

RRTT, instrumento heteronómico que difumina y sume en umbría al sistema paritario, a la par que veta las posibilidades de negociación colectiva instaurando un monopolio estatalista y armónico en la regulación de las relaciones laborales.

Del análisis de esta fase, extraemos como dato inicial la coexistencia paralela, hasta 1938, de manifestaciones aisladas de contratación colectiva auténtica, junto a soluciones paritarias¹⁵⁵³. En todo caso, va a ser tónica

E.: «Collective...», op.cit., pág. 307--). Es de justicia señalar, asimismo, que el acuerdo paritario fue, en ocasiones, la única alternativa al contrato de trabajo (y, por consiguiente, a la fijación unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empleador) y, a la par, válvula parcial de reivindicación para la clase obrera (GARCIA PERROTE-ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía...*, op.cit., pág. 31 y bibliografía referenciada en nota 45).

¹⁵⁵³Las manifestaciones de contratación colectiva auténtica se inscriben en el marco de una serie de normas, episódicas y sobre materias concretas, que legitiman la adopción de acuerdos, pactos o contratos colectivos entre empresarios y trabajadores como fórmula de "adecuación de la legislación general a las peculiaridades de cada empresa y sector de la producción", y que instauran una suerte de tímida relación de complementariedad en la articulación del binomio ley-acuerdo colectivo (cfr. GARCIA PERROTE-ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía...*, op.cit., págs. 32-33). Esas manifestaciones se vertebran y vehiculizan al invés de la Ley de descanso dominical de 3 de marzo de 1904, cuyo artículo 4º efectúa una mención incipiente, en crisálida, al convenio colectivo de trabajo, que se verá recogida de modo más detallado en el Reglamento de dicha ley, de 19 de abril de 1904, arts. 14-15 (BAYON CHACÓN, G.: «La evolución...», op.cit., pág. 63; GARCIA PERROTE-ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía...*, op.cit., pág. 32); Real Orden de 26.6.1907, primera norma de nuestro Derecho que regula de forma genérica la contratación colectiva y sus efectos; Ley de jornada de trabajo en la dependencia mercantil de 4 de julio de 1918, artículo 6º, y reglamento de desarrollo de 16 de octubre de 1918, artículo 11; RDecreto de 3.4.1919, sobre trabajo nocturno en la panadería y su Reglamento de 10.7.1919. Por el contrario, como paradigma de soluciones paritarias, procede traer a colación la Real Orden de 6 de agosto de 1921, sobre trabajo en dependencia mercantil, pese a la discrepancia doctrinal sobre la valoración de esta norma (para GARCIA PERROTE es una muestra de acuerdo colectivo, mientras que para BAYON es ejemplo de solución paritaria, criterio éste último que suscribimos). Asimismo, junto a las dos manifestaciones precitadas, coexisten una serie de pactos "informales", sin cobertura legal de ningún tipo, que BORRAJO denomina "pactos colectivos generales o comunes", y que se aplicaban "a través del contrato de trabajo, que los incorporaba expresamente o por remisión tácita, en cuanto su observancia fuese un uso profesional local" (cfr. Introducción al Derecho del trabajo, Tecnos, Madrid, 5ª ee., 1988, pág. 257). Sobre la dualidad de sistemas, y las causas de afianzamiento del sistema paritario en demérito de la negociación colectiva, así como sobre la distinción entre sistema paritario y convenio colectivo, vide BAYON CHACÓN, G.: «La evolución...», op.cit., págs. 42-46 y 69-78.

constante en el desarrollo de nuestro sistema de relaciones laborales, si bien con diverso grado de presencia e intensidad, la coexistencia, hasta la aprobación del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977 y posterior promulgación de la Carta Magna y del Estatuto de los Trabajadores, de una doble vía de regulación de las relaciones laborales: intervención normativa del Estado y acuerdo colectivo¹⁵⁵⁴.

La opción paritaria se manifestará con total claridad en el Código de Trabajo de 1926, promulgado bajo el régimen primoriverista. Tras la aprobación de esta norma y durante la década subsiguiente, el desarrollo de las fórmulas corporativas "desplazó, hasta casi anularla, la posibilidad de establecimiento de convenios colectivos de trabajo, dado que estas normas sólo eran válidas en defecto o subordinadas a las dictadas por los Comités Paritarios"¹⁵⁵⁵. El sistema de convenio colectivo propio o intersindical,

¹⁵⁵⁴GARCIA PERROTE-ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía...*, op.cit., pág. 29. El sistema de acuerdos adoptados en el seno de órganos paritarios finaliza, de hecho, con el advenimiento del sistema nacionalsindicalista, a cuyo través se instaura un *sistema heteronómico puro*, dentro del que se ubica un organismo corporativo de carácter público "ordenado jerárquicamente por el Estado" (Fuero del Trabajo, Declaración XII.7) y vertebrado en una red de organizaciones profesionales encuadradas por ramas de producción, a las que se adscribían obligatoriamente los trabajadores y empresarios de su ámbito. Estas organizaciones profesionales se integraban en una única entidad pública: la Organización Sindical Española. Por consiguiente, en el régimen nacionalsindicalista únicamente coexisten la heteronomía estatal y los desvirtuados acuerdos colectivos adoptados en el seno de la OSE. Sobre el sistema laboral franquista, resulta imprescindible la consulta de SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*, op.cit.

¹⁵⁵⁵RIVERO LAMAS, J.: «La contratación colectiva en el Derecho español», RPS nº 105-1975, pág. 8. En esta línea, de modo rotundo ha señalado PALOMEQUE LÓPEZ que "no puede considerarse como una vertiente de la contratación colectiva (...) el llamado establecimiento corporativo-paritario de condiciones de trabajo, afirmado en la práctica de la mano de comités paritarios (principalmente...) a partir de 1926) y jurados mixtos (ley de 27 de noviembre de 1931), que responde en realidad a la decisión o acuerdo de un órgano paritario instituido por el Estado(...) como supuesto de oficialización de las estructuras profesionales colectivas que, verdaderamente, nada tiene que ver con un sistema propio y auténtico de negociación o contratación colectiva" (cfr. *Derecho Sindical*, op.cit., pág. 359).

aparece, en línea subsidiaria y marginal, "débil, relegada y subalterna"¹⁵⁵⁶, en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931¹⁵⁵⁷, promulgada en el intervalo del sistema republicano. Ello no obstante, su fragilidad deriva de la propia configuración normativa diseñada por la Ley mentada, por cuanto ésta potencia paralelamente una fórmula paritaria, con presencia de la autoridad pública, de fijación de condiciones de trabajo, a la que GALLART FOLCH denominó "bases convencionales plurales de condiciones de trabajo"¹⁵⁵⁸. Esa fórmula supuso, en la práctica, la asfixia de los acuerdos colectivos convencionales que pudieran concertarse sin intervención de la autoridad pública. Por otro lado, la crítica a los acuerdos colectivos adoptados en el período se formula, doctrinalmente, desde dos perspectivas:

- Para RIVERO LAMAS, no concurren en éstos las dos premisas imprescindibles para que la negociación colectiva se constituya en

¹⁵⁵⁶GARCIA PERROTE-ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía colectiva...*, op.cit., pág. 33.

¹⁵⁵⁷Cuyo artículo 12 introduce los pactos colectivos de carácter normativo. Cfr. MOLERO MANGLANO, C.: *La contratación colectiva*, ICAI, Madrid, 1976, pág. 19, y bibliografía referenciada en nota 20; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho Sindical*, op.cit., pág. 358. El precitado artículo recogía el siguiente tenor: pacto colectivo acerca de las condiciones de trabajo es "el celebrado entre una asociación o varias asociaciones patronales con una o varias asociaciones profesionales obreras, legalmente constituidas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva".

¹⁵⁵⁸Cfr. *Derecho Español del Trabajo*, Labor, Barcelona, 1936, pág. 143. Esas bases plurales eran vehículos instrumentales emanados de las Comisiones Paritarias y de los Jurados Mixtos, controladas por el poder político y que suponían un auténtico freno para la negociación colectiva (GARCÍA PERROTE-ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía...*, op.cit., pág. 33). En apretada síntesis, el modelo diseñado por la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 se articula del siguiente modo: 1º.- Disposiciones legales, como normas mínimas de derecho necesario; 2º.- Bases de trabajo, dictadas por los organismos paritario-corporativos para regular condiciones sectoriales, modificando *in melius* los mínimos fijados por las leyes; 3º.- Pactos colectivos, previstos en el artículo 12, que podían mejorar la regulación de las bases de trabajo.

instrumento de institucionalización del conflicto de clases: el reconocimiento de la igualdad negocial de las partes, por un lado, y que la densidad de la intervención estatal no ahogue las posibilidades de entendimiento directo entre las partes, por otro¹⁵⁵⁹.

- Desde distinto plano y con mayor dureza, BAYÓN CHACÓN señala que el defecto de los acuerdos colectivos de esta fase radica en la inexistencia de las que denomina "bases técnicas" de la contratación colectiva "auténtica" (esto es, de los convenios colectivos). Esas bases técnicas son, en síntesis, la existencia de organizaciones sindicales de trabajadores permanentes y fuertes, que acepten negociar de buena fe; la existencia de empresarios y asociaciones empresariales dispuestos a ceder a través de la contratación colectiva; y la presencia directa en ambas partes de un espíritu de negociación directa, firme pero respetuosa para la otra parte, sin afán de aplastamiento, revancha ni fraude¹⁵⁶⁰. Ello conduce a BAYÓN a afirmar, con toda suerte de acierto, que hasta 1938, fecha en la que se aprueba el Fuero del Trabajo y se suprime cualquier posibilidad de contratación colectiva¹⁵⁶¹, no aparece ninguna de esas bases técnicas en la contratación colectiva española. Esa ausencia de las citadas bases técnicas comporta, al tiempo, la utilización reiterada y sistemática de las fórmulas paritarias, sustitutivo falseado del convenio colectivo¹⁵⁶².

¹⁵⁵⁹ «La contratación...», op.cit., págs. 6-7.

¹⁵⁶⁰ «La evolución...», op.cit., pág. 40.

¹⁵⁶¹ MOLERO MANGLANO, C.: *La contratación...*, op.cit., pág. 52; ALONSO OLEA, M.: *Pactos colectivos...*, op.cit., pág. 139; GARCIA PERROTE, I.: *Ley y Autonomía colectiva...*, op.cit., págs. 52-53, y bibliografía referenciada, incluyendo posturas doctrinales contrarias a este criterio en notas número 98 a 101.

Ello no obstante, la debilidad histórica de fórmulas de negociación colectiva en nuestro país responde no sólo a la inexistencia de las precitadas bases técnicas, sino también, a mi modo de ver, a un problema de base del propio modelo socio-político: la estructura no-democrática del sistema, y la correspondiente exclusión del sindicato por parte de éste, que se configuran como las auténticas causas históricas de la pobre y débil negociación colectiva en nuestro país, a las que debe sumarse el retraso en el desarrollo industrial, la carencia de fundamentos negociales en el incipiente movimiento sindical¹⁵⁶³ y la preferencia generalizada por la vía paritaria¹⁵⁶⁴. Y es que no puede eludirse, ni siquiera con artificiosos planteamientos que desnaturalicen la finalidad de la contratación colectiva, que sindicato y negociación colectiva van indisociablemente unidos, no siendo inteligibles el uno sin la otra¹⁵⁶⁵. En consecuencia y para no anegar la memoria histórica, hay que convenir en que si éste ha sido proscrito durante largo tiempo, necesariamente esa rémora ha de incidir en la defectuosa formación de un

¹⁵⁶²«La evolución...», op.cit., pág. 43. Desde la óptica del poder político, el sistema paritario "se encamina, más que a superar la negociación colectiva, (...) a constituirse en alternativa al derecho de asociación, a estructurar la vertebración del movimiento obrero no desde el asociacionismo sino en organismos paritarios (...) con tendencia hacia el corporativismo, a su conformación como órganos públicos". Cfr. GARCIA PERROTE-ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía...*, op.cit., pág. 30.

