l'empresari i/o als prevencionistes i que hi participin, amb més o menys protagonisme, els serveis mèdics de l'empresa,⁷⁹ el Comitè d'Empresa,⁸⁰ el Comitè de Seguretat i Salut Laboral,⁸¹ la mútua d'accidents de treball i malalties professionals⁸² i, fins i tot, la Comissió Paritària,⁸³ tot i que en la pràctica totalitat de casos la decisió final es deixa en mans de l'empresari.⁸⁴

⁷⁶ És el cas de l'article 27 del conveni col·lectiu estatal de jardineria per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. 9902995), l'article 15.4 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període del 25.10.2000 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 7900692), de l'article 45 del conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut de Recerca Oncològica per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809522) i l'article 31 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382) i l'article 42 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542).

⁷⁷ En lloc de referir-se a "categoria i especialitat" seria més correcte utilitzar els conceptes "grup professional", "categoria equivalent" i "categoria no equivalent", que es troben definits al TRLET i són els que habitualment s'utilitzen quan es regula la mobilitat funcional.

⁷⁸ En algun cas aquest procediment no es concreta però es preveu qui l'haurà d'elaborar. Així ho fa l'article 43 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Gerència Municipal d'Urbanisme de Terrassa per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0802162), que atribueix al Comitè de Seguretat i Salut Laboral l'elaboració d'un "procediment pel trasllat de lloc de treball per raons de salut".

⁷⁹ Així s'estableix a l'article 56 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) per als anys 1998 i 1999 (codi de conveni núm. 0808962), a l'article 97 del conveni col·lectiu de l'empresa Ford Espanya, SA per als anys 2001 a 2004 (codi de conveni núm. 9002202), a l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 0810652), a l'article 31 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382) i 15.5 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període del 25.10.2000 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 7900692).

⁸⁰ Així ho preveu l'article 56 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada i dels seus organismes autònoms per als anys 1998-2001 (codi de conveni núm. 0808022) i l'article 31 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382).

⁸¹ La intervenció d'aquest òrgan es preveu, per exemple, a l'article 97 del conveni col·lectiu de l'empresa Ford Espanya, SA per als anys 2001 al 2004 (codi de conveni núm. 9002202), a l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès (laborals) per als anys 1995-1997 (codi de conveni núm. 08011422), a l'article 15.4 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període del 25.10.2000 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 7900692) i a l'article 42 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812012).

⁸² Vegeu, per exemple, l'article 49 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) per als anys 1998 i 1999 (codi de conveni núm. 0808962).

⁸³ Vegeu, per exemple, l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès (laborals) per als anys 1995-1997 (codi de conveni núm. 08011422) i l'article 56 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada i dels seus organismes autònoms per als anys 1998-2001 (codi de conveni núm. 0808022).

El cinquè i darrer aspecte que s'aborda amb freqüència i que revesteix gran importància són els drets retributius dels treballadors mobilitzats. En aquest punt, la finalitat que persegueixen la majoria de les regulacions que hem analitzat es resumeix a intentar garantir com a mínim el nivell retributiu precedent, en la línia del que preveu l'article 39.3 del TRLET per a les hipòtesis de mobilitat funcional fonamentades en necessitats empresarials i del que s'estableix en l'article 26.2 de l'LPRL en relació amb la mobilitat funcional de les treballadores embarassades. Un bon exemple el trobem a l'article 15.4 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període del 25.10.2000 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 7900692), on s'estableix que:

"El treballador percebrà les retribucions del lloc que desenvolupava, llevat dels complements de lloc de treball que percebrà els corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el treballador tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia".⁸⁵

En d'altres ocasions el manteniment del nivell salarial precedent es reconeix de forma més matisada. És el cas de l'article 99 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ford Espanya, SA per als anys 2001 a 2004 (codi de conveni núm. 9002202), que només el reconeix per a determinades hipòtesis i de forma relativa, establint que:

"En los casos en que la capacidad disminuída tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo no imputable al trabajador o a desgaste físico natural como consecuencia de su dilatada vida al servicio de la empresa, al trabajador se le garantizarán las percepciones correspondientes en el momento del cambio de puesto, pudiendo la empresa aplicar un nivel salarial distinto hasta un grado como máximo por debajo del que venía percibiendo, siempre y cuando dicha capacidad disminuída hubiese sido reconocida por los organismos competentes de la Seguridad Social y el trabajador percibiese por ello la correspondiente indemnización"

Finalment, convé introduir una breu referència a una previsió no gaire freqüent però d'enorme transcendència: alguns convenis col·lectius garanteixen el manteniment de l'ocupació als treballadors que han estat declarats en situació d'incapacitat permanent total, excloent el joc de l'article 49.1.e) del TRLET i forçant l'empresari a reincorporar al treballador ubicant-lo en un lloc de treball diferent al que ocupava anteriorment.⁸⁶ És el cas, per exemple, de l'article 46 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonía, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742), on s'estableix que:

"Els empleats que passin a la situació d'invalidesa permanent total per a la professió habitual d'acord amb les normes del RGSS poden accedir a ocupar un nou lloc de treball a l'empresa sempre que les seves aptituds psicofísiques els permetin exercir una altra activitat laboral a l'empresa; en aquest cas han de passar a percebre el sou de la categoria corresponent a aquest nou lloc de treball (incloent-hi el percentatge d'antiguitat que tinguin meritat), que en tot cas ha de ser d'una categoria laboral diferent de la que tenien abans que es declarés la seva invalidesa".⁸⁷

Tot i que aquest tipus de clàusules superen la lògica estrictament preventiva, el seu valor és innegable, atès que garanteixen l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors que pateixen una pèrdua de capacitat de forma sobrevinguda.

⁸⁴ Aquesta regla també té alguna excepció. És el cas de l'article 36 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès (laborals) per als anys 1995-1997 (codi de conveni núm. 08011422), que atribueix la decisió a la comissió paritària.

⁸⁵ Una regulació similar s'estableix a l'article 42 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812012), a l'article 56 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada i dels seus organismes autònoms per als anys 1998-2001 (codi de conveni núm. 0808022) a l'article 29 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0806072).

⁸⁶ L'existència d'aquest tipus de clàusules ha estat destacada ja en d'altres estudis sobre negociació col·lectiva. Vegeu ESTEVE SEGARRA, Amparo i LACOMBA PÉREZ, Francisco Ramón: La extinción del contrato de trabajo en la negociación colectiva, *Tirant lo blanch*, 2000, pàgines 83-84 i DEL REY GUANTER, Salvador (Director): El estado actual..., obra citada, pàgina 928.

⁸⁷ Una regla similar s'estableix a l'article 49.1 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) per als anys 1998 i 1999 (codi de conveni núm. 0808962), tot i que en aquest cas el dret de reincorporació no s'estableix en termes absoluts sinó només per als casos on "sigui possible".

La negociació col·lectiva a Catalunya

7.1.6. PLURALITAT D'EMPRESARIS EN UN MATEIX LLOC DE TREBALL

La coincidència en un mateix espai físic de treballadors que presten serveis per a dos o més empresaris és una situació cada vegada més habitual a la pràctica que resulta especialment problemàtica en matèria de seguretat i salut laboral perquè incrementa notablement el risc. En aquests casos l'actuació conjunta i coordinada dels empresaris concurrents és imprescindible per garantir que el treball es dugui a terme amb les màximes garanties de seguretat. L'article 24 de l'LPRL i el seu desenvolupament reglamentari, el Reial decret 171/2004, de 30 de gener (d'ara en endavant RCAP), intenten assolir aquest objectiu establint un seguit de deures i obligacions que convé recordar abans d'analitzar la intervenció de la negociació col·lectiva en aquesta matèria.

En primer lloc la normativa legal i reglamentària estableix un “*deure de cooperació*” que afecta tots els empresaris dels treballadors que coincideixen físicament en un determinat centre de treball⁸⁸ i es tradueix en dues importants obligacions: d'una banda, una obligació d'informació recíproca detallada a l'article 4 de l'RCAP, que força a intercanviar informació sobre els riscos específics de les activitats que es desenvolupen, particularment aquells que es puguin veure agreujats o modificats per la concurrència d'activitats⁸⁹; de l'altra, l'obligació d'establir els mitjans de coordinació que es considerin pertinents d'entre el llistat que a títol enunciatiu ofereix l'article 11 del mateix RCAP.⁹⁰

En segon lloc, s'estableixen dues obligacions específiques per a l'empresari titular, és a dir, per a aquell que té la capacitat de posar a disposició i gestionar el centre de treball.⁹¹ La primera, prevista a l'article 7 de l'RCAP, és informar els empresaris concurrents sobre “*los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deban aplicar*”.⁹² La segona, concretada a l'article 8 de la mateixa norma, és donar instruccions “*suficientes y adecuadas*” als empresaris concurrents respecte a la prevenció dels riscos abans esmentats;⁹³ instruccions que lògicament vinculen els empresaris concurrents, els quals queden obligats a transmetre-les als seus treballadors.⁹⁴

Finalment, s'imposa un “*deure de vigilància*” a l'empresari principal que, conforme a l'article 2.c) de l'RCAP, és el que “*contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad*”

⁸⁸ Cal tenir present que, segons especifica l'article 2.a) de l'RCAP, per “centre de treball” cal entendre “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”.

⁸⁹ L'article 4 RCAP també precisa el moment en què s'ha de proporcionar aquesta informació, la forma com s'ha de transmetre i l'ús que n'han de fer els destinataris. L'apartat 2 d'aquest precepte especifica, en relació amb la primera qüestió, que la informació s'ha de proporcionar “antes del inicio de la actividad, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia”, i en relació amb la segona que la informació s'ha de facilitar per escrit “cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves”. Finalment, pel que fa a l'ús que s'ha de fer de la informació transmesa, l'apartat 4 indica que tots els empresaris concurrents l'han de tenir present en l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva i l'han de transmetre als seus treballadors.

⁹⁰ Els més significatius són la celebració de reunions periòdiques entre les empreses concurrents, l'establiment conjunt de mesures específiques de prevenció o protocols d'actuació, la presència al centre de treball dels recursos preventius d'aquestes empreses i la designació d'una o més persones que s'encarreguin de coordinar les activitats preventives. L'article 13 de l'RCAP incentiva particularment aquesta darrera mesura declarant-la “medio de coordinación preferente” quan concorrin determinades condicions (realització d'activitats perilloses, especial dificultat per controlar la interacció de les diferents activitats, especial complexitat de la coordinació, etc.), atribueix a l'empresari titular la designació del coordinador o coordinadors i precisa els requisits que aquests han de complir. L'article 12 de la mateixa norma assenyala que l'establiment dels mitjans de coordinació s'ha de dur a terme, a iniciativa de l'empresari principal, abans de començar l'activitat.

⁹¹ Aquest és el significat que l'article 2.a) de l'RCAP atorga al concepte “empresari principal”.

⁹² En relació amb el moment en què s'ha de proporcionar aquesta informació, la forma com s'ha de transmetre i l'ús que n'han de fer els destinataris els articles 7.2, 7.3 i 9.1 de l'RCAP reiteren les regles establertes per a l'obligació d'informació derivada del deure de cooperació.

⁹³ També en aquest cas es reiteren, als apartats 3 i 4 de l'article 8 de l'RCAP, les regles previstes per a l'obligació d'informació derivada del deure de cooperació en relació amb al moment s'ha de proporcionar aquesta informació, la forma com s'ha de transmetre.