¹⁵⁶³Proclive a manifestarse a través de posicionamientos revolucionarios e intransigentes frente al sistema político, por lo demás lógica consecuencia de dos factores: la represión y marginación a la que es sometido el movimiento obrero, y la carencia de unidad de acción sindical, al estar empeñada cada organización sindical en conseguir "el reconocimiento único a efectos de negociación colectiva" (GARCIA PERROTE-ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía...*, op.cit., pág. 38; de modo más genérico, vide asimismo RIVERO LAMAS, J.: «La contratación...», op.cit., págs. 8-9). Si en algo se caracteriza, en general, nuestra negociación colectiva es por aunar su evolución histórica dos notas: el retraso legislativo en institucionalizar la negociación colectiva, y el retraso en la práctica negociadora de los agentes sociales (cfr. MARTÍN VALVERDE, A.: *Legislación histórica...*, op.cit., pág. C y nota nº 175)

¹⁵⁶⁴GARCIA PERROTE-ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía...*, op.cit., págs. 39-40.

sistema de negociación colectiva auténtico, al cual sólo podemos hacer referencia a partir de la aprobación del texto constitucional de 1978, y del diseño legal instaurado por el Estatuto de los Trabajadores y completado por la LOLS.

La promulgación del Fuero del Trabajo, vino a desintegrar los resquicios existentes para la operatividad de las fórmulas de contratación colectiva¹⁵⁶⁶. La fijación del monopolio estatal en la regulación de las condiciones de trabajo (establecida por la declaración III.4 del Fuero, y por el artº 1º de la Ley de RRTT), así como la instauración de un modelo sindical de corte vertical, articulado en base a un sindicato corporativo único, jerarquizado y de naturaleza jurídico-pública (Fuero del Trabajo, Declaraciones XIII.1 y XIII.3), son argumentos con suficiente peso específico como para sostener que cercenan de raíz los conceptos de autonomía colectiva y libertad sindical.

En esta segunda fase, la piedra angular del sistema preventivo es una norma estatal: el Reglamento General de Seguridad e Higiene de 1940. A él remiten, en clara muestra de opacidad y mimetismo simplista, un sinnúmero

¹⁵⁶⁵GARCIA PERROTE ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía...*, op.cit., pág. 34 y nota nº 55; LYON-CAEN, G.: «Critique de la négociation collective», DS nº 9-10/1979, pág.355.

¹⁵⁶⁶Los ideólogos de la época, velando armas por el régimen, justificaban la aversión del Fuero del Trabajo hacia la contratación colectiva, argumentando el carácter “desintegrador” de ésta respecto a la unidad y armonicidad de intereses en la empresa (LEGAZ LACAMBRA, L.: *Estudios de doctrina jurídica y social*, Bosch, Barcelona, 1940, pág. 251), y su talante de “táctica marxista” (GARRIGUES, J.: *Tres conferencias en Italia sobre el Fuero del Trabajo*, Fe, Madrid, 1939, pág. 78). En ese peculiar contexto, únicamente existen pactos informales en materia salarial (ALONSO OLEA, M.: *Pactos colectivos...*, op.cit., págs. 143-144; CAMPS RUIZ, L.M.: «Notas sobre el marco legal de la negociación colectiva», RT nº 77-1985, pág. 69), “ocultos {y} diluidos en simples mejoras de los contratos individuales sin constatación escrita de un acuerdo bilateral” (BAYÓN CHACÓN, G.: «La interpretación dinámica del Fuero del Trabajo», RT nº 2-1963, pág. 44).

abundante de RRTT (cuya regulación debía incluir, “por imperativo legal”¹⁵⁶⁷, unos artículos “dedicados” a la seguridad e higiene en el trabajo), con la salvedad de contadas excepciones que introducen ligeras matizaciones respecto a la regulación general estatuida en el Reglamento¹⁵⁶⁸. Al tiempo, las RRTT (puros instrumentos estatales de regulación sectorial de las condiciones de trabajo¹⁵⁶⁹ que vinieron a suplir a las bases de trabajo instauradas por la LCT de 1931), suelen remitir con absoluto desparpajo a los RRI¹⁵⁷⁰, en punto a la adecuación que por parte de éstos proceda llevar a término a efectos de aplicar las medidas concretas de seguridad e higiene en el seno de la empresa¹⁵⁷¹, atemperando a ese nivel las previsiones de las RRTT¹⁵⁷².

¹⁵⁶⁷ Así lo establecían los artículos 11 y 15 de la Ley de RRTT, de 16 de octubre de 1942.

¹⁵⁶⁸ Reglamento General de Seguridad e Higiene de 31.1.1940 (Rep. Ar. 1940, 202). Debe entenderse, lógicamente, que no es ésta la única norma estatal que regulaba la materia. A ella deben añadirse otros textos (v.g.r, Real Orden de 2 de Agosto de 1900, por la que se aprueba el "Catálogo de mecanismos preventivos de los accidentes de trabajo"; Orden de 26.8.1940, sobre iluminación en el lugar de trabajo). El detalle de estas normas, circunscrito al plano temporal coetáneo a las RRTT, puede consultarse en *Leyes sociales de España*, Instituto Editorial Reus, Colección «Biblioteca Gregorio y Marañón», Madrid, 1951, págs. 286-ss.

¹⁵⁶⁹ Un magnífico extracto de la polémica doctrinal y la oscilación jurisprudencial sobre la naturaleza jurídica de las RRTT, en GARCÍA PERROTE-ESCARTÍN, "Ley y autonomía...", op.op.cit., págs. 54-ss. Tras la entrada en vigor de la ley de 1942, en los 8 años siguientes se aprobaron más de 150 RRTT sectoriales, alguna de ellas de empresas públicas.

¹⁵⁷⁰ Regulados por OM 6.2.1961, eran obligatorios en empresas de 50 o más trabajadores, y de necesaria aprobación por el Ministerio de Trabajo. La jurisprudencia (por todas, STS 24.10.91, R.L. n° 24-91, págs. 39-ss) ha señalado que los RRI "se encuadraban en el ámbito del poder legal del empresario para dirigir y organizar el trabajo dentro de su empresa, así como (...) colaborar en la configuración del contenido de los contratos de trabajo que suscribía", no pudiéndose "establecer condiciones inferiores a las creadas a favor de los trabajadores por las disposiciones legales, RRTT o convenios sindicales" (f.j. 1°, párrafo 5°). Sobre el debate acerca de su naturaleza jurídica, vide DE LA VILLA, L.E.: *Esquemas de Derecho del Trabajo*, Valencia (ed. multicopiada), 1972, págs. 230-ss; VIDA SORIA, J.: «Sobre el carácter y la configuración jurídica de los RRI de empresa», RPS n° 92-1971, págs. 5-ss; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: «Los RRI y el Estatuto de los Trabajadores», DL n° 6-1982, págs. 7-ss.

Como consecuencias de uno y otro juego de remisiones resultan, a mi juicio, por un lado el magnificado carácter heterónimo de la regulación de la materia (pues, reténgase, RRTT es sinónimo de imposición y fijación estatal de condiciones de trabajo), y, por otro, la dejación en manos del empresario de la concreción a nivel de empresa, vía RRI, de las medidas oportunas a adoptar en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Como muestra de las precedentes reflexiones, basten “un par de botones”: del análisis efectuado sobre un total de sesenta RRTT consultadas, se desprende que, en su gran mayoría, éstas remiten miméticamente al Reglamento General de 1940¹⁵⁷¹ (v.gr., en punto a la obligatoriedad de constituir Comités de Seguridad e Higiene en empresas de un determinado

¹⁵⁷¹Los soportes normativos de esta remisión, se localizan en el artículo 102 del Reglamento General de seguridad e higiene de 1940, que da vía libre a los RRI para que concreten las medidas de seguridad e higiene a desarrollar en los centros de trabajo, habida cuenta de las peculiaridades de funcionamiento y de instalaciones de los mismos; y en el artículo 16 LRT de 1942.

¹⁵⁷²Art. 2º OM 6.2.1961. La STS de 2.6.1977 (Ar. 3331) aboga por el poder normativo de los RRI, como corolario necesario de adecuación a la empresa de las condiciones mínimas fijadas en las RRTT. En parecidos términos, resaltando el carácter de norma jurídica de los RRI, aún cuando precisan ser aprobados por parte de la autoridad administrativa laboral para generar efectos normativos, STS 9.3.1970 (Ar. 1454); STS 5.10.1973 (Ar. 3963); STS 17.1.1974 (Ar. 101); STS 31.12.1974 (Ar. 5130); STS 3.11.1975 (Ar. 4766); STCT 26.2.1976 (Ar. 1046); STCT 13.12.1978 (Ar. 7040); STCT 8.2.1979 (Ar. 800); STCT 22.4.1980 (Ar. 2237); STCT 29.11.1980 (Ar. 6229).

¹⁵⁷³Así y a modo de ejemplo, esa remisión se apareja con leves peculiaridades en función del instrumental y maquinaria empleado en cada sector, en las siguientes Reglamentaciones: Industria Textil-sector algodonero (R. Ar. 1943, 646, cap. XII, arts. 76-ss); Industria Químico-Farmacéutica (R. Ar. 1943, 1154, cap. X, arts.62-ss); CAMPSA (R. Ar.1945, 523, cap. X, art. 58); Industria harinera (R. Ar. 1945, 1143, cap.VIII, art.44); Cueros-marroquinería y estuchería-cinturones, ligas y tirantes- correas de reloj-guamicionería-talabartería y artículos de deportes, artículos de viaje y botería (R. Ar. 1948, 1524, cap. XI, arts. 79-ss); Industrias lácteas (R. Ar. 1948, 426, cap. XI, arts. 83-ss); Artes Gráficas (R. Ar.1950, 626, capítulo VII, arts. 84-ss); Industrias de conservas y salazones de pescado (R. Ar.1958, 1711, capítulo XII, arts. 86-ss).

número de trabajadores --500, hasta la reforma operada por Orden 21.9.1944¹⁵⁷⁴, tras la cual es obligatoria su constitución en centros de más de 250 trabajadores--). Asimismo, todas las RRTT consultadas (no sólo las citadas a título de ejemplo), dedican ora un capítulo específico, ora algún artículo dentro del capítulo correspondiente de seguridad e higiene, a recoger la remisión normativa a los RRI, como mecanismo de adecuación de las condiciones sectoriales de seguridad e higiene a las características específicas de la empresa¹⁵⁷⁵.

C.- La tercera fase en la evolución de los convenios colectivos laborales, arranca tímidamente con la LCCS de 1958¹⁵⁷⁶, prosigue en términos formales idénticos con la LCCS de 1973¹⁵⁷⁷, y se consolida definitivamente al promulgarse la Constitución de 1978, pábulo y palenque normativo de la instauración de un nuevo modelo, pluralista y democrático, de relaciones laborales¹⁵⁷⁸. En esta fase, el convenio aparece como una

¹⁵⁷⁴Rep.Ar. 1944, 1348.

¹⁵⁷⁵A título ejemplificativo, consúltense las Reglamentaciones citadas de Industria Textil-sector algodonero (Cap. XI, art. 75.2); Industria Químico-Farmacéutica (Cap. IX, art. 60.2); Siderurgia-Metalurgia (R. Ar. 1945, 1149, Capítulo VII, art. 65); Cueros, marroquinería, etc. (Cap. X, art. 76, párrafo 2º); Industrias Lácteas (Cap. X, art. 80); Artes Gráficas (Cap. VIII, art. 86); Conservas y salazones de pescado (Cap. XII, art. 86).

¹⁵⁷⁶Con todo, la LCCS de 1958 no supuso un cambio sustancial en orden al pleno reconocimiento de la autonomía colectiva, habida cuenta de su entendimiento intrasindical o encuadre en el marco del Sindicato vertical y de la presencia de un extremado intervencionismo estatal en las distintas fases de la vida del convenio (RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «La negociación colectiva», en AA.VV.: *Acción sindical y sindicalismo en técnicos y cuadros*, Ayuso, Madrid, 1976, págs. 83-85; MONTALVO CORREA, J.: *Fundamentos del Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1975, págs. 303-309).

¹⁵⁷⁷GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales», en AA.VV.: *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, op.cit., pág. 189; MONTALVO CORREA, J.: *Fundamentos...*, op.cit., pág. 318.

institución jurídica con perfil propio, caracterizado como acuerdo normativo cuyo contenido se impone a los trabajadores y empresarios comprendidos en su ámbito de aplicación como norma jurídica, por lo que en ella ya podemos hablar con propiedad del convenio como "híbrido con cuerpo de contrato y alma de ley", recogiendo la célebre y afortunada expresión de CARNELUTTI¹⁵⁷⁹.