⁹⁴ Així ho especifica l'article 9.3 de l'RCAP.

de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo".⁹⁵ El contingut i abast d'aquest deure no es troba del tot definit però resulta evident que no s'exhaureix amb la comprovació inicial del compliment de les obligacions dels contractistes i subcontractistes en matèria preventiva exigida per l'article 10.2 de l'RCAP.⁹⁶ Al marge d'aquesta comprovació sembla clar que l'empresari principal haurà de supervisar regularment l'actuació d'aquells subjectes en matèria preventiva i actuar de forma diligent per corregir els incompliments que eventualment detecti.⁹⁷

Cal tenir present que el conjunt de deures i obligacions que acabem d'exposar no s'articulen de forma alternativa sinó acumulativa: l'empresari concurrent que ostenti la condició de titular quedarà sotmès a les obligacions específiques que es preveuen per a aquest subjecte, a més de les que deriven del deure de cooperació, i si es donen els elements necessaris per considerar-lo empresari principal també haurà de vigilar que els contractistes i subcontractistes compleixin les seves obligacions en matèria preventiva.⁹⁸

El paper de la negociació col·lectiva en aquest àmbit s'ha vist afectat de forma molt significativa per l'aprovació de l'RCAP. Abans d'aparèixer aquesta norma l'ambigüitat i parquedat de l'article 24 de la LPRL deixava un amplíssim camp d'intervenció als convenis col·lectius, atès que els deures i obligacions que acabem d'enunciar només quedaven apuntats. El desenvolupament reglamentari ha reduït i delimitat les facultats de l'autonomia col·lectiva,⁹⁹ la qual cosa no significa que aquestes deixin de ser transcendents. Els convenis col·lectius encara poden introduir regulacions que contribueixin de forma significativa a millorar la protecció dels treballadors que prestant serveis per diferents empresaris coincideixen en un mateix espai físic, tal com posen de manifest l'ANC-2005 i l'ASLCAT.¹⁰⁰ Les aportacions possibles es poden resumir en tres punts:

⁹⁵ Així doncs, els elements que han de concórrer per tal que hi hagi un empresari principal són tres: en primer lloc, una descentralització d'activitat cap a una empresa contractista o subcontractista; en segon lloc, que l'activitat descentralitzada encaixi dins del concepte "pròpia activitat"; i, en tercer i últim lloc, que els treballadors de les empreses contractista o subcontractista es desplacin fins a les instal·lacions de l'empresa principal per realitzar l'activitat descentralitzada. El segon element és sens dubte el més polèmic i la seva definició genera notable controvèrsia tan a nivell tant doctrinal com judicial. Actualment el Tribunal Suprem manté un criteri d'interpretació restrictiva i entén que només són pròpia activitat aquelles activitats "inherents" al cicle productiu de l'empresari principal, és a dir, aquelles que s'integren en el bé o servei que l'empresa ofereix al mercat. Així ho va establir a la seva sentència de 24 de novembre de 1998 (RJ 1998/10034), on va considerar pròpia activitat la realitzada per una empresa que s'encarrega dels menjars en un col·legi major que ofereix un servei de formació, allotjament i manteniment dels alumnes. S'argumenta que "de no dispensarse la prestación alimenticia a los colegiales, quedaría incompleta la labor del centro que se integra de dos áreas de actividad: una, la docente y otra, la de hostelería de unas específicas características, pues ha de contribuir a la formación integral de los colegiales". L'assumpció d'aquest criteri suposa descartar l'opció interpretativa més àmplia que identifica pròpia activitat amb "activitat indispensable", és a dir, amb totes aquelles que són imprescindibles per a l'activitat empresarial. Cal tenir present, no obstant això, que la projecció de la doctrina que acabem d'exposar sobre situacions concretes no és gens fàcil i sovint els resultats no són del tot coincidents.

⁹⁶ Conforme a aquest precepte l'empresari principal ha de reclamar als empresaris contractistes i subcontractistes que li acreditin per escrit el compliment de les seves obligacions en matèria d'avaluació de riscos, de planificació de l'activitat preventiva, d'informació i de formació, a més de comprovar que han establert els mitjans de coordinació necessaris entre elles.

⁹⁷ Cal tenir present que, com destaquen José Luis MONEREO PÉREZ i Cristóbal MOLINA NAVARRETE (<Comentario al artículo 24>, dins l'obra col·lectiva *Comentario a las Ley de Prevención*, obra citada, pàgina 238) la diligència que li és exigible a l'empresari "no es sólo la general de una persona razonable sino también la diligencia profesional como tipo especial cualificado". Tot i això, l'exigència de vigilància tampoc es pot plantejar en termes absoluts perquè generaria resultats absurds. Fernando BELTRÁN APARICIO i Felipe MANZANO SANZ (<Prevención de riesgos laborales cuando concurren diversas empresas>, *Aranzadi Social*, Tomo I, 2004, pàgines 31 i ss.) exemplifiquen aquesta idea assenyalant que "al empresario principal le compete vigilar que el contratista haya cumplido la obligación de formación pero no le incumbe vigilar si lo ha hecho con medios propios o con medios concertados, ni qué contenido exacto ha tenido esta formación".

⁹⁸ Aquesta articulació cumulativa s'expressa amb absoluta claredat als articles 6 i 10.1 de l'RCAP.

⁹⁹ Hi ha alguns deures i obligacions que han quedat perfectament delimitats a través de l'RCAP i en relació amb els quals no té gaire sentit la intervenció de la negociació col·lectiva, més enllà del recordatori pedagògic de les normes reglamentàries. És el cas del deure de cooperació dels empresaris concurrents o de les obligacions d'informació i instrucció de l'empresari titular.

El pas endavant que suposa l'RCAP en relació amb el "raqúitico, insuficiente e inconcreto régimen jurídico establecido originariamente en el artículo 24 de la LPRL" ha estat destacat per MIÑARRO YANINI, Margarita: <La prevención de riesgos laborales en los supuestos de coordinación de actividades empresariales: el desarrollo reglamentario del artículo 24 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales>, *Aranzadi Social*, número 9/2004, pàgines 15 i 16. Tot i considerar que el desenvolupament reglamentari podia haver estat més ambiciós, aquesta autora reconeix que s'han concretat nombrosos aspectes que aquell precepte legal deixava oberts, circumstància que "facilita su cumplimiento y favorece la seguridad jurídica".

¹⁰⁰ Aquest darrer expressa amb molta claredat aquesta idea quan recomana que "la negociació col·lectiva analitzi, desenvolupi i concreti el contingut de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals i del Reial decret 171/2004, de 30 de gener que el desenvolupa i que, en virtut de les diferents realitats i necessitats que es puguin donar a cada sector o empresa

La negociació col·lectiva a Catalunya

- 1) Especificació d'alguns aspectes que resulten ambigus tant a la normativa legal com a la reglamentària, particularment en relació amb la hipòtesi de l'empresari principal. És el cas, per exemple, del concepte "pròpia activitat"¹⁰¹ o del contingut de l'obligació de vigilància durant el desenvolupament de la contracta o subcontracta.¹⁰²
- 2) Regulació d'alguns aspectes que li atribueix expressament la normativa reglamentària, com la determinació dels mitjans de coordinació que han d'adoptar els empresaris concurrents en virtut del deure de cooperació.¹⁰³ Aquest és justament un dels punts on recomanen incidir tant l'ANC-2005 com l'ASLCAT.
- 3) Increment de les garanties que la normativa heterònoma articula en favor dels treballadors implicats. Caldria incloure aquí un conjunt ampli de mesures com per exemple l'extensió de l'obligació de vigilància més enllà dels supòsits de pròpia activitat, la intensificació de les facultats que s'atorguen als representants dels treballadors en matèria de descentralització productiva (així es recomana tant a l'ANC-2005 com a l'ASLCAT) o fins i tot la prohibició d'aquesta en determinades activitats que resultin especialment perilloses, de forma paral·lela al que fa la normativa legal i reglamentària en relació amb les ETT.¹⁰⁴

L'anàlisi dels convenis col·lectius seleccionats posa de manifest una marcada despreocupació per la hipòtesi que analitzem en aquest apartat. Les clàusules que aborden la problemàtica generada per la coincidència de treballadors de diferents empresaris en un mateix espai físic són absolutament excepcionals: només n'inclouen el 2% dels convenis analitzats, una xifra molt baixa, sobretot si es té present que es tracta d'instruments negociats i signats abans de l'aprovació de l'RCAP. Les poques clàusules existents presenten una configuració molt diversa: en alguns casos es limiten a reiterar la necessitat que els empresaris concurrents coordinin la seva actuació en matèria preventiva o a remetre's a la normativa aplicable, en d'altres es procedeix a la concreció o especificació de la normativa heterònoma i fins i tot hi ha alguna clàusula que augmenta les garanties ofertes per aquesta normativa incrementant les obligacions dels empresaris implicats. Vegem un exemple de cadascuna d'aquestes regulacions.

Una bona mostra del primer tipus de regulació la trobem a l'article 51.7 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període del 25.10.2000 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 7900692), on s'estableix que:

*"L'Administració de la Generalitat establirà les mesures de coordinació necessàries amb les empreses públiques, consorcis i altres empreses que tinguin contractades per garantir que el personal que hi treballa tinguin la cobertura i la protecció adients"*¹⁰⁵

afectada per l'àmbit de negociació corresponent, n'efectuïn la deguda aplicació específica", afegint tot seguit una sèrie d'indicacions més concretes.

¹⁰¹ Ja hem indicat que, tot i que aquest concepte ha estat definit per la jurisprudència, la delimitació que s'ha dut a terme és complexa, de difícil aplicació pràctica i genera una notable inseguretat jurídica. El coneixement que els negociadors tenen de la realitat empresarial permet oferir paràmetres o criteris que ajudin a conceptualitzar les activitats descentralitzades com a pròpies o no pròpies i, en conseqüència, aclareixin l'àmbit d'actuació de l'obligació de vigilància.

¹⁰² Com ja hem assenyalat, l'article 10 de l'RCAP es limita a preveure una obligació de comprovació prèvia a l'inici de l'activitat i a fixar-ne el contingut o abast, però no especifica la transcendència que posteriorment té l'obligació de vigilància establerta a l'article 24.3 de l'LPRL. Això obre un important camp d'intervenció a la negociació col·lectiva que pot fixar la periodicitat de les supervisions, la forma com s'hauran de dur a terme, els aspectes que hauran d'incloure, etc.

¹⁰³ Convé recordar que l'article 11 de l'RCAP permet que la negociació col·lectiva estableixi aquests mitjans de coordinació amb absoluta llibertat, sense quedar vinculat pel llistat contingut en aquest mateix precepte, que té caràcter merament enunciatiu.

¹⁰⁴ L'article 8.b) de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les ETT, estableix la impossibilitat de subscriure contractes de posada a disposició "para la realización de las actividades y trabajos que por su peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente". Aquesta determinació es du a terme a l'article 8 del Reial decret 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut al treball en l'àmbit de les ETT.

¹⁰⁵ Una altra clàusula semblant la trobem a l'article 37 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aceralia Transformados, S.A. (plantas de Berrioplano, Mutilva Alta i delegacions de la xarxa comercial) per als anys 2003 a 2005 (codi de conveni núm. 9011690).

Aquest tipus de clàusules no tenen cap tipus de transcendència, ni la tenien tampoc abans de l'aprovació del RCAP, atès que es limiten a recordar una obligació que ja preveu la normativa heterònoma, tot i que no se'ls pot negar una funció pedagògica que en alguns casos pot ser important.

A l'article 35.c) del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inspección y Mantenimiento, SA, per als anys 2002 al 2004 (codi de conveni núm. 7901872) trobem un exemple del segon tipus de clàusula, atès que s'indica que:

"Conforme al que s'estableix en l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals sobre coordinació d'activitats empresarials en matèria de prevenció, l'empresa ha de recaptar del centre al qual desplaça el seu treballador, els informes i les instruccions adequades en relació amb els riscos existents en el centre de treball i amb les mesures de protecció i prevenció corresponents, i també sobre les mesures d'emergència que cal aplicar, i traslladar-los als respectius treballadors"

Tot i que aquesta previsió resultava útil i transcendent abans de l'aprovació del RCAP,¹⁰⁶ ara mateix no aportaria res de nou, atès que l'article 4 d'aquesta norma reglamentària delimita amb molta precisió l'obligació d'informació recíproca dels empresaris concurrents.¹⁰⁷

Finalment, pel que fa al tercer tipus de regulació, hem localitzat una clàusula realment notable, que mereix una transcripció literal. Es tracta de l'article 40 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812012):

"L'Ajuntament es compromet a exigir que les empreses subcontractistes compleixin el que preveuen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les normes de desplegament. Amb aquest objectiu, els plecs de condicions reguladores dels contractes han de reflectir d'una manera expressa la necessitat que aquestes empreses compleixin, en relació amb els seus treballadors, les mesures de protecció i prevenció establertes a la normativa vigent i també les obligacions en matèria de formació i vigilància de la salut.

S'ha d'exigir que les empreses que participin en processos de licitació pública aportin un informe de la mútua d'AT i EP de la Seguretat Social sobre l'accidentalitat soferta pels seus treballadors els 2 anys immediatament anteriors. L'índex d'accidentalitat ha de figurar als plecs de clàusules reguladores dels contractes com un dels criteris de valoració que s'ha de tenir en compte en el procediment d'adjudicació. En el cas que es presentin a la licitació empreses que els 2 anys anteriors a l'expiració del termini de presentació de proposicions tinguin accidents laborals mortals o molt greus, la mesa de contractació ha de sol·licitar un informe al Comitè de Seguretat abans d'emetre la proposta de resolució".

Resulta evident que l'objectiu que persegueix aquesta clàusula és garantir que les empreses subcontractistes que treballin per a l'Ajuntament de Polinyà compleixin les seves obligacions en matèria preventiva. Per assolir aquest objectiu s'introdueix una nova obligació per a l'empresari que decideix descentralitzar una part de la seva activitat: l'obligació de prendre en consideració l'accidentalitat soferta per les potencials subcontractistes durant els 2 anys immediatament anteriors a la licitació pública. Es preveu fins i tot la forma com s'haurà d'acreditar aquesta circumstància (mitjançant un informe de la mútua d'accidents de treballs i malalties professionals) i un tràmit addicional específic per aquells casos on s'hagin produït accidents mortals o molt greus, que es concreta en l'emissió d'un informe per part del Comitè de Seguretat i Salut Laboral. Al nostre entendre, ens trobem davant d'una regulació molt positiva, que converteix en jurídicament exigible una actuació bastant habitual a la pràctica administrativa i que posa de manifest el potencial de la negociació col·lectiva en l'àmbit que analitzem.

¹⁰⁶ En aquell moment l'article 24.1 de l'LPRL establia una ambigua i genèrica obligació d'informació dels empresaris concurrents, obligació que el precepte transcrit contribueix a delimitar especificant el contingut de la informació que s'ha de reclamar als altres empresaris i la necessitat de transmetre-la al treballador o treballadors implicats.

¹⁰⁷ Quelcom semblant passa amb l'article 16.2 del conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305), on s'estableix que "els propietaris, arrendataris o titulars del local que tinguin contractat el servei de neteja amb empreses afectades per aquest conveni, hauran de prendre les mesures complementàries necessàries perquè les empreses de neteja que prestin el servei amb els seus propis treballadors puguin aplicar correctament les mesures de seguretat i salut laboral imposades per aquest conveni i altres disposicions vigents de caràcter general", afegint que "no es prestarà aquest servei per cap empresa dedicada a l'activitat de neteja, mentre no s'adoptin aquestes mesures complementàries de seguretat i higiene". Tot i la contundència d'aquesta darrera previsió, l'ambigüitat de l'expressió "mesures complementàries necessàries" condiciona l'aplicació pràctica d'aquesta clàusula, sobretot si tenim present que el subjecte que l'ha de fer valer és l'empresa de neteja. En qualsevol cas, en l'actual marc normatiu una regla d'aquestes característiques no aportaria res de nou perquè, tal com hem indicat anteriorment, l'RCAP delimita amb precisió el deure de cooperació que vincula als diferents empresaris, concretant les mesures que aquesta ha d'adoptar, i tot i que no s'assenyali expressament sembla obvi que si l'empresari titular no fa el necessari per garantir la seguretat dels treballadors d'altres empresaris que es desplaçaran a les seves instal·lacions per prestar-hi serveis (no informa sobre els riscos del centre de treball, sobre les mesures preventives que cal adoptar, no dona instruccions, etc.), aquests últims haurien de negar-se a iniciar l'activitat.

7.1.7. REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS EN MATÈRIA PREVENTIVA

a) Delegats de prevenció

Els articles 14.1 i 34.1 de l'LPRL reconeixen el dret dels treballadors a participar en les decisions que es prenen a l'empresa en matèria de la seguretat i salut laboral. Aquest dret de participació es fa efectiu ordinàriament a través dels representants dels treballadors i, particularment, a través dels delegats de prevenció, que tal com indica l'article 35.1 de l'LPRL són *“los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales”*. L'aportació de la negociació col·lectiva pot resultar en aquest punt especialment important, perquè la norma legal li atorga un ampli marge de maniobra i permet tant la millora del mecanisme de representació específica previst als articles 35 a 37 de l'LPRL com la substitució dels delegats de prevenció per un altre tipus d'òrgan creat a través de conveni col·lectiu o acord marc.¹⁰⁸ Ens centrarem ara en el primer tipus d'intervenció, atès que la segona la tractarem més endavant, dins l'apartat relatiu als òrgans de participació i representació d'origen convencional.

Pel que fa en primer lloc a la millora del règim jurídic legalment establert pels delegats de prevenció, convé recordar que l'ASLCAT incorpora dues indicacions en aquest sentit. D'una banda s'assenyala la possibilitat d'establir *“altres sistemes d'elecció dels delegats i delegades de prevenció, per exemple, la designació entre els treballadors i treballadores”*¹⁰⁹ i de l'altre *“l'establiment de les fórmules i mesures necessàries a diferents nivells, per tal que els delegats i delegades de prevenció puguin exercir les funcions i competències que la normativa els/les atorga”*. En el primer cas sembla evident que s'està fent referència a la possibilitat de modificar la condició d'elector i elegible en relació amb els delegats de prevenció, mentre que en el segon l'ambigüitat de la redacció dóna un ampli marge de maniobra a la negociació col·lectiva.

Els convenis col·lectius es limiten, per regla general, a reiterar la possibilitat d'escollir delegats de prevenció i rarament incorporen clàusules que millorin el règim jurídic legalment establert pels delegats de prevenció. Així ho posa de manifest l'estudi que hem dut a terme, atès que només el 10,8 % dels instruments analitzats inclouen clàusules d'aquest tipus. Serveixi com a exemple l'article 55.2 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811432), on s'estableix que:

“Els representants dels treballadors tindran la facultat de designar uns delegats amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, que podran no ser membres del Comitè d'Empresa”

La clàusula que acabem de transcriure és important perquè amplia l'univers de subjectes que poden ser escollits delegats de prevenció, atès que conforme a l'article 35.2.1r. de l'LPRL, aquests subjectes han de ser designats *“por y entre los representantes del personal”*. Aquesta ampliació, que normalment apareix en convenis col·lectius d'àmbit sectorial,¹¹⁰ és positiva perquè incrementa el ventall d'elecció englobant persones que potser estan més qualificades que els representants unitaris per desenvolupar la representació preventiva i evita l'acumulació de càrrecs.

¹⁰⁸ Així s'extreu de l'article 35.4 de l'LPRL, on s'estableix que *“en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse de que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”*.

¹⁰⁹ En aquest punt l'Acord es limita a reiterar i concretar l'article 34.1.1r. de l'LPRL.

¹¹⁰ Així per exemple a l'article 43 del conveni col·lectiu de treball del sector de les escoles d'educació especial de Catalunya per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 7900215), a l'article 40 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535), a l'article 27 del conveni col·lectiu de treball del sector de les residències privades per a persones grans i del servei d'ajuda a domicili per als anys 2000, 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 9910825), a l'article 28 del conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses concessionàries de cable de fibra òptica per als anys 1999, 2000, 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 9912605), a l'article 37 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Campdevànol, amb vigència des de l'1.7.2002 fins al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 1701842) i a l'article 54 del conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per a l'empresa CPC España, SA per als anys 1997 i 1998 (codi de conveni 7901012).

La intervenció de la negociació col·lectiva encara seria més positiva si incidís no només sobre la condició d'elegible sinó també sobre la d'elector, atorgant l'elecció dels delegats de prevenció als treballadors directament. Aquesta modificació, expressament admesa per l'article 35.4.1er. de l'LPRL, permetria escollir delegats de prevenció en aquelles empreses o centres de treball que no disposin de representació unitària, la qual cosa solucionaria un dels defectes més greus del sistema de representació establert per aquella norma legal. L'única clàusula on hem localitzat una regulació d'aquest tipus és l'article 43.1.2 del conveni col·lectiu de treball del sector de les escoles d'educació especial de Catalunya per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 7900215), on s'estableix que:

"D'acord amb el que disposa l'apartat 4 de l'article 35 de la Llei de prevenció de riscos, s'estableix que els delegats i delegades de prevenció i salut podran ser designats d'entre tots els treballadors i treballadores de l'empresa. La facultat de designació correspon als representants del personal o als treballadors mateix"

Altres millores que també introdueixen puntualment els convenis col·lectius analitzats són l'ampliació del nombre de delegats de prevenció, que corresponen segons l'escala de l'article 35.2 de l'LPRL¹¹¹ o l'establiment d'un principi de proporcionalitat en l'elecció dels delegats de prevenció. Aquesta darrera intervenció mereix, per la seva importància, un comentari específic.