La implantación de la LCCS de 1958 no va a provocar la desaparición de las RRTT, dado que, tanto éstas como las OOLL, subsisten y siguen aprobándose de modo paralelo a los CCS¹⁵⁸⁰. La LCCS de 24 de abril de

¹⁵⁷⁸La Carta Magna, pese a todo, aunó aciertos e imperfecciones. Así, valoración sumamente positiva merece, entre otros aspectos, el reconocimiento expreso de la libertad sindical, del derecho a la negociación colectiva, del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo y del derecho de huelga, auténticos soportes normativos de la reconstrucción (inacabada, por cierto, respecto a éste último) y mutación posterior del Derecho del Trabajo. Por contra, *enjuiciamiento negativo debe recaer*, a mi modo de ver, sobre la segregación que el texto constitucional introduce entre relación laboral y relación funcionarial, a la luz del contraste entre las previsiones, por un lado, de los artículos 35.2 (en su mención al Estatuto de los Trabajadores) y 103.3 (alusión a un Estatuto de los funcionarios públicos), y, por otro, de los artículos 149.1.7 ("legislación laboral") y 149.1.18 ("bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios"), y que tantos problemas interpretativos ha generado, incluso para el TC, en punto al reconocimiento del derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos (sobre el tema, MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: «El dret a la negociació col·lectiva dels funcionaris», Anuari socio-laboral de Catalunya-1990, IEL, 1991, págs. 53-56); o sobre la carencia de anclaje constitucional en los artículos 7 y 28.1 CE de los órganos de representación unitaria no-sindicalizada de los trabajadores, cuyo soporte indirecto sólo puede hallarse en la mención a las "formas de participación en la empresa" que recoge el artículo 129.2 CE.

¹⁵⁷⁹CARNELUTTI, F.: *Teoria del regolamento collettivo*, 7ª ed., Cedam, Padova, 1936, págs. 116-117 ("il contratto collettivo è un ibrido, che ha il corpo del contratto e l'anima della legge", dirá CARNELUTTI).

¹⁵⁸⁰De hecho, sólo a partir del RDLRT 17/1977, de 4 de marzo, asume el CCS un papel preponderante sobre las RRTT y Ordenanzas, al entender que éstas sólo operan en defecto de aquél. Reflexiones breves pero de gran calado sobre el particular, en DURÁN LÓPEZ, F.: «La negociación colectiva y la vigencia de las RRTT y OOLL», RL I-1990, págs. 107-108; ALARCÓN CARACUEL, M.R.: «Un concepto clásico de la relación entre ley y convenio colectivo», en AAVV: *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba, 1983, págs. 49-51.

1958¹⁵⁸¹, inaugura, a modo de antesala y con las salvedades y matizaciones que en breve apuntaremos, la tercera fase en el iter evolutivo de la contratación colectiva en nuestro país.

Señala MONTOYA¹⁵⁸² la “peculiar naturaleza de los convenios autorizados por la Ley de 1958, figura sensiblemente diferenciada de los convenios típicos negociados entre organizaciones constituidas bajo los principios de libertad y pluralismo sindicales. En cuanto suscrito por entes integrados en la organización sindical, de carácter público y notoria vinculación con el Estado, basada además en los criterios de encuadramiento forzoso y de sindicalismo mixto, y en cuanto necesitado de homologación administrativa, el convenio colectivo sindical de la ley de 1958 guardaba indudables semejanzas con las normas estatales, con independencia de que su génesis negociadora difiriese de los procedimientos de elaboración de aquéllas”. En breve, el modelo de CCS fijado por la ley de 1958 es un contrato colectivo desvirtuado, intervenido y heteroconfigurado.

La LCCS de 1958 tiene el mérito indudable de reimplantar la negociación colectiva en nuestro país, tras un largo período de ostracismo. De hecho, supone un hiato en la evolución del modelo de producción normativa del régimen franquista¹⁵⁸³, por cuanto sin romper bruscamente

¹⁵⁸¹Rep. Ar. 1958, Ar. 762.

¹⁵⁸²«La Inspección de Trabajo y el control del cumplimiento de los convenios colectivos», RL I-1985, págs. 171-172.

¹⁵⁸³GONZALEZ ORTEGA, S.: «La negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales», op.cit., pág. 179.

con los moldes intervencionistas (control administrativo, sindicato vertical), proyecta una tenue luz hacia el futuro de la negociación colectiva.

En este punto, procede traer a colación la discordancia, apuntada por BAYÓN CHACÓN, entre los argumentos esgrimidos en la Exposición de Motivos de la precitada norma como criterios orientadores de su promulgación y los motivos reales que condujeron a su aprobación. En su opinión, tres son los factores que generaron la respuesta normativa del sistema dictatorial: 1º.- La reclamación de aumento de salarios por parte del colectivo obrero no era una reclamación contra la clase patronal, sino contra el Estado en sí mismo; 2º.- Trabajadores y empresarios se quejaban de la falta de conocimiento por parte del legislador de la situación real de las empresas y de su funcionamiento, dato que se advertía a veces en el contenido de las RRTT¹⁵⁸⁴; 3º.- La exclusión en nuestro sistema normativo de los convenios colectivos, era una excepción frente al sistema universalmente potenciado por la OIT y secundado por los países de nuestro entorno. A esos tres factores hay que anudar, a mi modo de ver, otros dos: en primer lugar, la inexistencia previa de ofrecimiento estatal de un marco normativo adecuado y suficiente para auspiciar la conflictividad laboral y su canalización jurídica a través del sindicato; en segundo lugar, el agotamiento de la fase autárquica, y el impulso anudado de una mayor estabilización económica fruto de una cierta liberalización del sistema económico general.

¹⁵⁸⁴En esta línea, RIVERO LAMAS («La contratación...»), op.cit., pág.12) señala que la Ley de 1958 "rompió la rigidez y uniformidad del régimen de RRTT, permitiendo el establecimiento de normas colectivas adaptadas a las necesidades técnicas de las empresas y a su capacidad económica; (...) y -lo que es del máximo valor- ha creado un hábito de negociación en las representaciones profesionales que antes no existía".

Sin embargo, grima produce comprobar que el legislador no reconoció los motivos indicados, sino que camufló la E. de M. con el recurso a "la existencia de una red viva y auténtica de entidades sindicales y la exigencia doctrinal de que se reconozca a los organismos que encuadran a empresarios y trabajadores la facultad de establecer pactos que obliguen" a los colectivos profesionales incluidos en su ámbito representativo¹⁵⁸⁵.

Para BAYÓN, la LCCS de 1958 introduce un sistema de contratación colectiva pura, no paritaria, pese a lo específico de nuestra estructura sindical, diseñada bajo los moldes de unicidad y carácter público. Asimismo, la califica de exitosa, por cuanto "en muy pocos años casi toda la población laboral española quedó cubierta por convenio colectivo"¹⁵⁸⁶. Ello no obstante, es lo cierto que no puede atribuirse al modelo de CCS diseñado por la ley de 1958 el carácter de fuente del derecho en sentido originario, esto es, no puede ser calificado como manifestación específica de un poder de normación atribuido a los agentes sociales (empresarios y trabajadores). Por el contrario, le dota de una fuerza normativa de carácter traslativo o derivado, por cuanto precisa de su aprobación por parte de la autoridad administrativa laboral para obtener eficacia jurídica (art. 13 LCCS 1958).

Por consiguiente, pese a la abundante línea jurisprudencial que se pronuncia afirmando el carácter de fuente del Derecho¹⁵⁸⁷ del CCS, éste no

¹⁵⁸⁵BAYÓN CHACÓN, G.: «La evolución...», op.cit., págs. 84-85. Sobre la posible inconstitucionalidad de esta Ley en relación a la Declaración III.4 del Fuero de Trabajo, y la subsanación jurídica ulterior introducida por la Ley Orgánica del Estado (1967), vide en el trabajo recién referido las págs. 86-87.

¹⁵⁸⁶«La evolución...», op.cit., pág. 86.

es más que un reglamento de naturaleza administrativa, elaborado a través de un procedimiento específico¹⁵⁸⁸, y tal calificación se deriva de un conjunto de factores: en su origen, el CCS no se negocia por parte de empresarios y trabajadores de modo libre y contractualmente espontáneo¹⁵⁸⁹, sino que tal negociación se efectúa en el seno de una corporación de derecho público (el Sindicato Vertical, de estructura mixta y encuadramiento obligatorio que rezumaba hedor de autoritarismo) y en un marco jurídico de inexistencia de libertad sindical¹⁵⁹⁰, lo que cercena de raíz cualquier atisbo de libre iniciativa contractual a los sujetos activos del conflicto social; mientras, en su dinámica, la aprobación administrativa prevista en la LCSS de 1958 se constituye como elemento esencial del convenio colectivo sindical, al tiempo que le confiere validez y eficacia¹⁵⁹¹, de forma que la citada intervención administrativa desvirtúa, a todas luces, los posibles contenidos del CCS.

¹⁵⁸⁷ Así lo subrayaron, entre otras, STS 24.12.1964, Ar. 297-1965; STS 20.1.1967, Ar. 678; STS 25.2.1971, Ar. 1864; STS 18.2.1974, Ar. 533; STCT 12.2.1976, Ar. 735; STS 15.3.1977, Ar. 3480; STCT 16.6.1977, Ar. 3483; STCT 21.9.1977, Ar. 4268; STCT 17.4.1978, Ar. 3327; STS 8.5.1978, Ar. 1959; STS 13.6.1978, Ar. 2345; STCT 18.10.1978, Ar. 5320; STCT 28.3.1979, Ar. 2119; STCT 10.5.1979, Ar. 2992; STCT 14.11.1979, Ar. 6775.

¹⁵⁸⁸ PEREZ BOTIJA, E.-DE LA VILLA, L.E.: «La naturaleza jurídica de los CCS», RGLJ n° 219-1965, págs. 365-ss.

¹⁵⁸⁹ Como interpretan, entre otras, STS 8.11.1967, Ar. 3936; STCT 9.12.1974, Ar. 5296; STS 15.3.1977, Ar. 3480.

¹⁵⁹⁰ GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía...*, op.cit., págs. 77-78. Ello motiva que los convenios suscritos a la luz de la ley de 1958, deban calificarse como *teledirigidos*, al emanar de un órgano armónico y aconflictual, y lejos, por consiguiente, de constituirse en expresión preclara de negociación y composición de intereses contrapuestos.

¹⁵⁹¹ Entre otras muchas, STS 24.12.1964, Ar. 297-1965; STS 30.6.1966, Ar. 3636; STS 22.12.1966, Ar. 239-1967; STS 7.3.1967, Ar. 1108; STS 15.3.1977, Ar. 3480; STS 17.2.1981, Ar. 412.

Por si lo anterior fuera poco, la debilidad del convenio colectivo sindical se manifiesta en una doble vertiente, directamente adicional a las dos consideraciones precedentes: por un lado, la existencia paralela y permanente de una omnipresente regulación estatal (vía RRTT u OOLL) que "merma y expropia el espacio más natural de la negociación colectiva"¹⁵⁹², restringiendo sobremanera el abanico negocial que pudiera articularse en los convenios mediante el recurso a maximalistas limitaciones de las materias objeto de negociación, y la supeditación del contenido del convenio a la valoración coyuntural y arbitraria que del panorama económico efectuaran los órganos de la Administración Pública¹⁵⁹³. Por otro, que el fracaso de las negociaciones de un convenio colectivo sindical cristalizaba en el dictado de una norma o laudo de obligado cumplimiento emanada de la Administración laboral, en clara evidencia, una más, de la manipulación heteroreguladora del sistema de relaciones laborales¹⁵⁹⁴.

¹⁵⁹²GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Ley y autonomía...*, op.cit., pág. 81.

¹⁵⁹³Como señala GARCÍA-PERROTE (una vez más recurrimos a él), "se prohíbe a los CCS establecer cláusulas que impliquen disminución" del poder disciplinario y de dirección del empresario, o que puedan causar "graves perjuicios a la economía nacional". Con tales condicionamientos, no es de extrañar la pobreza y sustancial devaluación de contenidos de la negociación colectiva (la regulación de la seguridad e higiene no constituye, en absoluto, excepción a esta regla axial explícita del modelo franquista de CCS), unida a la congelación y/o limitación salarial establecida por el Estado en base al reiterado uso intencionado-abuso del concepto jurídico indeterminado "perjuicio a la economía nacional". Cfr. *Ley y autonomía...*, op.cit., págs. 80-81.