La submissió de l'elecció dels delegats de prevenció al principi de proporcionalitat constitueix una mesura perfectament vàlida i de gran valor. Tot i que en la nostra normativa laboral el respecte a les opcions minoritàries ha esdevingut un principi general amb múltiples manifestacions (conformació de la comissió negociadora d'un conveni col·lectiu, del comitè intercentres, de les comissions específiques que es creïn dins el comitè d'empresa, etc.), la jurisprudència ha establert en diverses ocasions, amb uns arguments bastant discutibles, que la designació dels delegats de prevenció no s'ha d'ajustar a aquest principi, permetent que les opcions sindicals majoritàries imposin els seus criteris.¹¹² L'establiment del principi de proporcionalitat és perfectament viable d'acord amb l'article 35.4.1r. de l'LPRL¹¹³, i garanteix que les forces minoritàries puguin nomenar els delegats de prevenció que els corresponguin en funció de la seva representativitat. Malauradament es tracta d'una millora bastant excepcional a la pràctica, com ho evidencia el fet que només dos dels convenis col·lectius analitzats l'incorporin.¹¹⁴

Al costat de clàusules positives com les que acabem d'enumerar en trobem d'altres que resulten difícilment compatibles amb l'actual marc legal. És el cas de l'article 71 del conveni col·lectiu d'Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II (codi 4302462), on s'estableix el següent:

"Delegats de prevenció. El seu nombre serà l'establert a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions oficials vigents en la matèria, i seran designats respectivament per les seccions sindicals d'entre els representants dels treballadors dels centres de treball, en nombre proporcional a la representativitat obtinguda en les últimes eleccions sindicals"

Aquesta clàusula atorga l'elecció dels delegats de prevenció a les seccions sindicals, la qual cosa contradiu obertament l'article 35.4.1r. de l'LPRL, que permet incidir sobre aquesta qüestió *"siempre que se garantiza que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores"*, tot i que

¹¹¹ Només hem localitzat dues clàusules convencionals que introdueixen aquesta millora: l'article 33 del conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. 7900115) i l'article 40 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535). Ambdós preceptes amplien de 2 a 3 el nombre de delegats de prevenció que es poden escollir a les empreses o centres de treballs d'entre 50 i 100 treballadors.

¹¹² Així ho ha afirmat el Tribunal Suprem en les seves sentències de 15 de juny de 1998 (RJ 1998/5702) i de 14 de juny de 1999 (RJ 1999/6007). El criteri també ha estat assumit pel TC en la interlocutòria 98/2000, de 6 d'abril, on s'afirma que el no-respecte al principi de proporcionalitat no implica vulneració del dret fonamental de llibertat sindical reconegut a l'article 28.1 de la Constitució espanyola.

¹¹³ Convé recordar que aquest precepte permet modificar els "sistemes de designació" dels delegats de prevenció, habilitació que sens dubte cobreix l'establiment de criteris que regeixin la designació, com el de repartiment proporcional a la representativitat.

¹¹⁴ Es tracta de l'article 71 del conveni col·lectiu d'Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II (codi 4302462) i de l'article 28.2 del conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses concessionàries de cable de fibra òptica per als anys 1999, 2000, 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 9912605).

La negociació col·lectiva a Catalunya

també realitza una aportació que, per les raons anteriorment exposades, resulta molt positiva: sotmet l'elecció dels delegats de prevenció al principi de proporcionalitat.

Finalment, pel que fa a les competències i facultats dels delegats de prevenció, l'anàlisi que hem dut a terme posa de manifest que són qüestions poc tractades pels convenis col·lectius, que normalment es limiten a reproduir totalment o parcialment les regles legals. No obstant això, també hi ha clàusules que procedeixen a la millora d'alguna facultat, particularment el crèdit horari, i/o a l'especificació o ampliació d'alguna competència. Un bon exemple del primer tipus d'intervenció el trobem a l'article 40.2 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812012), on s'estableix que:

"El delegat de prevenció ha de disposar d'un crèdit horari de 20 hores mensuals per fer les activitats corresponents a la prevenció"

Tot i que la clàusula planteja algun dubte interpretatiu, sembla evident que la seva intenció és establir un crèdit horari específic per als delegats de prevenció, addicional al previst a l'article 37.1 de la LPRL.¹¹⁵ Convé recordar que aquest precepte només concedeix un permís retribuït específic per realitzar determinades actuacions,¹¹⁶ i assenyalava que la resta s'hauran de canalitzar a través del crèdit horari que ordinàriament tindran els delegats de prevenció pel fet de ser representants unitaris.

També trobem clàusules que concreten l'abast del crèdit horari dels delegats de prevenció quan aquests no exerceixen la condició de representants unitaris, en què es reconeixen unes quanties inferiors a les previstes a l'article 68.e) del TRLET,¹¹⁷ o en la mateixa hipòtesi forcen els representants unitaris a cedir una part del seu crèdit horari als delegats de prevenció.¹¹⁸

Pel que fa a l'especificació o ampliació de les competències que es reconeixen als delegats de prevenció, destaquen particularment algunes clàusules que reforcen el dret de consulta exigint que la part empresarial motivi per escrit una eventual negativa a assumir l'opinió manifestada pels representants dels treballadors¹¹⁹ i també d'altres, bastant excepcionals, que atorguen facultats de codecisió exigint el consentiment dels representants per desenvolupar determinades actuacions que d'acord amb la normativa legal només exigien un tràmit de consulta.¹²⁰

¹¹⁵ Una altra previsió similar i igualment ambigua la trobem a l'article 38 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cassà de la Selva per a l'any 2002 (codi de conveni 1701562), on s'indica que "s'estableix un crèdit de 15 hores mensuals per als delegats de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral".

¹¹⁶ Es tracta, concretament, de l'assistència a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut Laboral o a les reunions que convoqui l'empresari sobre temes preventius, l'acompanyament a la Inspecció de Treball en les visites que dugui a terme al centre de treball, la visita als llocs de treball on s'hagin produït danys per la salut dels treballadors i la participació en accions de formació. L'article 37.1.3r. de l'LPRL estableix que el temps que es dediqui a aquestes tasques "serà considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo", i crea, d'aquesta manera, un permís retribuït específic i no sotmès a cap topall quantitatiu.

¹¹⁷ És el cas de l'article 34 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 0810652), on s'estableix que "per poder realitzar les seves tasques, els delegats de prevenció que no formin part del comitè d'empresa gaudiran d'un crèdit de 10 hores mensuals i quan formin part del Comitè d'Empresa la seva dedicació serà amb càrrec al seu crèdit sindical".

¹¹⁸ És el cas, per exemple, de l'article 40 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535), on s'estableix que "quan els delegats de personal o comitè d'empresa designin com a delegats de prevenció treballadors de la plantilla que no tinguin càrrec de representació sindical, la seva decisió comporta al mateix temps la cessió de les hores sindicals necessàries perquè aquests treballadors puguin desenvolupar la seva funció".

¹¹⁹ És el cas de l'article 39 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542), l'article 34 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 0810652) i l'article 29 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382). Tots tres preceptes estableixen, amb idèntica redacció, que "un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada".

¹²⁰ És el cas de l'article 24 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Ambientals del Vallès Oriental, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0811852), on s'estableix que "el representant de l'empresa i el delegat/ada de prevenció i salut laboral, seguint el dictat del pla de riscos laborals de l'empresa, acordaran el calendari per a la total implantació i compliment de l'esmentat pla".

b) Comitè de seguretat i salut laboral

Al marge dels delegats de prevenció, un altre instrument clau per a la participació dels treballadors en matèria preventiva és el Comitè de Seguretat i Salut Laboral (d'aquí en endavant CSSL), regulat als articles 38 i 39 de l'LPRL. Segons el primer d'aquests preceptes, el CSSL és *“el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales”*. Convé recordar que el CSSL es constitueix a totes les empreses o centres de treball que tinguin 50 o més treballadors i el conformen els delegats de prevenció i l'empresari i/o els seus representants en nombre igual als delegats de prevenció.

Tot i que en relació amb el CSSL no existeix una previsió expressa que habiliti la intervenció de la negociació col·lectiva, el 24% dels convenis col·lectius analitzats inclouen clàusules referides a aquest òrgan.

És el cas, per exemple, de l'article 42 del conveni col·lectiu del Servei Coordinador d'Urgències de Barcelona (Codi 811092), :

“Article 42: Comitè de Seguretat i Salut Laboral

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral en el treball està integrat per una representació del Comitè d'Empresa i una representació de l'SCUB, SA 061, d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral té com a objectiu proposar a SCUB, SA 061 el perfeccionament professional de les condicions d'higiene i benestar, així com la prevenció d'accidents i malalties professionals en el desenvolupament del seu treball”.

Aquesta clàusula és representativa del que fan habitualment els convenis col·lectius que regulen el CSSL: en el 63% dels casos es limiten a reiterar totalment o parcialment les regles establertes per l'LPRL, sense aportar res de nou,¹²¹ més enllà de la concreció del nombre de membres que tindrà aquell òrgan.¹²² No es tracta doncs de

¹²¹ Altres exemples d'aquest mateix tipus de clàusula són: l'article 36 del conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. 7900115), l'article 22.4 del conveni col·lectiu de treball estatal d'escorxadors d'aus i conills per als anys 2003, 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 9903395), l'article 56 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811432), l'article 37 del conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Educació de l'Ajuntament de Terrassa (laborals) per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0808522), l'article 32 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Thyssenkrupp Elevadores, SA (centres de la província de Barcelona) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0807461), l'article 42 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Formo Unicon, SA (Gavà) per a l'any 1998 (codi de conveni núm. 0803342), l'article 46 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) per als anys 1998 i 1999 (codi de conveni núm. 0808962), l'article 30 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Entitat Metropolitana del Transport per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0809192), l'article 37 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles (laborals) per als anys 1997-1999 (codi de conveni núm. 0809922), l'article 18 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Llagosta per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0810132), l'article 33 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Dosrius (laborals) per als anys 1997-1999 (codi de conveni núm. 0810302), l'article 29 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia (personal laboral) per als anys 1999-2001 (codi de conveni núm. 0810782), l'article 30 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Barcelonès per als anys 2001 al 2004 (codi de conveni núm. 0811452), l'article 5 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellví de Rosanes per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811802), l'article 29 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382), l'article 39 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542), l'article 50 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Blanes per al 2000-2003 (codi de conveni núm. 1701172), l'article 34 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cassà de la Selva per a l'any 2002 (codi de conveni 1701562), l'article 35 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Llagostera per al 2001-2004 (codi de conveni núm. 1701711), l'article 53 del conveni col·lectiu de treball de la Diputació Provincial de Lleida, personal laboral per a 1996-1997, l'article 55 del conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA, (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781), l'article 56 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital i Llars de la Santa Creu Jesús - Tortosa (GESAT) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300892), l'article 35 del conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de les divisions empresarials Ferrocarril i estació de muntanya de Ribes-Núria, Funiculars de Montserrat i Estació de muntanya de la Molina, per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 7900231), l'article 54 del conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per a l'empresa CPC España, SA per als anys 1997 i 1998 (codi de conveni 7901012), l'article 25 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa CESPÀ Ingeniería Urbana, SA (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis de Santa Coloma de Gramenet), l'article 8 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa SPM Parc Zoològic de Barcelona, SA, per al període 15.12.1997-31.12.1999 (codi de conveni núm. 0803272), etc.

¹²² Aquesta concreció, que constitueix una aportació d'escassa entitat perquè és la simple aplicació de l'article 38.2 de l'LPRL, es dona només en els convenis col·lectius d'empresa, on els negociadors saben el nombre de delegats de prevenció que existeixen i poden especificar el nombre de membres del CSSL.

La negociació col·lectiva a Catalunya

clàusules modèliques, tot i que tampoc se'ls pot negar un cert valor pedagògic o de reforçament en relació amb la creació del CSSL.

Les clàusules realment positives, aquelles que es poden presentar com a models de regulació, són les que milloren el règim legal del CSSL. Un bon exemple d'aquestes clàusules de millora, que constitueixen el 37% del total, és l'article 12, apartats d) i e), del conveni col·lectiu de Freudenberg Espanya, S. A. (codi 808952):

"d) L'empresa ha de facilitar el canvi de torn als membres de seguretat i salut per motiu d'una reunió de l'esmentat Comitè o davant la necessitat acreditada de realitzar gestions relatives a les seves competències.

e) Cadascun dels membres del Comitè de Seguretat i Salut disposa de 10 hores mensuals per realitzar gestions relatives a l'activitat de l'esmentat Comitè.

La clàusula és positiva perquè estableix dues regles dirigides a facilitar la tasca dels membres del CSSL, dues regles que comporten la creació de dos nous drets per als membres d'aquest òrgan: un dret de canvi de torn i un dret de crèdit horari.

També són interessants les clàusules que entren a regular el funcionament intern del CSSL. L'article 38.3 de l'LRPL remet aquesta qüestió a la decisió que prenguin els seus membres,¹²³ però és absolutament viable des d'un punt de vista tècnic i estratègicament convenient abordar aquesta qüestió a través de la negociació col·lectiva, ja sigui establint uns principis o regles bàsiques, ja sigui fixant un règim detallat i complet.¹²⁴ És obvi que la utilització del conveni col·lectiu aporta major estabilitat en la solució d'unes qüestions delicades (periodicitat de les reunions, requisits per a la presa de decisions, convocatòries, etc.), que poden resultar difícils d'afrontar en el si del CSSL. Una bona mostra d'aquest tipus de regulacions la trobem a l'article 70 del conveni col·lectiu d'Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II (Codi 4302462), que especifica la composició del CSSL per a cadascun dels centres de treball afectats. Així per exemple, en el cas del centre de treball d'Ascó s'estableix que aquest òrgan estarà conformat per:

"Un president nomenat de comú acord d'entre els seus membres, que tindrà la representació del Comitè de seguretat i salut, convocarà i presidirà les seves reunions, vetllarà pel compliment dels acords, i donarà el vistiplau a l'ordre del dia de les reunions i a les actes d'aquestes.

El nombre de vocals anomenats que legalment correspongui i que actuaran en representació de l'empresa.

El nombre de delegats de prevenció que legalment correspongui i que actuaran en representació dels treballadors.

Un secretari, amb veu però sense vot, designat pel comitè a proposta del president. Aquest secretari aixecarà les actes de les reunions, cursarà les convocatòries i custodiarà la documentació del Comitè de seguretat i salut. En cas d'absència serà substituït pel vocal que el president acordi a aquest efecte".

El mateix article estableix les regles que han d'ordenar la convocatòria i el desenvolupament de les reunions dels diferents CSSL:

"Reunions:

Els comitès de seguretat i salut es reuniran cada dos mesos, amb caràcter ordinari. Les reunions extraordinàries seran acordades pel president quan ho consideri necessari i quan les hi sol·liciti majoritàriament la representació dels treballadors. Totes les reunions es convocaran en primera i segona convocatòria; entre ambdues haurà de transcórrer, almenys, un termini de mitja hora. En primera convocatòria quedaran vàlidament constituïts els comitès de seguretat i salut, si assisteixen la majoria dels membres de cada representació, i en segona convocatòria, com a mínim, un representant de cada part.

Actes:

De cada reunió aixecarà l'acta corresponent el secretari, que serà aprovada en la següent reunió que tingui lloc, sigui quin sigui el tema a tractar. El secretari remetrà còpia de l'esborrany de les actes als membres del Comitè de seguretat i salut en el termini dels quinze dies següents de la realització de les reunions.

Compliment d'acords:

¹²³ Concretament s'estableix que "el Comitè adoptarà sus propias normas de funcionamiento", afirmació que s'ha interpretat en el sentit d'atorgar autonomia interna al CSSL i que ha donat lloc als anomenats "reglaments de funcionament intern".

¹²⁴ Alguns convenis col·lectius renuncien de forma expressa a aquesta possibilitat i remeten al Comitè de Seguretat i Salut Laboral l'elaboració del seu reglament de funcionament intern. Un bon exemple el trobem a l'article 29 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Sadurn d'Anoia (personal laboral) per als anys 1999-2001 (codi de conveni núm. 0810782).

Pel president i, si escau, pels membres comissionats a aquest efecte, es donarà compte del compliment d'acords en la reunió ordinària següent.

Informació:

De les actes dels comitès de seguretat i salut es donarà compte a la direcció de l'empresa".

Hi ha diferents aspectes d'aquesta clàusula que mereixen ser destacats: en primer lloc, la periodicitat de les reunions del CSSL, atès que es millora la previsió de reunions trimestrals de l'article 38.3 de l'LPRL, una actuació que resulta bastant freqüent a la pràctica,¹²⁵ en segon lloc, la concreció del "quorum" de presència, una qüestió d'enorme importància que no resol la norma legal, i en tercer lloc, la documentació dels acords i el control del seu compliment, actuacions del tot necessàries si es vol garantir que l'aplicació efectiva de les decisions adoptades pel CSSL.

Un altre aspecte relatiu al funcionament intern que algunes vegades es concreta a través de la negociació col·lectiva, sobretot en l'àmbit del sector públic, són els recursos financers de què disposarà aquest òrgan. Les fórmules són diverses: en alguns casos es determinen les xifres concretes¹²⁶ i en d'altres es fixa un percentatge sobre el pressupost anual de l'entitat pública corresponent.¹²⁷

Finalment, pel que fa a les competències del CSSL, cal dir que la majoria de clàusules convencionals aporten ben poc, atès que es limiten a reproduir totalment o parcialment les previsions dels articles 38 i 39 de la LPRL. Les poques excepcions a aquesta regla general es troben normalment en convenis del sector públic i en alguns casos atorguen als CSSL competències realment destacables, com per exemple la facultat de determinar una partida pressupostària anual per cobrir les necessitats de l'activitat preventiva a l'empresa¹²⁸ o la de conèixer i intervenir en totes les reclamacions que formulin treballadors i empresaris. Un exemple d'aquesta darrera

¹²⁵ Hem localitzat quatre clàusules convencionals més que duen a terme la mateixa ampliació: l'article 30 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Barcelonès per als anys 2001 al 2004 (codi de conveni núm. 0811452), l'article 30 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Entitat Metropolitana del Transport per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0809192), l'article 70 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472) i l'article 31 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011).

¹²⁶ Així ho fa l'article 42 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia (personal laboral) per als anys 1999-2001 (codi de conveni núm. 0810782), on s'estableix: "El Comitè de Seguretat i Salut Laboral i el Servei de Prevenció gaudiran d'un pressupost específic per portar a terme la seva gestió. S'acorda entre les parts que el pressupost mentre duri aquest conveni serà: Per a l'any 1999: 50.000 pessetes. Per a l'any 2000: 50.000 pessetes més el tant per cent de l'IPC de l'any 2000. Per a l'any 2001: l'import de l'any 2000 més el tant per cent de l'IPC de l'any 2001". En la mateixa línia s'inscriu l'article 40 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812012), tot i que en aquest cas la partida econòmica que es fixa (150,25 euros) és exclusivament per a l'adquisició de documents i publicacions en temes de prevenció.

¹²⁷ És el cas de l'article 50 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Blanes per al 2000-2003 (codi conveni núm. 1701172), on aquesta entitat es compromet a "dotar pressupostàriament el Comitè de Seguretat i Salut Laboral amb una partida que s'ha de destinar a cobrir les necessitats preventives determinades segons els plans i programes de valoració i prevenció de riscos, que ha de ser per a l'any 2002 d'un 0,1% del pressupost municipal".

¹²⁸ Així ho preveu l'article 34 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cassà de la Selva per a l'any 2002 (codi de conveni 1701562), l'article 35 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Llagostera per al 2001-2004 (codi de conveni núm. 1701711) i l'article conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Campdevàrol, amb vigència des de l'1.7.2002 fins al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 1701842). La regla és idèntica en els tres casos: "s'ha de consignar en el pressupost municipal una quantitat destinada a atendre prioritats en aquesta matèria segons acord del Comitè de Seguretat i Salut".

La negociació col·lectiva a Catalunya

regulació la trobem a l'article 33 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Dosrius (laborals) per als anys 1997-1999 (codi de conveni núm. 0810302), on s'estableix que:

"El Comité de salud laboral, a més d'exercir les competències legalment establertes, haurà de conèixer totes les reclamacions que formuli el personal quant al control de la seguretat i de la higiene i n'haurà d'emetre un informe. La representació del personal, després de la formulació prèvia de qualsevol reclamació davant l'autoritat legal competent, haurà de plantejar necessàriament la qüestió davant d'aquesta Comissió".

Per últim, ens hem de referir al **Comitè Intercentres de Seguretat i Salut Laboral** (d'aquí en endavant CISSL), previst a l'article 38.3.2n de l'LPRL per a aquelles empreses que disposin de diversos CSSL per tal de facilitar la seva actuació coordinada. Aquest precepte requereix un acord entre l'empresari i la representació dels treballadors per tal que es pugui constituir el CISSL i resulta perfectament possible que aquest pacte es formalitzi a través de conveni col·lectiu,¹²⁹ com passa en el cas del Comitè Intercentres previst a l'article 63.3 del TRLET, amb el qual el CISSL manté un marcat paral·lelisme. Malauradament l'anàlisi que hem dut a terme posa de manifest que les referències dels convenis col·lectius al CISSL són absolutament excepcionals, fins al punt que només l'1,6% dels instruments analitzats inclouen clàusules on s'estableixi la constitució d'aquest òrgan. Tot i això la majoria de les escasses regulacions existents són bastant detallades, segurament pel silenci que la norma legal manté en relació amb la configuració i funcions del CISSL.¹³⁰ Aquesta circumstància requereix, al nostre entendre, un mínim comentari sobre les clàusules relatives al CISSL.

D'entrada cal posar de manifest quasi totes clàusules que preveuen la creació d'un CISSL corresponent a convenis col·lectius d'àmbit empresarial,¹³¹ tot i que també se n'ha localitzat alguna a nivell sectorial.¹³² El normal és que se'n concreti la composició (determinació del nombre de representants de la part laboral i la part empresarial, identificació dels electors i els elegibles, presència d'assessors, etc.), les competències (normalment se'ls atorga la coordinació de les actuacions dels diferents CSSL i les qüestions que afecten dos o més centres de treball de l'empresa) i les regles de funcionament intern. Un bon exemple d'aquest tipus de clàusules la trobem a l'article 54.4 del conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per a l'empresa CPC España, SA (codi conveni 7901012) on s'estableix:

"Comitè intercentres de seguretat i salut.

És un òrgan col·legiat de representació, coordinador dels centres de treball de Martorell i Barcelona, per entendre exclusivament de qüestions que afectin la seguretat i la salut dels treballadors d'ambdós centres, sense menyscarbar les competències que corresponen segons la Llei a cada Comitè de seguretat i salut.

Correspondrà al Comitè intercentres l'elaboració d'iniciatives que proporcionin un coneixement col·lectiu més gran d'una cultura participativa dels treballadors de la Companyia, amb l'objectiu de disminuir els accidents i evitar danys en la salut dels treballadors.

La composició del Comitè intercentres estarà formada per una representació del Comitè de seguretat del centre de Martorell i una altra del centre de Barcelona, en els termes següents:

Centre de Martorell: 2 delegats de prevenció.

Centre de Barcelona: 1 delegat de prevenció.