¹⁵⁹⁴Pueden consultarse ejemplos de normas de obligado cumplimiento, en los sectores de frutas y hortalizas (Rep. Ar. 1973, 516), combustibles sólidos (Rep. Ar. 1973, 2014), y empresas consignatarias de buques (Rep.Ar. 1973, 646). Estas normas pasarán a denominarse, posteriormente, "disposiciones arbitrales obligatorias", ejemplos de las cuales pueden cotejarse en los sectores de papel y cartón (Rep.Ar. 1975, 899) y talleres de tintorería, lavandería y planchado de ropa (Rep.Ar. 1975, 1251), entre otros muchos.

Por su parte, la LCCS de 1973¹⁵⁹⁵, lejos de suponer un primer avance en orden a la articulación de un auténtico modelo de contratación colectiva, diseña un tipo de negociación colectiva que no difiere sustancialmente del modelo de 1958, al seguir alejado de los sistemas democráticos de sindicación y acción sindical¹⁵⁹⁶. Junto a ello, destaca la pervivencia del control administrativo de su contenido, que minimiza la proclamada fuerza normativa que le otorga el art. 6.1 LCSS 1973, al requerir homologación administrativa para gozar de eficacia (art. 14.1 LCSS 1973)¹⁵⁹⁷. Por ello sigue siendo, a mi juicio, un modelo desvirtuado, que precisa ese impulso administrativo que lo caracteriza como acto complejo en que se conjuga la voluntad de las partes y la labor de la Administración¹⁵⁹⁸. El artículo 11 LCCS de 1973 señalaba, por su parte, que los convenios colectivos podían incluir “toda clase de cuestiones de índole laboral o social y, en general, las relativas a la mejora de las condiciones de trabajo, fomento de la productividad, seguridad e higiene y bienestar social”.

Debe señalarse, asimismo, que los CCS debían respetar los límites legales y reglamentarios que en materia de seguridad e higiene se hubieren estipulado, siendo precisamente función de la homologación administrativa velar porque ese respeto no se quebrantara¹⁵⁹⁹. El papel del que dispone, *a*

¹⁵⁹⁵R.Ar. 1974, 8.

¹⁵⁹⁶MONTOYA MELGAR, A.: «La Inspección de Trabajo...», op.cit., pág. 172.

¹⁵⁹⁷La Resolución de 31.1.1974 (R.Ar. 1974, 290) establece los criterios interpretativos para la aplicación de la LCSS 1973, siendo su art. 21 el que se ocupa de detallar el trámite de homologación de los CCS.

¹⁵⁹⁸STS 11.3.1974, Ar. 1349; STS 12.11.1976, Ar. 5874; STS 23.1.81, Ar. 102; STS 22.4.1981, Ar. 1464.

priori, el CCS es, por consiguiente, el de mejorar las condiciones de trabajo, incluidas las de seguridad e higiene, fijadas por aquéllas¹⁶⁰⁰.

Descendiendo del plano normativo a la concreción jurídico-positiva de los CCS, procederemos a efectuar un sumarisimo análisis de la regulación (o más bien *no-regulación*, como veremos, habida cuenta de que los CCS centran su atención prioritaria en temas salariales, de clasificación profesional y de régimen disciplinario en la empresa) que éstos contenían en relación a la materia de seguridad e higiene en el trabajo. La amalgama de CCS examinados arroja los siguientes resultados: 1º.- La prácticamente nula regulación de cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo por parte de los CCS, dado que los escasísimos CCS que aluden al tema, se limitan a abordar la obligación empresarial de facilitar ropa o prenda de trabajo adecuada¹⁶⁰¹ o bien a establecer alguna prescripción de índole reparatoria, no preventiva (v.gr., indemnizaciones por accidente de trabajo), mientras tan sólo unos pocos hacen mención al tema de la obligatoriedad de los Servicios Médicos de Empresa¹⁶⁰², limitándose en su mayoría a remitir a la normativa general

¹⁵⁹⁹STS 28.1.1970, Ar. 344; STS 9.11.1976, Ar. 5860; STS 28.1.1981, Ar. 105; STS 22.4.1981, Ar. 1464; STS 21.9.1981, Ar. 5308; STS 18.11.1983, Ar. 5802.

¹⁶⁰⁰Al CCS se le atribuye la típica función de complementariedad entre norma legal o reglamentaria y norma de origen profesional, que de conformidad con la ya clásica construcción de MARTIN VALVERDE, implica que aquélla fija un suelo mínimo, modificable *in melius* por ésta (v.gr., en materia de seguridad e higiene en el trabajo) --cfr. «Concurrencia y articulación de normas laborales», RPS nº 119-1978, págs. 12 y 25-ss--. Ello no obstante, si bien el CCS tiene asignada esa función primordialmente, máxime si tenemos en cuenta su escasa proyección funcional, existen adicionalmente relaciones de complementariedad y de supletoriedad en la articulación entre CCS y normas legales-reglamentarias respecto a determinadas materias (sobre el particular, GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía colectiva...*, op.cit., págs. 90-ss).

¹⁶⁰¹V.gr., CCS Frío Industrial, R. Ar. 1974, 2288, art. 36.

¹⁶⁰²La regulación de los SME se llevó a cabo por Decreto 1036/1959, de 10 junio, y OM de 21.11.1959.

estatal de ordenación de la materia y a los RRI para la concreción de ésta;
2º.- Pese al tenor del art. 11 LCCS 1958, que incluye como contenido posible "el régimen de seguridad, agrado, comodidad, alegría e higiene en el trabajo"¹⁶⁰³, y del artículo 11 LCSS 1973, anteriormente citado, la práctica negocial de los CCS no arroja un balance precisamente alentador, dado que durante el período estudiado (1959-1977) resulta abrumadoramente mayoritario el número de CCS que no contemplan disposición alguna sobre seguridad e higiene en el trabajo¹⁶⁰⁴; 3º.- De modo aislado, en el período diseccionado sólo unos pocos CCS aluden a alguna cuestión relacionable con la seguridad e higiene en el trabajo, y en concreto, tres son los aspectos abordados por estos escasísimos CCS: Servicios médicos de empresa¹⁶⁰⁵,

¹⁶⁰³ Nótese la curiosa redacción del precepto, especialmente en su mención a los sustantivos "agrado" y "alegría" como componentes *sui generis* de la prestación laboral.

¹⁶⁰⁴ Así, CCS Campsa (R. Ar.1959,105; R.Ar.1969, 738), Tabacalera (R. Ar.1959, 1229; R. Ar.1962, 2391; R. Ar.1966, 1194; R. Ar.1970, 1728), Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (R. Ar.1962, 747; R. Ar.1966, 2256), Industria papelera (R. Ar.1962,1797; R. Ar.1971, 630), Industrias lácteas (R. Ar.1962, 1801; R. Ar.1966, 1425), Confección (R. Ar.1963, 33), Industrias cármicas (R. Ar.1963, 361; R. Ar.1965, 604; R.Ar.1967, 1322), Calzado (R. Ar.1963, 717), Prensa del Movimiento (R. Ar.1965, 1229), Fabricación de lejías (R. Ar.1965, 1265; R. Ar.1967,1735; R. Ar.1969, 1109; R.Ar.1970, 1027; R. Ar.1974, 1516), Fósforos (R. Ar.1965, 1962); Mataderos de aves (R. Ar.1967, 1737; R. Ar.1969, 1360; R. Ar.1970, 1266, cuya D.F. 1ª contiene una declaración programática-paradigma de la desidia colectiva sobre la materia: "Los empresarios darán el más exacto cumplimiento a las disposiciones vigentes en materia de prevención de accidentes de trabajo e higiene en el mismo"), Telefónica (R. Ar.1969,178; R. Ar.1970, 1179; R. Ar.1974, 538), Aguas Minerales Naturales (R. Ar.1969, 947; R. Ar.1970,1648; R. Ar.1974, 1515; R. Ar.1976, 1235), Red de emisoras del movimiento (R. Ar.1971, 1383; R. Ar.1974, 963), Industria Azucarera (R. Ar.1974, 1751), Ácidos y abonos (R. Ar.1973, 13; R. Ar.1974, 2143; R. Ar.1976, 1768), Comercio (R. Ar.1977, 1315).

¹⁶⁰⁵ La negociación en el sector de la industria químico-farmacéutica, se circunscribe, reiteradamente, a establecer la obligatoriedad de disponer de los denominados "Servicios Médicos de Empresa", y de llevar a cabo los correspondientes reconocimientos médicos periódicos (anuales) por parte del trabajador (R. Ar.1962, 945, art. 31; R. Ar.1965, 417, art. 29; R. Ar.1970, 1020, art.28).

pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad¹⁶⁰⁶ y Comités de Seguridad e Higiene¹⁶⁰⁷.

Esbozados los contenidos que los CCS presentan en materia de seguridad e higiene, únicamente nos falta analizar qué papel asumen en ese mismo sentido las OOLL. Las OOLL constituyeron un vehículo paralelo a las RRTT, de suerte que determinaban la fijación sectorial de condiciones de trabajo al igual que éstas¹⁶⁰⁸. Como mecanismo heterónimo de fijación del contenido de las relaciones laborales, su distinción respecto a las Reglamentaciones es, doctrinal y jurisprudencialmente, de corte más bien nominalista que sustancial. En esencia, su dispar denominación (iniciada en 1964, con la aprobación de la OOLL de la Industria Hullera¹⁶⁰⁹), responde a un común objetivo: la invasión aluvional del intervencionismo administrativo en la vertebración de un sistema de relaciones laborales de corte corporativo, refractario por naturaleza respecto al reconocimiento de la autonomía

¹⁶⁰⁶ Así, el CCS del sector de Colorantes, pigmentos, pinturas, tintas y colores (R. Ar.1960,1216) alude, en su artículo 11, a los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, pero únicamente a efectos de estipular una contraprestación económica para el trabajador que los lleve a cabo. En suma, la mayoría de CCS que aluden al tema, lo hacen en términos de contraprestación económica.

¹⁶⁰⁷ La mayoría de los convenios se remiten en esta materia a la norma estatal que prevé su constitución y funciones. Entre la maraña de convenios, destaca el CCS de la empresa "Butano, S.A." (R. Ar.1966, 1377), cuyo art. 90 establece la creación de un "Comité central" de seguridad e higiene (a modo de CSH *intercentros*).

¹⁶⁰⁸ La razón por la que se abordan, en este epígrafe del Capítulo III, tanto las OOLL como las RRTT es que, pese a su condición de normas heterónomas sectoriales, el juego dispositivo y sustitutivo que presentan, respecto a ellas y pese a su peculiar naturaleza, los CCS, me ha parecido elemento crucial para analizar todos esos instrumentos normativos de modo conjunto.

¹⁶⁰⁹ Diccionario Aranzadi de Legislación, Tomo II, Apéndice 1951-1966, ref. 1729.

colectiva de los agentes sociales y cuyas secuelas aún no han sanado por completo dada su compleja derogación.

Así, en su momento el Estatuto de los Trabajadores¹⁶¹⁰ vino a establecer las medidas lógicas en punto al nuevo diseño constitucional de la negociación colectiva, permitiendo de modo residual y subsidiario la subsistencia de las OOLL en tanto no fueran sustituidas por convenios colectivos¹⁶¹¹, y con posterioridad la Ley 11/1994, de 19 de mayo¹⁶¹² trató de agilizar el procedimiento de sustitución de las OOLL a través de su artículo noveno, que modificaba la DT 2ª del Estatuto de los Trabajadores, fijando un listado de plazos¹⁶¹³ dentro de los cuales se pretendía derogar todas las Ordenanzas subsistentes. En línea coadyuvante con esta finalidad, merecen destacarse, por un lado, el acuerdo suscrito por la patronal CEOE-CEPYME, y los sindicatos CCOO-UGT, como vía de potenciación del

¹⁶¹⁰DF 3ª nº1 ley 8/80, de 10 marzo, por la que se deroga la Ley de RRTT de 1942; y DT 2ª, que prevé la paulatina sustitución de las Ordenanzas.