¹²⁹ Així ho ha entès la majoria de la doctrina. Vegeu, per exemple, MORENO VIDA, M^a. Nieves i ÁLVAREZ MONTERO, Antonio: <Comentario al artículo 38 de l'LPRL>, dins l'obra col·lectiva Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios, Comares, Granada, 2004, pàgines 420-421 i CABEZA PEREIRO, Jaime i LOUSADA AROCHENA, Fernando: Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Comares, Granada, 1998, pàgina 297. Aquests darrers autors consideren que l'acord al qual es refereix l'article 38.3.2on. de l'LPRL "puede ser un convenio colectivo de ámbito supraempresarial, empresarial o de centro de trabajo" i fins i tot "un acuerdo de empresa entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, al estilo de los muchos que prevé el Título I del TRLET" o "un pacto informal al que llegue el empresario directamente con los trabajadores, aunque carezca de eficacia normativa".

¹³⁰ L'article 38.3.2n de l'LPRL es limita a apuntar la possibilitat de pactar la constitució d'un CISSL allà on hi hagi diversos CSSL, però no concreta qüestions tan bàsiques com la seva composició, funcions, regles de funcionament intern, etc. Això obre un ampli camp d'intervenció a la negociació col·lectiva, que quan decideixi autoritzar la constitució de CISSL es veu forçada a resoldre aquestes qüestions.

¹³¹ Vegeu, per exemple, l'article 54 del conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per a l'empresa CPC España, SA (codi conveni 7901012), l'article 48 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Leroy Merlin, SA per als anys 2003 a 2006 (codi de conveni núm. 9006272) i l'article 42 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Brenntag Química, SA per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 9012112).

¹³² És el cas de l'article 46 del conveni col·lectiu de treball estatal del sector de grans magatzems per als anys 2001 al 2005 (codi de conveni núm. 9902405).

Serán designats pels delegats de cada centre corresponent.

Paritàriament la mateixa proporció per part de l'empresa.

El Comitè intercentres elaborarà el seu propi reglament de procediment, que no podrà contravenir allò que disposa la llei.

El Comitè intercentres es regirà en el seu funcionament per les normes establertes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre i altres reglamentacions de desenvolupament legal. Les seves decisions en matèria de la seva competència seran vinculants per a tots els treballadors d'ambdós centres de treball.

El Comitè intercentres de seguretat es reunirà de manera ordinària un cop l'any, i de manera extraordinària per a l'exercici de les seves funcions i competències, com també per a altres qüestions d'interès comú, quan ho sol·liciti alguna de les representacions en el Comitè.

L'empresa sufragarà els costos de desplaçament, d'acord amb les normes internes de la Companyia, per al personal que s'hagi de desplaçar en funció de la seva tasca i representació.

c) **Altres òrgans de representació i participació d'origen convencional**

Al marge d'incidir sobre el règim jurídic dels delegats de prevenció i el comitè de seguretat i salut laboral, la negociació col·lectiva també facilita representació dels interessos dels treballadors en matèria preventiva i la possibilitat de participar en les decisions que es prenen en aquesta matèria per tres vies que apareixen apuntades a l'ASLCAT¹³³ i que convé analitzar amb detall: la creació d'òrgans de representació d'àmbit sectorial, l'atribució a les comissions paritàries de competències en matèria preventiva i la creació d'òrgans paritaris específics.

La creació d'**òrgans de representació d'àmbit sectorial** està expressament prevista a l'article 35.4 de l'LPRL, on s'assenyala que a través de la negociació col·lectiva es poden crear "*órganos específicos*" que assumeixin les competències dels delegats de prevenció, permetent que desenvolupin les seves tasques al "*conjunto de centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo en orden a fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales*". Aquests òrgans es preveuen d'entrada com una alternativa als delegats de prevenció, però evidentment no hi ha inconvenient perquè es configuren com un mecanisme addicional de representació que coexisteixi amb aquells. De fet, a la pràctica negocial aquesta darrera hipòtesi és la més habitual, com tot seguit posarem de manifest.

D'entre tots els instruments analitzats només se n'ha localitzat un que estableixi un òrgan de representació alternatiu als delegats de prevenció. Es tracta del conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0802365), que a través del seu article 75 crea la figura del "*vigilant de salut i seguretat i higiene*":

"En totes les empreses del sector es preveu de manera obligatòria la figura del vigilant de salut laboral i seguretat i higiene, que ha de ser l'encarregat de vetllar per tot el que tingui a veure amb la salut laboral en la seva empresa.

El nombre de vigilants de salut laboral i seguretat i higiene per empresa queda determinat segons la següent escala:

Empreses de fins a 30 treballadors: un vigilant de salut laboral elegit pels treballadors, a proposta del delegat de personal, d'entre tots els treballadors de la plantilla.

Empreses de 31 a 75 treballadors: 2 vigilants de salut laboral. Un ha de ser escollit pels treballadors a proposta dels delegats de personal o comitè d'empresa d'entre tots els treballadors de la plantilla i l'altre ha de ser elegit pels delegats de personal o comitè d'empresa d'entre els seus membres.

Empreses de 76 treballadors o més: 3 vigilants de salut laboral. Dos han de ser elegits pels treballadors a proposta del comitè d'empresa d'entre tots els treballadors de la plantilla i un ha de ser elegit pel comitè d'empresa d'entre els seus membres.

Crèdit horari per als vigilants de salut laboral i seguretat i higiene:

Tots els vigilants de salut laboral i seguretat i higiene disposen d'un crèdit horari de fins a 15 hores mensuals retribuïdes, dins de la seva jornada laboral, per dur a terme les tasques corresponents al seu càrrec.

Aquestes hores tenen el mateix tractament que les hores dels representants sindicals, amb l'excepció que no són acumulables entre ells.

¹³³ A l'apartat 1 d'aquest acord es recomana "la creació de comissions específiques en matèria de seguretat i salut en el treball amb les funcions que s'assenyalen a continuació", *admetent que "aquestes funcions podran ser assumides, si així ho decideixen les parts, per la comissió paritària del conveni col·lectiu"*.

La negociació col·lectiva a Catalunya

Queda entès que en el cas que els vigilants de salut laboral i seguretat i higiene coincideixin amb el càrrec de representants sindicals, aquestes hores han de ser addicionades a les que els corresponen com a representants dels treballadors.

Durada del mandat, garanties i secret professional:

Als vigilants de salut laboral i seguretat i higiene que no siguin representants del personal els ha de ser aplicat el que es preveu en l'Estatut dels treballadors, quant a la durada del seu mandat, garanties durant aquest mandat i secret professional.

En el cas de dimissió o cessament abans d'acabar el mandat, cal substituir-lo pel temps que falti del mandat”.

Hi ha diversos aspectes d'aquesta clàusula que mereixen un comentari. En primer lloc, tot i que no s'assenyala expressament, sembla evident que els vigilants de salut i seguretat i higiene substitueixen els delegats de prevenció. En segon lloc, resulta destacable el sistema d'elecció dels vigilants, que garanteix la participació tant dels representants unitaris (són els que “proposen” els candidats) com de la resta de treballadors (a ells els correspon escollir els vigilants, excepte la quota reservada a la representació unitària en les empreses de més de 31 treballadors). Finalment també és significatiu que es creï un crèdit horari específic de 15 hores mensuals, no acumulable i addicional al de la representació unitària; una previsió que millora el règim previst a l'article 37.1 de l'LPRL. Es tracta en conjunt d'una regulació positiva, que pot solucionar alguns dels defectes que presenta el règim jurídic dels delegats de prevenció, però que també pot generar importants problemes, per les mancances de la clàusula transcrita¹³⁴, particularment, a la falta d'una regla que declari de forma expressa l'aplicació als vigilants d'aquest règim jurídic en tot allò que no resulti incompatible.¹³⁵

Una altra possibilitat és, com apuntàvem anteriorment, l'establiment d'òrgans de representació d'àmbit sectorial addicionals als delegats de prevenció; una possibilitat que és relativament habitual a la pràctica, o almenys això és el que es dedueix del conjunt d'estudis existents sobre la negociació col·lectiva en matèria preventiva,¹³⁶ atès que els convenis col·lectius analitzats al present estudi només ofereixen un exemple clar d'aquest tipus de clàusules.¹³⁷ A aquests òrgans de representació, anomenats ordinàriament “delegats territorials de prevenció” o “delegats sectorials de prevenció”, normalment se'ls atribueixen exclusivament funcions de representació en matèria preventiva, el seu camp d'actuació s'estén a tot l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu i són escollits pels sindicats signants.¹³⁸ Es tracta doncs d'un mecanisme particularment útil per garantir la defensa dels interessos dels treballadors que no disposen de delegats de prevenció, una situació molt freqüent als centres de treball de menys de sis treballadors.¹³⁹

Pel que fa a l'atribució a la **comissió paritària** de funcions en matèria preventiva, tot i que en aquest estudi hi ha un capítol dedicat específicament a l'estudi d'aquest òrgan, considerem oportú efectuar un mínim comentari d'aquest tipus de regulacions. D'entrada cal dir que l'atribució a la comissió paritària de funcions en matèria preventiva és perfectament viable des d'un punt de vista tècnic, atès que queda perfectament coberta per l'article

¹³⁴ Hi ha diverses qüestions importants que no s'aborden, com per exemple les concretes funcions o competències dels vigilants o les facultats de què disposen, a part del crèdit horari. Fins i tot dels aspectes que es tracten sorgeixen dubtes importants. Així per exemple, en el cas del crèdit horari no queda clar si a més de les 15 hores mensuals els vigilants també tenen dret al permís retribuït que reconeix l'article 37.1 de l'LPRL per realitzar determinades tasques (assistència a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut Laboral i a les convocades per l'empresari, acompanyament a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, etc.).

¹³⁵ Aquesta regla de tancament ajudaria a solucionar els dubtes que genera la clàusula transcrita i encaixa perfectament amb la lògica de l'article 35.4 de l'LPRL.

¹³⁶ En aquests estudis s'ofereixen diversos exemples d'aquest tipus de regulacions. Vegeu UBERTI-BONA, Valeria; RODRIGO, Fernando; CAMACHO, Jesús i BRISO, Pedro: La salud laboral..., obra citada, pàgines 75 a 78 i MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes: La prevención de riesgos..., obra citada, pàgina 117.

¹³⁷ Es tracta de l'article 51 del conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525), on s'estableix la figura dels anomenats “delegats de mercat”.

¹³⁸ Aquesta és la configuració que ordinàriament tenen a la pràctica convencional. Vegeu, de nou, UBERTI-BONA, Valeria; RODRIGO, Fernando; CAMACHO, Jesús i BRISO, Pedro: La salud laboral..., obra citada, pàgines 75 a 78.

¹³⁹ Convé tenir present que en aquests centres de treball l'article 62.1 del TRLET no permet escollir representants unitaris i que, per tant, excepte que el conveni col·lectiu aplicable hagi autoritzat l'elecció d'un delegat de prevenció per i entre els treballadors, no existirà cap subjecte que representi els interessos d'aquest col·lectiu en matèria preventiva.

85.3.e) del TRLET.¹⁴⁰ L'anàlisi realitzada posa de manifest que aquesta atribució no és gaire freqüent a la pràctica (només es dona en l'1,6 dels instruments analitzats) i que normalment es duu a terme en convenis col·lectius d'àmbit sectorial.¹⁴¹ En tercer lloc, pel que fa al tipus de competències, acostumen a ser de caràcter genèric (vigilància del compliment de la normativa preventiva, elaboració d'estudis, seguiment dels plans de prevenció, etc.), tot i que en alguns casos també es fan encàrrecs concrets a la comissió paritària. Finalment, interessa destacar que l'atribució a la comissió paritària d'aquest tipus de funcions implica en molts casos la creació de seccions especialitzades per a gestionar-les o l'establiment de regles de procediment singulars.