¹⁶¹¹Sobre el sistema sustitutorio previsto con anterioridad a la reforma operada por ley 11/94, de 19 mayo, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Vigencia y derogación de las OOLL», RL II-1988, págs. 261-ss; DURÁN LÓPEZ, F.: «La negociación colectiva y la vigencia...», op. cit., págs. 107-ss. Sobre el alcance de esa sustitución, la doctrina ha mantenido dos posiciones: 1.- Por sustitución hay que entender una mera suspensión de la aplicación de la Ordenanza en pro a la aplicación preferente del convenio (CAMPS RUIZ, L.M.: «Mantenimiento, suspensión y derogación de las Ordenanzas Laborales y Reglamentos de Régimen Interior», AL I-1989, págs. 90-ss); 2.- Por sustitución hay que entender la derogación pura y simple de la Ordenanza (SALA FRANCO, T.: «Las OOLL y el Derecho del Trabajo postconstitucional», RL I-1985, págs. 52-ss), posición que nos parece más acertada.

¹⁶¹²NOE 23.5.1994.

¹⁶¹³Este sistema de plazos se articula del siguiente modo: 1º.- Regla general: las Ordenanzas deben ser sustituidas antes del 31.12.1994; 2º.- El Ministerio de Trabajo puede derogar, total o parcialmente, las Ordenanzas con anterioridad a esa fecha; 3º.- El Ministerio de Trabajo puede prorrogar hasta el 31.12.1995 la vigencia de las Ordenanzas vigentes en aquellos sectores en que sea especialmente complicada su derogación, previo informe de falta de cobertura normativa en el sector emitido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

cumplimiento de la sustitución-derogación deseada de las OOLL¹⁶¹⁴; por otro, la Orden del MTSS mediante la que se prorroga la vigencia de determinadas OL y RT, y se anuncia la derogación de otras¹⁶¹⁵.

Esas pautas normativas han sido revigorizadas por la Disposición Transitoria 6ª TRLET, a cuyo tenor cabe deducir: 1º.- Que las OOLL y RT han seguido vigentes, hasta el 31.12.1995 como derecho dispositivo en tanto no hayan sido sustituidas y derogadas por convenio colectivo (v.gr., tal derogación se ha producido a nivel sectorial --v.gr., convenio colectivo estatal de Helados-- y empresarial --v.gr., CC Wagons-lits, S.A., o CC Repsol Petróleo, S.A.--); 2º.- Que a partir del 31.12.1995, deben entenderse derogadas todas las OOLL que hayan sido sustituidas por convenio colectivo o por laudo arbitral emitido por la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos, y las únicas vías de mantenimiento de su contenido son bien la recepción por incorporación de su contenido en convenio colectivo, bien la decisión que adopte la autoridad laboral (prioritariamente, vía acto de extensión del convenio colectivo, ex art. 92.2 TRLET, y, supletoriamente, vía reglamento sectorial “de necesidad” ex Disposición Adicional 7ª TRLET¹⁶¹⁶)

¹⁶¹⁴Su texto íntegro puede consultarse en RL nº 20-1994, págs. 125-129.

¹⁶¹⁵OM 28.12.1994 (BOE 29.12.94). En su E. de M. recoge la existencia de acuerdo entre los agentes sociales para proceder a la derogación total de 44 Ordenanzas, la derogación parcial de 7, la prórroga durante 1995 de 52 y la falta de acuerdo sobre la prórroga de 23 Ordenanzas. En esa línea, el MTSS ha prorrogado en su integridad, hasta el 31.12.1995, la vigencia de las OOLL y RRTT que se recogen en el Anexo I de la norma reglamentaria (en total, 61); y ha establecido, en su Anexo II, la prórroga parcial (con las salvedades recogidas en la propia norma) de un total de 9. Las restantes OL y RT, no recogidas en los Anexos, quedan en manos de la autonomía colectiva a efectos de su oportuna derogación.

¹⁶¹⁶De hecho, a 30 de abril de 1997 (fecha de cierre de este trabajo), aún se mantienen en vigor OOLL no sustituidas por convenio colectivo, especialmente en sectores de “minifundismo”

en orden a consumir dicha derogación¹⁶¹⁷, bien, en fin, por acuerdo expreso de prórroga temporal de mantenimiento adoptado por los sujetos negociadores legitimados y presentes en la Comisión Negociadora¹⁶¹⁸.

Pese a todo, en tanto en cuanto no se proceda a la derogación integral y plena de todas y cada una de las OOLL, las prescripciones que éstas contengan en materia de seguridad e higiene seguirán siendo plenamente aplicables al sector profesional correspondiente.

Una vez descrito el marco normativo de vigencia-operatividad transitoria de las OOLL, entraré, en conciso detalle, en el análisis del contenido de éstas en relación a la materia de seguridad e higiene. Un apunte previo cabe reflejar: la promulgación de la OGS¹⁶¹⁹ comportó su configuración como piedra de toque del sistema de OOLL de carácter sectorial (a ella se remiten la práctica totalidad de Ordenanzas sectoriales que con posterioridad se aprobaron por el Ministerio de Trabajo). En fin, un sintético cuadro-diagnóstico de la regulación de la seguridad e higiene en las OOLL, arrojaría los siguientes resultados, encuadrables en tres bloques: 1º.- La mayor parte de Ordenanzas remiten a/reproducen el contenido de la

sindical donde no existen partes legitimadas para negociar, por lo que la vía de cierre del proceso sustitutivo habrá de ser la de estos Reglamentos "de necesidad" referidos.

¹⁶¹⁷Sobre todas estas cuestiones y dado que no es ésta la sede más adecuada para abordar las mismas, *me remito en bloque* a la atenta lectura de CRUZ VILLALÓN, J.: «Derogación de las OOLL y negociación colectiva», RL nº 14-1995, págs. 9-34.

¹⁶¹⁸Tal es el caso, v.gr., del Acuerdo de prórroga (adoptado el 31.10.1996), hasta el 30.6.1997, de la Reglamentación Nacional de Trabajo de Manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios, registrado y publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo y Migraciones de fecha 18.11.1996 (BOE 5.12.1996).

¹⁶¹⁹Rep. Ar. 1970, 539; corrección de errores, R.Ar.1971, 722.

OGSH¹⁶²⁰; 2º.- Un menor número de OOLL remiten a la OGSH, introduciendo paralelamente medidas de seguridad e higiene específicamente adecuadas al sector productivo¹⁶²¹; 3º.- Algunas OOLL reglamentan los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, desde un plano de monetización¹⁶²².

¹⁶²⁰ Así, OOLL Industria cervecera (Rep.Ar.1971, 1537, arts. 57-61, remitiendo asimismo a los RRI); Transportes por carretera (Rep.Ar.1971, 654, arts. 128-137); Industria de Conservas y Salazones de pescado (Rep.Ar.1971,629, cap. XII, arts. 45-48); Oficinas y despachos (R.Ar.1972, 2092, art. 62); Empresas de contratas ferroviarias (Rep.Ar. 1972, 1558, arts. 94-96); Bebidas carbónicas y refrescantes (Rep. Ar. 1972, 1185, arts. 38-39, con remisión expresa a los RRI); Artes gráficas (Rep.Ar.1973, 1041, art. 72); Centros de enseñanza (Rep.Ar.1974, 1996, art. 73); Hostelería (Rep.Ar.1974, 553, arts. 74-75); Empleados de fincas urbanas (Rep.Ar.1974, 611, art.53); Industrias eléctricas (Rep.Ar.1971, 1436, arts. 89-101, cap. XIV, si bien remite todavía al Reglamento de 1940, dato que encuentra explicación en el hecho de que esta OL se aprobó con anterioridad a la promulgación de la OGSH); Industrias cármicas (Rep. Ar. 1972, 1135, arts. 80, 98-110, cap. XI, establece la obligatoriedad de los SME, remitiendo al Reglamento de 21.11.1959, a la OGSH y a los RRI); Aceites y derivados (Rep.Ar. 1974, 527, arts. 75-77); Matadero de aves y conejos (Rep.Ar.1974, 1680, arts. 79-87, cap. XI); Industria químico-farmacéutica, 1974, 781, remite a OGSH y en su art. 28 mantiene la obligatoriedad, ya tradicional en el sector, de los SME); Industrias de Alimentación (Rep.Ar. 1975, 1459, arts. 60-61); Estaciones de Servicio (Rep.Ar. 1976, 2379, art.76); Empresas de Seguridad (Rep.Ar. 1977, 980, art.48).

¹⁶²¹ Así, OOLL RTVE (Rep. Ar. 1971, 1527, arts. 77-78, que introduce aspectos de equipos y elementos de protección personal, como instrumentos de prevención de los riesgos profesionales); Limpieza pública, riegos, recogida de basura y limpieza y conservación de alcantarillado (Rep.Ar. 1972, 2427, arts. 119-157, cap. XXIII, contiene regulación detallada en punto a obligaciones de empresarios y trabajadores y competencias de los órganos previstos en la OGSH); Agencias distribuidoras de butano (R.Ar. 1975, 822, cap- IX, arts. 42-46: remite a la OGSH, y añade medidas específicas -ropa de trabajo, equipos personales obligatorios- de prevención para el sector); Minas metálicas (Rep.Ar. 1974, 2269, arts 71-ss, remite a la OGSH, pero utiliza la técnica del reenvío paralelo a las normas estatales específicas -Reglamento de Policía minera, Ar. 1973, 1934 y 1553; Ley de Minas, Ar. 1973, 1366-, y otras peculiaridades del sector -periodicidad de los SME, composición CSH, ropa de trabajo y equipos de seguridad).

¹⁶²² Dos son las Ordenanzas que, de modo más destacado, contemplan la materia: *en primer lugar*, la Ordenanza laboral de la Construcción, vidrio y cerámica (Rep. Ar. 1971, 1481, art. 116; asimismo, el cap- XVI, arts. 165-341 de esta Ordenanza contiene una regulación detallada que abarca las obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de riesgos profesionales y delimita las competencias de los CSH y Vigilantes de Seguridad, introduciendo algunos aspectos concretos no previstos en la normativa estatal que los regula -la composición y funciones de los CSH venía establecida en el Decreto 432/1971, de 11 marzo (Rep.Ar. 1971, 538). La relación entre CSH y los fenecidos Jurados de Empresa, se articulaba conforme a la Orden de 9.12.1975 (Rep. Ar. 1975, 2493), y consistía básicamente en un deber de información sobre las medidas de prevención en la empresa, facilitado por el CSH al Jurado de Empresa-). *En segundo lugar*, la Ordenanza Laboral de la Industria siderometalúrgica (29.7.1970, artículo 77), basa su regulación en la bonificación o incremento económico que representa el plus de penosidad-toxicidad-peligrosidad para el trabajador que presta su actividad en los puestos de trabajo así calificados. Los pluses de

El descrito es todo el bagaje tutelar de la seguridad e higiene en el trabajo contenido en las OOLL, según he podido extraer de la investigación llevada a cabo.

2.2.1.2.- Algunas consideraciones sobre la negociación colectiva postconstitucional en materia de seguridad e higiene en el trabajo y el presumible gozne inflexivo de la LPRL (*excursus* sobre el marco convencional de normación).

Uno de los mayores méritos que cabe atribuir a la CE, es, a mi juicio, el de haber diseñado un marco de valores que se configura como informador de la totalidad del Ordenamiento Jurídico¹⁶²³. En el seno de ese marco de valores, el afianzamiento de la ley como fuente primaria y central del

penosidad, peligrosidad y toxicidad han sido tradicionalmente contemplados como complementos salariales de puesto de trabajo (así, art. 5.b del RD 2380/1973, de 17 de agosto, ver un listado de OOLL en este sentido en DE LAS HERAS BORRERO, F.M.: «Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad», RPS nº 130-1981, págs. 95-97). Por Real Decreto 2001/83, de 28 julio (BOE 29 de julio), se desplaza el incentivo económico que representaban los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad hacia una limitación del tiempo de trabajo o jornada en función del riesgo excepcional del puesto de trabajo. Ahora bien, el art. 31 del citado RD estableció una sustitución modalizada: se requiere pacto, individual o fijado en convenio colectivo, de sustitución del complemento de tal naturaleza por reducciones de jornada o de tiempo de exposición al riesgo. Por consiguiente, se mantienen tales pluses como percepciones a extinguir, lo que en la práctica negocial no se ha llevado a término como regla general. En el momento presente, los Sindicatos siguen reclamando su supresión en base a postular la propia desaparición de los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos (vide "Documento Sindical Unitario para la negociación colectiva de 1994", suscrito por UGT-CCOO el 28.3.1994, y cuyo texto, publicado en RL tomo I-1994, págs. 1453-1457, recoge un apartado V intitulado "Salud Laboral"). La derogación, por Ley 11/1994, del Decreto de ordenación del salario de 1973, comporta la *paralela supresión* de los complementos salariales de plus penosidad, peligrosidad, toxicidad o insalubridad. Con esta medida, en definitiva, es ya responsabilidad plena de los agentes sociales el afrontar con valentía la supresión de tales pluses, y negociar desde una óptica no-monetarista la mejora progresiva de las condiciones que califican a un trabajo como penoso, tóxico o peligroso.