Un exemple representatiu d'aquest tipus de clàusules és l'article 22.2 del conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905):

"S'acorda facultar a la Comissió Paritària del conveni perquè vetlli pel desenvolupament i la planificació d'una veritable política preventiva a cada empresa, en el seu àmbit territorial, afectada per aquest conveni col·lectiu. Les reunions se celebraran, com a màxim, cada 3 mesos de manera ordinària i de forma extraordinària quan qualsevol de les parts així ho requereixin.

La Comissió efectuarà una valoració de l'actual situació general a fi de detectar riscos i proposar solucions globals al sector dintre de l'àmbit de vigència del present conveni col·lectiu.

La Comissió estudiarà les propostes que en relació amb el disseny d'un manual de sensibilització sobre riscos laborals realitzin els representants dels treballadors, la representació empresarial o ambdues en comú".

Una tercera i última via per facilitar i millorar la participació dels treballadors en matèria preventiva és la **creació d'òrgans paritaris específics** per tractar els temes relatius a la seguretat i salut laboral, una fórmula que a la pràctica és bastant més habitual que el recurs a la Comissió Paritària (es dona en el 3,6% dels instruments analitzats) i que resulta perfectament viable des d'un punt de vista tècnic.¹⁴² Les principals característiques d'aquests òrgans es poden resumir en cinc punts:

1. Tenen caràcter paritari, és a dir, l'integren representants dels subjectes que han signat el conveni col·lectiu per la part empresarial i per la part laboral en nombre equivalent. Aquesta composició bipartida

¹⁴⁰ Aquest precepte estableix que la comissió paritària, que és contingut mínim i obligatori de tot conveni col·lectiu, s'encarregarà de "cuantas cuestiones le sean atribuidas", i deixarà absoluta llibertat als negociadors perquè delimitin les seves funcions.

¹⁴¹ És el cas, per exemple, de l'article 22 del conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905), l'article 10 del conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per al 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035), l'article 60 del conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305) i l'article 41 del conveni col·lectiu de treball estatal del sector d'agències de viatges per als anys 1999, 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 1700305).

¹⁴² Tot i que, a diferència del que succeeix amb els òrgans de representació, l'LPRL no preveu de forma expressa la creació d'aquests òrgans paritaris específics, es tracta d'una possibilitat admesa per la majoria de la doctrina, que es pot fonamentar sense problemes en l'habilitació genèrica de l'article 2.2 de l'LPRL i que ja fa temps que utilitzen els convenis col·lectius. Així ho posen de manifest els diversos estudis que fins ara s'han elaborat sobre la negociació col·lectiva en matèria de prevenció de riscos. Vegeu, per exemple: MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes: La prevención de riesgos..., obra citada, pàgines 125-127 i UBERTI-BONA, Valeria; RODRIGO, Fernando; CAMACHO, Jesús i BRISO, Pedro: La salud laboral..., obra citada, pàgines 79 a 96.

La negociació col·lectiva a Catalunya

explica que el terme més utilitzat per identificar aquests òrgans sigui “comissió”,¹⁴³ tot i que en alguns casos també s'utilitza “comitè”.¹⁴⁴

2. El seu àmbit d'actuació coincideix amb l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu que els crea, que en la pràctica totalitat dels casos és de caràcter sectorial¹⁴⁵ o de grup d'empreses.¹⁴⁶
3. Les competències que se'ls atribueixen són molt diverses i normalment inclouen la vigilància del compliment de la normativa preventiva, la resolució de dubtes o consultes, la incentivació de la prevenció, el disseny i organització d'accions formatives, la realització d'estudis, el seguiment de les dades sobre sinistralitat, etc.
4. Pel que fa al funcionament intern, el nivell de regulació és molt divers. En alguns casos el conveni col·lectiu delimita de forma rigorosa i detallada el funcionament d'aquestes comissions o comitès, concretant els membres que les integren (vocals, president, secretari, assessors, etc.), els seus drets, les regles que regeixen la celebració de les reunions i la presa de decisions, etc.¹⁴⁷ En d'altres casos, per contra, el conveni col·lectiu es limita a crear l'òrgan i faculta els seus membres perquè elaborin un reglament de funcionament intern per donar-hi unes mínimes pautes.¹⁴⁸

¹⁴³ Aquesta és l'opció que segueixen la clàusula addicional 1ª del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), l'article 51 del conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525), l'article 75 del conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0802365), l'article 32 del conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període de l'1.6.2003 al 31.5.2004 (codi de conveni 1700055), l'article 48 del conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405) i l'article 31 del conveni col·lectiu de treball del sector de locals d'espectacles de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900455).

¹⁴⁴ És el cas de l'article 40 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535), l'article 27 del conveni col·lectiu de treball estatal del sector de residències privades de persones grans i del servei d'ajuda a domicili per als anys 2000, 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 490825) i l'article 73 del conveni col·lectiu de treball estatal de la indústria salinera per als anys 1997 al 2001 (codi de conveni núm. 990845).

¹⁴⁵ És el cas, entre d'altres, de: clàusula addicional 1ª del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), article 51 del conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525), article 75 del conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0802365), article 32 del conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període de l'1.6.2003 al 31.5.2004 (codi de conveni 1700055), article 48 del conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), article 31 del conveni col·lectiu de treball del sector de locals d'espectacles de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900455), article 40 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535), article 27 del conveni col·lectiu de treball estatal del sector de residències privades de persones grans i del servei d'ajuda a domicili per als anys 2000, 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 490825) i l'article 73 del conveni col·lectiu de treball estatal de la indústria salinera per als anys 1997 a 2001 (codi de conveni núm. 990845).

¹⁴⁶ Un exemple particularment interessant el trobem a l'article 54 del conveni col·lectiu de treball de les empreses La Estrella, SA de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España AIE; Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, SA; Generali España Holding de Entidades de Seguros, SA; Desarrollos Sanitarios Integrales, SA (DESAINSA) i Hermes, SL de Servicios Inmobiliarios y Generales per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 9012053), on es crea un òrgan anomenat “Comitè de Seguridad y Salud” que estén la seva actuació a totes les empreses afectades pel conveni col·lectiu.

¹⁴⁷ És el cas, per exemple, de l'article 75 del conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0802365) i de l'article 48 del conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405). El primer d'aquests preceptes fins i tot incorpora un reglament de funcionament on s'exposen amb gran detall les regles de funcionament intern de l'anomenada “Comissió Provincial de Salut Laboral”.

¹⁴⁸ Aquesta és l'opció que prenen l'article 32 del conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període de l'1.6.2003 al 31.5.2004 (codi de conveni 1700055) i l'article 31 del conveni col·lectiu de treball del sector de locals d'espectacles de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900455).

7.2. SEGURETAT MÈDIOAMBIENTAL

Des de fa uns quants anys sindicats i patronals van manifestant el seu compromís amb el medi ambient i la seva aposta per un desenvolupament sostenible, que faci compatible el desenvolupament de les activitats empresarials amb la protecció ambiental de l'entorn on aquestes es duen a terme. No resulta, doncs, gens sorprenent que els convenis col·lectius incorporin, cada vegada amb major freqüència, clàusules que tractin aquesta qüestió.¹⁴⁹

Els mateixos sindicats i patronals incentiven la incorporació d'aquestes clàusules. Així per exemple, l'ANC-2005, al seu capítol VIII, dedicat a la responsabilitat social de les empreses, preveu la possibilitat que a través de la negociació col·lectiva s'estableixin compromisos relatius a la protecció del medi ambient, addicionals als que imposa la normativa legal i reglamentària. L'AIC també incorpora, dins del seu títol III, un apartat dedicat al medi ambient, on les organitzacions signants manifesten *“la seva voluntat de consolidar i potenciar el caràcter industrial de Catalunya, tot concertant mesures que afavoreixin un desenvolupament sostenible d'aquest sector”*, així com *“la voluntat d'impulsar, en el marc de la voluntarietat, la implantació de sistemes de gestió ambiental, tot potenciant la implicació dels treballadors”*.

La primera dada important que s'extreu de l'estudi que hem dut a terme és que el nombre de convenis col·lectius que incorpora clàusules on es tracti la seguretat mediambiental és molt baix: només el 7,2% dels instruments analitzats.¹⁵⁰ També s'ha posat de manifest que el nivell de regulació és similar als convenis col·lectius sectorials (6,4%)¹⁵¹ i als convenis col·lectius d'empresa o àmbit inferior (7,6%).¹⁵² Pel que fa al contingut de les clàusules la diversitat és notable, tant pel que fa al nivell de concreció i als aspectes que s'aborden.

La majoria de les clàusules (57,1% dels casos) comencen amb una **declaració genèrica** on es posa de manifest el compromís de les parts signants amb la protecció del medi ambient. Un bon exemple el trobem a l'article 32 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aceralia Sidstal Ibèrica, SA per als anys 2000 al 2002 (codi conveni número 9013032):

*“La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en el ámbito de Aceralia lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento mediambiental de la empresa”*¹⁵³

Algunes vegades fins i tot s'incorpora alguna explicació addicional amb la intenció de justificar la intervenció del conveni col·lectiu en aquest tipus de qüestions, que aparentment poden semblar alienes als interessos de

¹⁴⁹ Així ho posa de manifest l'estudi col·lectiu La salud laboral en la negociación colectiva en Espanya (1995-2002). Recopilación de buenas prácticas, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2003, pàgines 181 i següents.

¹⁵⁰ Convé tenir present que per a aquest apartat relatiu a seguretat mediambiental s'ha analitzat la selecció de convenis col·lectius sectorials, la selecció de convenis col·lectius empresarials del sector públic i la mostra més reduïda de convenis col·lectius empresarials, que sumen un total de 200 convenis col·lectius.

¹⁵¹ Dins dels convenis col·lectius sectorials sí que s'aprecia una diferència significativa quant als nivells de negociació, atès que als d'àmbit estatal les clàusules que tracten la seguretat mediambiental són molt més freqüents que als d'àmbit inferior: 16,7% en el primer cas i 7,2% en el segon.

¹⁵² Les nostres conclusions no encaixen, en aquest punt, amb les obtingudes a l'estudi col·lectiu La salud laboral en la negociación colectiva en Espanya (1995-2002). Recopilación de buenas prácticas, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2003, pàgines 181 i següents, on es destaca que *“la mayoría de las buenas cláusulas reseñadas proceden de convenios de empresa”*.