¹⁶²³ GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: *Reflexiones sobre la ley y los principios generales del derecho*, Civitas, Madrid, 1984, pág. 89.

Ordenamiento es cuestión particularmente importante en el Derecho del Trabajo, habida cuenta del papel marginal y secundario que la ley había tenido en la construcción del edificio laboral franquista¹⁶²⁴, régimen, como es sabido, más ducho y prolijo en la hipertrofia reglamentista. Asimismo, trascendental resulta la dotación a la negociación colectiva de un nuevo papel dentro del sistema de fuentes del Derecho, al consagrar la autonomía normativa de los grupos sociales antagonistas y recalificarla como fuente material de producción normativa dentro del ordenamiento jurídico-laboral¹⁶²⁵.

Ello va a comportar, entre otras cosas, que en adelante la intervención de los poderes públicos ya no se inscriba en un molde de monopolio hegemónico en la regulación de las relaciones laborales, facilitándose un espacio vital y efectivo de actuación a la autonomía colectiva (especialmente en su faceta de creación normativa, o «autonomía normativa»), que rompe definitivamente con las trabas históricas que la constriñeron a desempeñar un papel subalterno y mediatizado, cuando menos, en el juego de las normas reguladoras del Orden social. Esa autonomía colectiva se manifiesta y actualiza a través de un sistema de reglas de acción y organización: la negociación colectiva, cuyo producto final, preferente aunque no exclusivo,

¹⁶²⁴GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Ley y autonomía colectiva...*, op.cit., pág. 111.

¹⁶²⁵PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: «La negociación colectiva en España, 1978-1979. De la Constitución al Estatuto de los Trabajadores», RPS nº 135-1982, pág.11. El reconocimiento expreso de la negociación colectiva, no se corresponde paralelamente con una alusión expresa al principio de autonomía colectiva, pero éste se halla implícito en el reconocimiento constitucional del "pluralismo político y social, la consideración de sindicatos y asociaciones empresariales como organismos básicos del sistema político, la declaración de los derechos clásicos de organización y acción colectivas e incluso (...) el reconocimiento expreso de la negociación colectiva" (MARTÍN VALVERDE, A.: «El Ordenamiento Laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», RPS nº 137-1983, págs. 159-160).

es, en el ámbito laboral, el denominado "convenio colectivo"¹⁶²⁶. Al tiempo, la CE vigoriza al que pudiéramos tildar como "proscrito", hasta ese momento, sistema de negociación colectiva funcionarial (por prácticamente inexistente con anterioridad a la CE¹⁶²⁷, dada la sobredosis heterónoma anudada a la concepción estatutaria y acontractual de la relación de empleo público, y el fragmentarismo tan propio, como lastre mutilador, de la acción sindical en el sector público¹⁶²⁸), de forma que instaura, al margen del controvertido anclaje que sirva de soporte a su reconocimiento (art. 37.1 o art. 28.1, cuestión sobre la que no vamos a entrar por razones de espacio¹⁶²⁹), una plataforma de base suficiente para la impulsión de la negociación colectiva funcionarial, a través de los Acuerdos y Pactos colectivos. De esta

¹⁶²⁶VALDÉS DAL-RE, F.: «La negociación colectiva en la Constitución», RPS nº 121-1979, pág. 471 (la cursiva es nuestra). La Recomendación nº 91-1951 OIT define los contratos colectivos como "todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores y una o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional" (art. 2.1).

¹⁶²⁷Sobre los "remedos participativos" --que no negociadores-- existentes en determinados ámbitos del sector público con anterioridad a la CE, me remito, *en bloque*, a la lectura de MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: «Alcance y efectos de la capacidad convencional colectiva en la función pública española», REDT nº 39-1989, págs. 436-438.

¹⁶²⁸DESDENTADO BONETE, A.: «Sindicación en la Función Pública española», CDT nº 3-1977, pág. 415.

¹⁶²⁹En torno al debate sobre el anclaje constitucional de la negociación colectiva funcionarial, véase MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: «Alcance y efectos...», op.cit., págs. 438-ss, ROQUETA BUJ, R.: *La negociación colectiva en la función pública*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, págs. 32-39, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.-RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La negociación colectiva de los funcionarios públicos*, Cedecs, Barcelona, 1996, págs. 58-64, y REY GUANTER, S.-LUQUE PARRA, M.: «Criterios jurisprudenciales recientes sobre la negociación colectiva de los funcionarios públicos», RL nº 4-1997, págs. 13-17. Sin ánimo de entrar aquí en ese debate, entiendo que la interpretación sustentadora del art. 37.1 CE como cobijo constitucional de dicha instrumentalización convencional en el ámbito del sector público es, a mi modo de ver y aun cuando no sea la única posible ni la menos controvertida, la que mejor avala y explica, por su sólida fundamentación, el desarrollo postconstitucional y el actual estadio de la ordenación de las relaciones de trabajo asalariado en ese marco prestacional.

guisa, el derecho a la negociación colectiva se convierte en manifestación directa de un sistema político basado en los principios de pluralismo social (art. 1.1 CE) y promoción de la igualdad sustancial (art. 9.2 CE)¹⁶³⁰, y, dada la inexistencia de materias constitucionalmente “reservadas” a la regulación por norma convencional¹⁶³¹, ha sido la legislación ordinaria (TRLET, LPRL y LORAP¹⁶³²) el instrumento medial que ha dado soporte suficiente a la regulación convencional de la seguridad e higiene en el trabajo.

Argüir que la seguridad e higiene en el trabajo es materia propia, por su misma naturaleza, al ámbito operativo de la vertiente normativa de la autonomía colectiva, constituye premisa sobre la que carece de sentido disentir. En esta línea argumental, a partir del texto constitucional y con pábulo complementario en los artículos 82.2 y 85.1 TRLET y 2.2 LPRL, resulta obligado admitir que la seguridad e higiene y salud laboral es materia negociable en vía convencional¹⁶³³. Idéntica conclusión cabe extraer, en la

¹⁶³⁰VILLA GIL, L.E.-GARCIA BECEDAS, G.-GARCIA-PERROTE, I.: *Instituciones...*, op.cit., pág. 69.

¹⁶³¹RODRIGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M.-REY GUANTER, S.: «El nuevo papel de la negociación colectiva y de la ley», en AAVV.: *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba, 1983, pág. 29.

¹⁶³²Sobre los antecedentes de la LORAP en cuanto a la negociación colectiva funcionarial (LMRFP y LOLS) y sus dificultades aplicativas e interpretativas, MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: «Alcance y efectos...», op.cit., págs. 462-464, SALA FRANCO, T.-ROQUETA BUJ, R.: *Los derechos sindicales...*, op.cit., págs. 229-231 y ROQUETA BUJ, R.: *La negociación colectiva...*, op.cit., págs. 75-82.

¹⁶³³VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva», RL tomo I-1994, pág. 1; DOMÍNGUEZ PEREJÓN, C.: «Regulación de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la negociación colectiva», en *Actas del XI Congreso Nacional de Medicina, Seguridad e Higiene en el Trabajo. Tomo 3º*, INSHT, 1992, pág. 411; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Derecho a la salud y control de los trabajadores», RL I-1990, pág. 247; GOERLICH PESET, J.M.: «Aproximación al estado de la seguridad e higiene en la negociación colectiva», op.cit., pág. 23; PALOMEQUE LÓPEZ,

negociación colectiva del sector público, ex art. 32.i) LORAP, que establece, como materia de “negociación obligatoria” las “medidas de salud laboral”¹⁶³⁴.

Al compás de cuanto se ha dicho sobre la negociabilidad de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, de forma un tanto apresurada se ha apuntado que las cláusulas de un convenio colectivo que regulan la materia de seguridad e higiene, forman parte del contenido normativo de éste¹⁶³⁵. En línea de principio, esta afirmación es aparentemente correcta, pero debe introducirse una necesaria matización: a mi modo de ver, no pueden considerarse como cláusulas normativas todas las disposiciones que contenga un convenio colectivo sobre seguridad e higiene en el trabajo, dado que es preciso llevar a cabo una tarea de espiguelo o selección de tales disposiciones, diferenciando entre las que revistan carácter normativo (que son la inmensa mayoría de las cláusulas convencionales en materia de seguridad e higiene, v.gr., las que prescriben derechos de información para los trabajadores en materia de seguridad e higiene, o las que establecen sistemas de composición, elección y designación de los miembros de los CSH --con la anterior normativa: OGSH-- o de los Delegados de Prevención --con la actual: LPRL--, o, en fin, las que fijan la

M.C.: «El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo», op.cit., pág. 43; VALDÉS DAL-RE, F.: «La participación...», op.cit., pág. 30.

¹⁶³⁴SALA FRANCO, T.-ROQUETA BUJ, R.: *Los derechos sindicales de los funcionarios públicos*, op.cit., pág. 260; RODRÍGUEZ RAMOS, M.J.-PÉREZ BORREGO, G.: «Salud laboral y funcionarios públicos: una ampliación del ámbito de protección», op.cit., pág. 84; ROQUETA BUJ, R.: *La negociación colectiva...*, op.cit., págs. 301-302.

¹⁶³⁵MONTOYA MELGAR, A.: «El contenido de los Convenios Colectivos: Contenido Normativo y Contenido Obligacional», en AAVV: *II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, MTSS, 1990, págs. 89-90.

obligatoriedad de suministrar ropa de trabajo o contemplan otras medidas defensivas y ofensivas de seguridad e higiene) y las que revistan carácter obligacional (más escasas cuantitativamente en la praxis negocial, v.gr., aquéllas que invocan un genérico compromiso de las partes a llevar a cabo acciones de promoción de las actividades preventivas de los riesgos profesionales¹⁶³⁶, o a crear Comisiones Paritarias específicas en aras a la correcta administración del contenido normativo del convenio en materia de seguridad e higiene¹⁶³⁷). Por consiguiente, se precisa una criba clausular, que permita identificar el carácter normativo u obligacional de la disposición correspondiente, dado que, entre otras consecuencias, delimitar el carácter normativo u obligacional de una cláusula convencional en materia de seguridad e higiene comporta atribuir un plus de protección sobre aquél respecto a éste: ex artículos 5 y 8.8 de la LISOS y 45.1 LPRL, se garantiza la protección, vehiculada a través de la actuación de la Inspección de Trabajo y de la imposición de las correspondientes sanciones administrativas, del contenido normativo del convenio en materia de seguridad e higiene, pero no del contenido obligacional¹⁶³⁸, cuyo incumplimiento puede generar el derecho a ejercitar acciones civiles de reclamación indemnizatoria por incumplimiento contractual (pese a que en la práctica ello no es

¹⁶³⁶ Así, CC Pastas, papel y cartón, BOE 13.10.94, art. 14.1, párrafo 5º: "También coinciden las partes firmantes en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte de los Servicios Médicos de Empresa".

¹⁶³⁷ Así, CC Industria Química, BOE 23.8.94, art. 60.8; CC General del sector de la Construcción, BOE 20.5.1992, D.F.1ª, punto 3º; CC SENPA, BOE 22.2.1994, art. 28.

¹⁶³⁸ Sobre la distinción entre contenido normativo y contenido obligacional del convenio, vide DE LA VILLA, L.E.-GARCIA PERROTE, I.-GARCIA BECEDAS, G.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Ceura, Madrid, 1991, 2ª ed., págs. 243-258; PALOMEQUE, M.C.: *Derecho Sindical*, op.cit., págs. 406-415. Lógicamente, la diferenciación entre contenido normativo y contenido obligacional es propia del ámbito convencional laboral, e inoperante en el ámbito de los Acuerdos y Pactos adoptados en la Función pública.

excesivamente frecuente, habida cuenta de la dificultad de cuantificar el daño efectivo que tal incumplimiento ha generado en la parte que denuncia el incumplimiento, siendo especialmente virulento tal obstáculo en materia de seguridad e higiene).

Señalado lo anterior, debemos precisar que tanto las cláusulas normativas como las obligacionales en materia de seguridad e higiene, están sujetas a una serie de límites que contornean, de modo materialmente sustancial, el espectro de su alcance. Tales límites sobre la autonomía normativa de los agentes sociales, pueden sintetizarse, dado su vario cuño, en un triple plano:

A.- La disponibilidad convencional sobre la materia está sujeta a un doble nivel delimitador emanado de la Carta Magna de 1978. Por un lado, como límite de carácter absoluto juega el art. 15 CE en el sentido de generar la inadmisibilidad de cualquier cláusula convencional que atente contra los bienes jurídicos tutelados por tal precepto (vida e integridad físico-psíquica del trabajador como ciudadano). Por otro, como límite de carácter relativo juegan los arts. 38 (libertad de empresa), 40.2 (principio rector de seguridad e higiene en el trabajo) y 43 (derecho a la salud) de la norma fundamental, cuya colisión con la normación en vía convencional de la materia requiere una adecuada ponderación de los derechos e intereses concurrentes¹⁶³⁹.

¹⁶³⁹ Algunas reflexiones sobre el particular, que ~~conservan~~ aún hoy, a mi juicio, todo su valor doctrinal, en GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución», RPS n° 121-1978, págs. 208-226.

B.- Junto al plano constitucional, opera un nivel delimitador de origen comunitario. Así, siendo la regulación comunitaria (especialmente las Directivas) un factor de potenciación, por la vía del derecho y por la vía de los hechos, del intervencionismo estatal en la ordenación de la materia de seguridad e higiene y salud laboral, resulta cuanto menos obligado apuntar que el acervo mínimo (cualitativa y cuantitativamente de suma importancia) fijado por las normas comunitarias se configura como mínimo de derecho necesario relativo para la autonomía colectiva¹⁶⁴⁰.

C.- En línea de cierre, hay que mencionar los límites que la legalidad ordinaria impone, desde varios planos, sobre el marco de actuación normativo de la autonomía colectiva en materia de seguridad e higiene y salud laboral.

c.1).- En esta dirección, el respeto a la normativa legal, en primer plano y ex artículo 85.1 TRLET, debe presidir el contenido de la negociación colectiva, cualquiera que sea su eficacia personal, si bien ese respeto debe calibrarse desde la perspectiva de las técnicas de articulación del binomio ley-convenio colectivo¹⁶⁴¹. Me refiero, obviamente, a la tipología de

¹⁶⁴⁰VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La participación...», op.cit., pág. 30. No obstante, como magistralmente ha precisado ALONSO OLEA, M., "las exigencias de las Directiva son mínimas", no pudiéndose oponer la autonomía colectiva, por consiguiente, "a las superiores que cada Estado miembro pueda exigir" (cfr. «Directivas Comunitarias y normas nacionales (El carácter mínimo de las Directivas sobre seguridad e higiene en el trabajo y la posible «mayor protección» de la norma nacional)», RIE nº1-1991, vol. 18, pág. 12).

¹⁶⁴¹QUESADA SEGURA, R.: La autonomía colectiva..., op.cit., págs. 94-95; KONTAXOPOULOS, J.: «Hygiène et Sécurité du Travail...», op. cit., pág. 232; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales», op.cit., págs. 9-10.

relaciones acuñada por la doctrina (suplementariedad, complementariedad, supletoriedad y exclusión)¹⁶⁴².

Respecto a esas técnicas instrumentales, la seguridad e higiene y salud laboral es uno de los más claros exponentes, hasta la fecha y por el constreñimiento heterónimo perennemente latente, del uso de las técnicas de complementariedad (la norma estatal fija mínimos de derecho necesario relativo susceptibles de mejora, a través de la adición *in melius* de un plus o suplemento normativo introducido por la norma convencional¹⁶⁴³) y exclusión (que comporta el veto absoluto en la regulación de una materia para la negociación colectiva)¹⁶⁴⁴. El segundo recurso o técnica de articulación entre la ley y el convenio colectivo, la exclusión (que comporta el veto absoluto en la regulación de una materia para la negociación colectiva), es singularmente gravosa para éste pero, en nuestra opinión, se halla plenamente justificada en el ámbito concreto en el que opera: nos referimos al terreno de la imputación de responsabilidades y tipificación-graduación de sanciones por incumplimiento de la normativa, estatal o convencional, de seguridad e higiene en el trabajo. Ello se deriva directamente de la ubicación del artículo 25 de la Constitución: al ser derecho fundamental, está garantizando la sujeción de las disposiciones sancionadoras al principio de reserva de ley¹⁶⁴⁵, ex arts. 53.1 y 81 CE,

¹⁶⁴²MARTÍN VALVERDE, A., «Concurrencia y articulación de normas laborales», RPS nº 119-1978, págs. 5-30.

¹⁶⁴³VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La participación...», op.cit., pág. 30.

¹⁶⁴⁴Ejemplo de utilización de la técnica de exclusión lo constituye la materia de imputación de responsabilidades administrativas y tipificación-graduación de sanciones administrativas por incumplimiento de la normativa, estatal o convencional, de prevención de riesgos profesionales, previstas en el Capítulo VII LPRL.

solución normativa de nuestra norma fundamental que sintoniza con la adoptada en los sistemas de Derecho Comparado¹⁶⁴⁶.

De lo expuesto se deduce que las técnicas de articulación ley-convenio comúnmente utilizadas en punto a la regulación de la seguridad e higiene son las de complementariedad y exclusión. Ahora bien, la negociación colectiva no debiera conformarse con el recurso a la operatividad de estas técnicas de normación. En nuestra opinión, se presentan en la práctica negocial posibilidades de instrumentalización de la técnica de complementariedad. En esta línea, la praxis negocial ha venido denotando un cierto avance, focalizado en escasos aunque modélicos convenios que recogen prescripciones en línea con la seguridad e higiene de corte "ofensivo" (v.gr., confección de mapas de riesgos, evaluación de capacidades profesionales de los trabajadores, incremento de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores). Entre estos textos convencionales, podríamos citar cinco convenios modélicos aprobados con anterioridad a la LPRL: dos de ellos de ámbito estatal (Convenio Colectivo Estatal del sector de Pastas, Papel y Cartón¹⁶⁴⁷ y Convenio Colectivo Estatal del Sector de

¹⁶⁴⁵La sujeción a reserva de ley (STC 25/83, de 23 febrero) no excluye la posibilidad de que ésta remita a normas reglamentarias de desarrollo (STC 83/84, 24 julio), pero impide la regulación de la materia sancionadora mediante los denominados "reglamentos independientes". Sobre los límites de la potestad sancionadora de la Administración, y su sujeción al principio de legalidad, entre otras muchas, STC 77/83, de 3 de octubre, STS (Sala 3ª) 10.11.1986 (RL I-1987, págs. 552-ss), STC 42/87, de 7 de abril, STC 6/94, de 17 de enero, STC 26/94, de 27 de enero, STC 45/94, de 15 de febrero.

¹⁶⁴⁶“En relación con el rango normativo de las disposiciones sancionadoras, la tendencia general (en todos los países) es a buscar en la Ley formal el reconocimiento de la potestad sancionadora”. Cfr. ALONSO GARCIA, M.-RIVERO LAMAS, J.: «Sanciones por violación...», op.cit., pág. 12.

¹⁶⁴⁷BOE 13.10.94, cuyo capítulo XIV contiene un completo manual de "seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo", que se mueve en el terreno de la operatividad práctica de la

Industrias de Conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos¹⁶⁴⁸), y los tres restantes de ámbito empresarial (VII Convenio Colectivo de la empresa "Opel España, S.A."¹⁶⁴⁹; XXI Convenio Colectivo de la empresa "Robert Bosch, S.A."¹⁶⁵⁰; Convenio Colectivo de la compañía CEPSA¹⁶⁵¹). Estos convenios escapan de los tradicionales moldes defensivos (ropa de trabajo, servicios médicos, pluses de toxicidad-penosidad-peligrosidad)¹⁶⁵², tímidamente ofensivos (normas sobre pantallas de

técnica de complementariedad respecto a las normas estatales y comunitarias en materia de seguridad e higiene en el trabajo

¹⁶⁴⁸BOE 12.11.1992, cuyo Cap. XI conjuga aspectos defensivos (arts. 40-43), y la Disposición Transitoria del mismo contempla medidas ofensivas: "potenciación y desarrollo de acciones y medidas en materia de salud laboral", en superación de los "desfases" de la legislación vigente ante "los nuevos sistemas de trabajo y los riesgos profesionales que de ellos se deriven", potenciación del control y participación sindical en los centros de trabajo, especialmente al recoger la obligación empresarial de dar a conocer "a los trabajadores, sus representantes legales y/o organizaciones sindicales implantadas en su ámbito, completa información sobre los riesgos a los que el trabajador está expuesto y las características de seguridad de la maquinaria, locales y útiles de trabajo" (Disp.Trans., letra C), mapa de riesgos del sector, estudio epidemiológico instado de la Administración laboral, etc.

¹⁶⁴⁹BOP Zaragoza 3.8.94, cuyo Capítulo III (arts. 26-29) prevé la elaboración de mapas de riesgos profesionales por plantas de producción, derechos de información de los trabajadores sobre equipos de protección personal, confección de planes de seguridad a corto-medio-largo plazo, vertebración de un CSH central, complementado por CSH de planta, programas de ayuda a empleados con problemas de alcohol y toxicomanía, y planes de rehabilitación de trabajadores accidentados.

¹⁶⁵⁰BOE 20.4.1994, cuyos arts. 39-40 detallan un amplio espectro de medidas ofensivas y defensivas de prevención. Nótese que, al igual que sucede en otras grandes empresas (v.gr., Dow Chemical Ibérica, S.A.), el grupo multinacional "Robert Bosch" tiene su propio manual de seguridad e higiene industrial, aplicable a todos los centros de trabajo como mínimo de derecho necesario relativo pero en régimen de supletoriedad: se aplica a no ser que la norma nacional contemple una regulación más eficaz y exigente en punto a la prevención de los riesgos profesionales.

¹⁶⁵¹BOE 26.10.1994, cuyo Capítulo IX incluye la normativa básica interna de CEPSA en materia de seguridad e higiene, y medidas específicas de carácter defensivo y ofensivo.

¹⁶⁵²Así, consúltense CC Abrasivos Reunidos, S.A., BOE 25.2.1994, art. 40; CC Sanyo España, BOE 22.12.1994, arts. 33 y 36; CC sector Textil provincia de Tarragona, BOP 27.8.1994, arts. 29 y 34; CC Industria Siderometalúrgica provincia de Tarragona, BOP 17.8.1994, arts. 28, 29 y 30; CC Dow Chemical Ibérica, S.A.-Tarragona Sur, BOP 21.1.1994 (se aplican las

visualización, y otras medidas aisladas)¹⁶⁵³, receptivos miméticamente¹⁶⁵⁴ o anómicos¹⁶⁵⁵ al que responden una gran parte de normas convencionales,

normas del Manual de Seguridad para contratistas de Dow Chemical, que, elaborado en junio de 1987, recoge medidas de corte casuístico y defensivo); CC comercio de materiales de la construcción de la provincia de Barcelona (DOGC 21.2.1996); CC sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Tarragona (DOGC 18.3.1996), cuyo art. 22 sigue retribuyendo con pluses de toxicidad-penosidad-peligrosidad el transportar sustancias de ese tipo; CC lavanderías industriales de Cataluña (DOGC 27.3.1996); CC Nacional para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 22.2.1996); CC limpieza de edificios y colaes, provincia de León, BOP 14.11.1996; CC transporte de mercancías por carretera, provincia de Sevilla, BOP 30.11.1996; CC Siderometalurgia provincia de Ávila, BOP 3.12.1996; CC Transportes de viajeros por carretera de Barcelona, DOGC 4.12.1996; CC Comercio del mueble de palencia, BOP 4.12.1996; CC comercio de materiales de construcción, provincia de León, BOP 14.12.1996; CC interprovincial para Cataluña de Masas congeladas (DOGC 20.12.1996); CC Vinícolas, provincia de Alicante, BOP 23.12.1996; CC Comercio textil de Tarragona, DOGC 27.12.1996; CC Aparcamientos, garajes, servicios de lavado, engrase, provincia de Valencia, BOP 27.12.1996; CC Limpieza de edificios y locales, provincia de Cuenca, 30.12.1996; CC Vidrio plano, Las Palmas, BOP 30.12.1996.