¹⁵³ Altres declaracions similars es poden trobar a l'article 42 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aceralia Transformados, SA (plantes de Berrioplano, Mutilva Alta i delegacions de la xarxa comercial) per als anys 2003 al 2005 (codi de conveni 9011690), a l'article 111 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa CLH Aviación, SA per als anys 1999 al 2001 (codi conveni 9011372), a la disposició addicional 1ª del conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781), a l'article 14.2 del conveni col·lectiu estatal per al sector de pastes, paper i cartró per als anys 2001 al 2003 (codi conveni 9903055), a l'article 35 del conveni col·lectiu estatal per al sector d'empreses concessionàries de fibra òptica per als anys 2004 al 2006 (codi conveni 9912605), a l'article 43 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Brenntag Química, SA per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 9012112) i a l'article 23 del conveni col·lectiu estatal del sector d'empreses concessionàries de cable de fibra òptica per als anys 1999 al 2002 (codi conveni 9912605).

treballadors i empresaris. És el cas de l'article 58.1 del conveni col·lectiu de treball de les empreses La Estrella, SA de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España AIE; Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, SA; Generali España Holding de Entidades de Seguros, SA; Desarrollos Sanitarios Integrales, SA (DESAINSA) i Hermes, SL de Servicios Inmobiliarios y Generales per l'any 2001 (codi conveni núm. 9012053):

"Las partes consideran que existe una relación entre los problemas del medio ambiente y el mundo del trabajo, desde una doble perspectiva:

a) como un derecho que corresponde en virtud de la ciudadanía civil y social a disfrutar un medio ambiente sano para alcanzar plenamente el concepto de salud y calidad de vida integral.

b) como un deber orientado a evitar actuaciones en el seno de la empresa que puedan ser perjudiciales para el medio ambiente"¹⁵⁴

Alguns convenis col·lectius no van més enllà d'aquestes declaracions genèriques, però la majoria hi afegeixen **compromisos més o menys concrets** i a vegades fins i tot s'articulen mecanismes per supervisar-ne el compliment. Un bon exemple de clàusula que incorpora compromisos concrets el trobem a l'article 65 del conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083), on s'estableix:

"Les parts es comprometen a obtenir durant la vigència d'aquest conveni, l'aplicació i implantació plena dels sistemes de gestió mediambiental ISO 14001, les directrius i recomanacions emanades de FEIQUÉ mitjançant el seu compromís de progrés al qual l'empresa es troba adherida, de les pròpies organitzacions sindicals, de l'OIT, etc. i totes les normes, programes i millores, que tendeixin a millorar les condicions laborals, i minimitzar fins a la seva total eradicació els riscos laborals".

Un esquema similar, tot i que amb uns continguts diferents, segueix l'article 58.2 del conveni col·lectiu de treball de les empreses La Estrella, SA de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España AIE; Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, SA; Generali España Holding de Entidades de Seguros, SA; Desarrollos Sanitarios Integrales, SA (DESAINSA) i Hermes, SL de Servicios Inmobiliarios y Generales per a l'any 2001 (codi conveni núm. 9012053):

"Para la consecución de los objetivos mencionados en el apartado anterior, se estudiará la puesta en práctica de las siguientes acciones:

a) Los cambios de actitudes en el uso de la electricidad (luz, equipos informáticos, aire acondicionado) y la sustitución de los equipos poco eficientes para este fin.

b) La ejecución de fotocopias a dos caras y el uso para borradores de las hojas ya utilizadas.

c) La instalación de depósitos de recogida selectiva de residuos para su reciclaje (papel, pilas, plástico).

d) La utilización de productos menos agresivos (tipex sin CFCs, portaminas, tinta impresoras).

e) La difusión de temas medioambientales dentro de las actividades de la empresa".

Sembla evident que la majoria d'aquests compromisos tenen caràcter obligacional, és a dir, vinculen només les parts signants, i per això, si es vol que siguin realment efectius és convenient articular mecanismes que permetin supervisar-ne el compliment. Així ho fa algun conveni col·lectiu, que atribueix facultats de control al Comitè de Seguretat de Salut Laboral i als delegats de prevenció.¹⁵⁵

Un percentatge significatiu dels convenis col·lectius que incorporen clàusules sobre seguretat mediambiental, concretament el 64,3%, articulen algun **mecanisme de participació dels treballadors**. Així en alguns casos es reconeix un dret d'informació més o menys concret al Comitè de Seguretat i Salut Laboral,¹⁵⁶ als delegats de

¹⁵⁴ Una declaració similar es du a terme a l'article 43 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Brenntag Química, SA per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 9012112).

¹⁵⁵ Article 54 del conveni col·lectiu de treball de les empreses La Estrella, SA de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España AIE; Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, SA; Generali España Holding de Entidades de Seguros, SA; Desarrollos Sanitarios Integrales, SA (DESAINSA) i Hermes, SL de Servicios Inmobiliarios y Generales per a l'any 2001 (codi conveni núm. 9012053).

¹⁵⁶ Vegeu l'article 106 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa CLH Aviación, SA per als anys 1999 a 2001 (codi de conveni núm. 9011372) i l'article 43.4 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Brenntag Química, SA per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 9012112).

prevenció¹⁵⁷ o als representants unitaris i sindicals dels treballadors¹⁵⁸ i en d'altres s'obliga l'empresari a consultar aquests representants abans de prendre decisions que puguin tenir repercussions mediambientals. Un bon exemple d'aquest darrer tipus de previsió el trobem a l'article 34 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 0810652), on s'estableix:

"Els representants dels treballadors/es en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les següents funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball: (...) f) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient (en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles) i conèixer el compliment de les disposicions legals que hi hagi".¹⁵⁹

També hem localitzat altres clàusules que permeten als representants dels treballadors formular propostes de millora en matèria mediambiental¹⁶⁰ i també algunes que contempnen la participació dels treballadors en comissions de caràcter bipartit o tripartit a les quals se'ls atorguen determinades competències en matèria mediambiental. Un bon exemple el trobem a l'article 48.1 del conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), on s'estableix:

"S'acorda constituir i impulsar la Comissió per a la prevenció de riscos laborals en el sector metal·lúrgic per desenvolupar i consensuar polítiques de prevenció i medi ambient en el sector. Aquesta Comissió vetllarà pel compliment dels acords sobre seguretat i salut laboral i medi ambient que s'hi adoptin. La Comissió demanarà la col·laboració de tècnics quan calgui per a la promoció i el desenvolupament dels objectius".¹⁶¹

7.3. ESTRUCTURA NEGOCIAL

L'article 84.3r. del TRLET impedeix negociar en àmbits sectorials inferiors "las normas mínimas en materia de seguridad y salud laboral", en un intent de repartir la regulació dels aspectes preventius entre els diferents nivells de negociació,¹⁶² que també s'aprecia a l'Acord iterconfederal per a la negociació Col·lectiva 2005 (ANC-2005).¹⁶³ Cal dir, però, que l'estudi que hem dut a terme no posa de manifest cap diferència significativa entre els

¹⁵⁷ Vegeu l'article 29.2 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382), l'article 39.2 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542) i l'article 34 del conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 0810652).

¹⁵⁸ Vegeu l'article 36 del conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses concessionàries de cable de fibra òptica per als anys 1999, 2000, 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 9912605) i l'article 43.1 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Brenntag Química, SA per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 9012112). Aquest darrer és particularment interessant pel seu nivell de concreció i l'amplitud de la informació que obliga a subministrar a la representació dels treballadors, atès que estableix que "En cada Centro de trabajo, a través de la representación de los trabajadores y sindical, se facilitará información: a) De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías; b) De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías; c) De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento; d) Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente".

¹⁵⁹ La mateixa regla la trobem a l'article 29.2 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382) i a l'article 39.2 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812542).

¹⁶⁰ És el cas de l'article 43.2 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Brenntag Química, SA per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 9012112), on s'estableix que "la representación de los trabajadores y sindical de cada centro de trabajo podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas".

¹⁶¹ Vegeu també la disposició addicional 1ª del conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA, (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781).

¹⁶² Tot i que la intenció de repartiment és evident no queda clar què cal entendre per "normas mínimas". La doctrina ha apuntat diverses possibilitats (les previstes a la normativa legal i reglamentària, les que inclogui el conveni sectorial d'àmbit superior i anterior en el temps, etc.) sense arribar a cap acord. Vegeu, en relació amb aquest debat, VALDÉS DAL-RE, Fernando: <Los derechos de participación en l'LPRL>, dins l'obra col·lectiva Seguridad y Salud en el trabajo. El nuevo derecho de la prevención de riesgos profesionales, La Ley, Madrid, 1997, pàgina 78.

¹⁶³ Igual que els seus precedents immediats, aquesta acord acostuma a especificar el nivell de negociació on cal fer efectives les recomanacions que s'hi formulen. Així per exemple per a la "promoción, desarrollo y aplicación del efectivo

La negociació col·lectiva a Catalunya

convenis sectorials d'àmbit estatal i els autonòmics i provincials pel que fa al tractament dels aspectes relatius a seguretat i salut laboral: el nivell de regulació, les qüestions que s'aborden i el tractament que se'ls dona són molt similars i no s'aprecia una articulació en el sentit pretès per la norma estatutària.

Pel que fa a la relació que s'estableix entre la negociació col·lectiva sectorial i la d'àmbit empresarial o inferior, cal assenyalar que tampoc hem observat un repartiment clar de papers, tot i que a nivell sectorial les regulacions acostumen a ser més genèriques i el nivell de regulació és lleugerament superior.¹⁶⁴

Les úniques referències que hem pogut localitzar que evidencien un intent d'articular la negociació en matèria de seguretat i salut laboral són algunes regles que remeten la regulació de determinades qüestions a un acord o pacte d'empresa. Cal tenir present que es tracta de previsions molt excepcionals i que apareixen tan en convenis col·lectius sectorials com d'àmbit inferior, tot i ser més freqüents en els primers.

Una cosa semblant passa en matèria de seguretat mediambiental, atès que el nivell de regulació és molt similar als convenis col·lectius sectorials (6,4%)¹⁶⁵ i als convenis col·lectius d'empresa o àmbit inferior (7,6%),¹⁶⁶ tot i que dins dels primers s'aprecia una diferència significativa quant als nivells de negociació, atès que als d'àmbit estatal les clàusules que tracten la seguretat mediambiental són molt més freqüents que als d'àmbit inferior: 16,7% en el primer cas i 7,2 % en el segon. Tampoc s'aprecien diferències significatives en relació amb les qüestions que s'aborden i al tractament que se'ls dona.

cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo" s'afirma que "la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado", *la incidència sobre "la designación de los delegados de prevención" s'ha de fer efectiva des d'"àmbitos sectoriales"; el contingut de la formació en matèria preventiva s'ha de definir "en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior", etc. Aquest repartiment competencial no es du a terme, per contra, a l'Acord de recomanacions en matèria de seguretat i salut laboral per a la negociació col·lectiva a Catalunya (ASLCAT), on quasi sempre s'utilitzen expressions genèriques del tipus "negociació col·lectiva de qualsevol àmbit" o "convenis col·lectius sectorials o d'empresa".*

¹⁶⁴ Aquesta darrera circumstància ja s'ha posat de manifest en d'altres estudis previs. Vegeu, per exemple, LUQUE PARRA, Manel: <La seguridad y salud laboral>, dins l'obra col·lectiva La negociació colectiva en Catalunya: anàlisi 2001, Centre de Recerca Econòmica i Social de Catalunya, Barcelona, 2002, pàgina 283.

¹⁶⁵ Dins dels convenis col·lectius sectorials sí que s'aprecia una diferència significativa en quan als nivells de negociació, atès que als d'àmbit estatal les clàusules que tracten la seguretat mediambiental són molt més freqüents que als d'àmbit inferior: 16,7 % en el primer cas i 7,2 % en el segon.

¹⁶⁶ Les nostres conclusions no encaixen, en aquest punt, amb les obtingudes a l'estudi col·lectiu La salud laboral en la negociació colectiva en Espanya (1995-2002). Recopilación de buenas prácticas, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2003, pàgines 181 i següents, on es destaca que "la mayoría de las buenas cláusulas reseñadas proceden de convenios de empresa".