¹⁶⁵³ Así, CC FREMAP, BOE 27.4.1994, art. 21; CC FECSA, BOE 25.3.1994, arts. 38-ss; CC Zardoya Otis, S.A., BOE 22.9.1994, capítulo IX; BP Oil España, BOE 4.7.1994, capítulo XIII.

¹⁶⁵⁴ Tal es el caso, por ejemplo, del art. 49 II CC de la empresa Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, S.L. (BOE 28.2), que reproduce el art. 28.5 LPRL (información de la empresa usuaria al trabajador de los riesgos, aptitudes, etc. con anterioridad al inicio de la prestación); del CC para clínicas privadas de la provincia de León, BOP 14.11.1996, que remite, en su art. 24, a la OGSH (!); del CC para aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones de la provincia de Lérida, DOGC 15.11.1996, que remite a la LPRL; del art. 23 CC confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías de Ciudad Real, BOP 18.11.1996, que remite, en cuanto al Delegado de Prevención, a la LPRL; del art. 20 CC Confiterías, pastelerías, bollerías, reposterías, heladerías y platos cocinados (BOCM 19.12.1996), que remite a la OGSH; o, en fin, del art. 30 del Pacto de Eficacia Limitada para los Centros de Asistencia a la 3ª edad en el ámbito territorial de Cataluña (DOGC 21.7.1995), que alude a la obligación de que existe 1 Vigilante de Seguridad (centros de 30 a 50 trabajadores), 3 Vigilantes (más de 50 y menos de 100 trabajadores) y CSH (centros de más de 100 trabajadores).

¹⁶⁵⁵ A guisa de mero ejemplo, consúltense CC Empleados de fincas urbanas de la provincia de Barcelona, DOGC 7.6.1993; CC Comercio del mueble de la provincia de Barcelona, DOGC 29.12.1993; CC Oficinas y Despachos de Cataluña, DOGC 23.12.91; CC Alcatel-Standard Eléctrica, BOE 19.7.1994; CC Sectorial de la industria de Hostelería y Turismo, DOGC 10.1.1996; CC del Comercio del mueble de la provincia de Barcelona, DOGC 26.1.1996; CC Comercio de óptica de la provincia de Barcelona, DOGC 7.2.1996; V CC de empresas organizadoras del juego del bingo en Cataluña, DOGC 14.2.1996; XVII CC Banca Privada (BOE 27.2.1996); CC Comercio de la Piel de Pontevedra, BOP 13.11.1996; CC Transporte de Viajeros por carretera, provincia de Lugo, DOG 14.11.1996; CC Comercio de Alimentación, provincia de Orense, DOG 14.11.1996; CC transporte de mercancías por carretera, provincia de Girona, DOGC 15.11.1996; CC comercio del metal, provincia de Lugo, BOP 16.11.1996; CC construcción,

tanto anteriores como posteriores a la LPRL (como puede cotejarse de la consulta de los convenios citados en las notas a pie reseñadas en este mismo párrafo).

Si queremos hallar soportes jurídicos que nos permitan sustentar la afirmación de que los convenios colectivos deben ser instrumentos de progreso preventivo, a partir de requisitos mínimos legales que sean válidos y eficientes, por un lado, y mejorar el número de convenios "modélicos" en la regulación de las condiciones de seguridad e higiene, por otro, basta con que paremos mientes en que la técnica de complementariedad se ha visto especialmente fortalecida con la aprobación de la Directiva Marco 89/391, de 12 de junio. En efecto, cuando ésta remite reiteradamente a la legislación y/o usos nacionales en punto a la transposición de su contenido (v.gr., en su artículo 11 cuando alude a los derechos de participación y consulta), está abriendo, desde una perspectiva orgánica y funcional, un amplio campo de actuación a la negociación colectiva. Así, la Directiva Marco posibilita la concurrencia de fuentes estáticas (leyes y reglamentos) y dinámicas (convenios colectivos) para su ejecución, "atribuyendo a las primeras la ejecución del contenido prioritario de la directiva, y a las segundas lo que puede llamarse la periferia"¹⁶⁵⁶. Es innegable que, con soporte en la norma comunitaria citada, se está abriendo un amplio campo a la operatividad de los convenios colectivos, especialmente en punto a la técnica de

provincia de Sevilla, BOP 30.11.1996; CC comercio de pescado de Palencia, BOP 16.12.1996; CC Bebidas Refrescantes, provincia de Pontevedra, DOG 19.12.1996; CC Estatal para Lácteos y sus derivados (BOE 27.12.1996); CC Oficinas y Despachos de la provincia de Palencia (BOP 26.12.1996); CC Hostelería, provincia de Palencia (BOP 26.12.1996); CC derivados del cemento, provincia de Castellón (BOP 21.12.1996).

¹⁶⁵⁶PÉREZ DE LOS COBOS, F.: «La Directiva Marco...(I)», op.cit., pág. 1223; VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La participación...», op.cit., pág. 30.

complementariedad (v.gr., legitima la ampliación en vía convencional de los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad e higiene, implantando una o varias modalidades de derechos de información activos, en demérito del tradicional derecho de información pasiva¹⁶⁵⁷).

En esa línea, el artículo 2.2 LPRL presenta una redacción que introduce un mayor margen de operatividad al convenio colectivo¹⁶⁵⁸, recabando el legislador de aquél no sólo su tradicional función de mejorabilidad (técnica de complementariedad¹⁶⁵⁹), sino también su intervención

¹⁶⁵⁷Los derechos de información de los representantes de los trabajadores se bifurcan en un doble plano: derechos de información pasiva (mera recepción o conocimiento de información, v.gr., trimestral del índice de absentismo en la empresa ex art. 64.1.7 TRLET); y derechos de información activa (suministro o emisión de información), que otorgan a los representantes de los trabajadores la facultad de emisión de informe previo a la adopción empresarial de determinadas medidas (v.gr., informe previo del Comité de Empresa o Delegados de Personal en el expediente contradictorio abierto a los representantes de los trabajadores en supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves, ex art. 68.a TRLET).

¹⁶⁵⁸Cuando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales habla de convenios colectivos, hay que convenir en que se refiere a los convenios colectivos estatutarios y a los acuerdos sobre materias concretas --ex art. 83.3 ET--, no a los pactos o acuerdos de empresa. Ello se desprende tanto de una interpretación literal (la Ley no alude a pactos o acuerdos, mientras en el Estatuto de los Trabajadores sí se alude expresamente, en determinados artículos, al acuerdo de empresa, v.gr., en materia de ordenación del tiempo de trabajo), cuanto de una interpretación sistemática de los arts. 5 Ley 8/88, de 7 de abril, de infracciones y sanciones en el orden social y 45.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a cuyo través únicamente gozan de tutela administrativa las cláusulas normativas de los convenios colectivos. Lo anterior no impide que, en uso de la autonomía de la voluntad, los agentes sociales puedan incorporar previsiones sobre salud y seguridad en el trabajo en convenios extraestatutarios o en acuerdos de empresa, si bien en tal caso no tendrán tutela administrativa al carecer de eficacia normativa, y su eficacia obligacional será tutelable en vía jurisdiccional como incumplimiento contractual. En parecidos términos, GONZÁLEZ ORTEGA, S.-APARICIO TOVAR, J: *Comentarios...*, op.cit., pág. 56.

¹⁶⁵⁹Ejemplo de la técnica de complementariedad lo constituye la reducción del número de trabajadores (de 100 a 50) que se configuraba heterónomamente como umbral de dimensión de la empresa en orden a la obligatoria existencia de los CSH, conforme a la normativa anterior a la LPRL (así, v.gr., CC Industria Química, BOE 23.8.94, art. 59; CC del Ciclo de comercio de papel y artes gráficas, BOE 2.7.92, art. 12.1; CC Minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y

en régimen de complementariedad¹⁶⁶⁰. En este sentido deben interpretarse, a mi juicio, los términos del precepto cuando apunta 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”¹⁶⁶¹.

Sucede, empero, que el balance que la negociación colectiva, a salvo de contadísimas excepciones, presenta como consecuencia de lo apuntado es ciertamente decepcionante: los convenios colectivos, en el uso de esa mejora de los mínimos de derecho necesario relativo, muestran un interés limitado cuantitativamente (escasas disposiciones) y fraccionario cualitativamente (normalmente sólo desde el plano defensivo) por la seguridad e higiene en el trabajo¹⁶⁶².

perfumerías, BOE 30.12.92, art. 36; CC Industrias de la confección, ante, napa y doble faz, DOGC 23.12.1991, art. 45; CC Sociedad Española del Oxígeno, S.A., BOE 19.8.1994, art. 50).

¹⁶⁶⁰En parecidos términos se expresan PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «El nuevo marco jurídico...», op.cit., pág. 203, GONZÁLEZ ORTEGA, S.-APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, op.cit., pág. 24, y VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La participación...» op.cit., págs. 30-31. En un plano genérico, ANÍBAL RODRÍGUEZ, C.: *Acerca de la salud de los trabajadores*, op.cit., págs. 213-214. Opinión contraria sostiene QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva...*, op. cit., págs. 94-95, para quien nos hallamos simplemente ante un supuesto de relación de suplementariedad o mejorabilidad de mínimos.

¹⁶⁶¹Interpretación distinta -que no compartimos por parecemos un tanto apresurada- y más restrictiva para la autonomía colectiva sostiene FERNÁNDEZ MARCOS, para quien la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deja escaso margen a la negociación colectiva, habida cuenta de su carácter de derecho necesario mínimo e indisponible y de la "abrumadora" regulación reglamentaria que debe desarrollar la ley (cfr. «El contenido de la ley de prevención de riesgos laborales: puntos críticos», AL nº 48-1995, pág. 819).

¹⁶⁶²GOERLICH PESET, J.M.: «Aproximación al estado...», op.cit., pág. 43; QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva...*, op. cit., págs. 96-97. Así, como paradigmas, entre otros muchos, de esta visión defensiva de la seguridad e higiene, articulada en base a la técnica de suplementariedad, podríamos citar al Convenio Colectivo Estatal para la Industria Textil y de la Confección (BOE 13.8.1991, capítulo VIII, arts. 95-131), Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Pizzas y Productos Cocinados para su venta a domicilio (BOE 6.5.1994, arts 48-50), Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad (BOE 12.10.94, arts. 30 y 53) o

Por una parte, los convenios colectivos, en una muestra de pobreza, arcaísmo y fragmentación¹⁶⁶³, se limitan bien a reproducir lo establecido en normas ya existentes de carácter legal o reglamentario¹⁶⁶⁴, bien a introducir cláusulas genéricas de reconocimiento de la deuda de seguridad del empresario, bien a reiterar las competencias de control y vigilancia de los representantes de los trabajadores en la materia. Por otra, se ciñen a cuestiones como "la disposición de ropa de trabajo, las cuantías de los complementos salariales por peligrosidad, toxicidad o penosidad, los reconocimientos médicos de los trabajadores, los servicios médicos de la empresa"¹⁶⁶⁵. Una y otra vertiente constituyen manifestaciones específicas y habituales del uso de la técnica de suplementariedad¹⁶⁶⁶.

Convenio Colectivo Estatal de Combustibles Sólidos-comercio de carbón- (BOE 4.3.1994, arts. 20-23).

¹⁶⁶³GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales», op. cit., pág. 2.

¹⁶⁶⁴La remisión indicada puede ir dirigida a las normas generales (v.gr., Título II OGSN, o a la LPRL) o a normas técnicas de cumplimiento obligatorio (v.gr., la obligatoriedad de utilización de un determinado medio de prevención de enfermedad o accidente no es materia negociable: si el riesgo existe, el empresario debe asegurar su instalación o uso y el trabajador está obligado a utilizarlo), o, en fin, a la propia LPRL (v.gr., art. 49 CC Madera y Corcho de Madrid, BOCM 15.2.1997).

¹⁶⁶⁵PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «El derecho constitucional...», op.cit., pág. 43. Ejemplos recientes de reconocimientos médicos previos al ingreso o alta en la empresa, lo encontramos en el art. 31 CC empresa ICICT, S.A. (BOE 16.1.1996), art. 40 CC interprovincial Asociación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE 1.2.1996), art. 30 CC Unión Eléctrica de Canarias, S.A. (BOE 9.2.1996); de reconocimientos semestrales, en el art. 16 de la empresa Bellotas Herramientas, S.A. (BOE 13.1.1996), art. 30 CC comercio del vidrio, cerámica y similares de Cataluña (DOGC 22.3.1996); o de reconocimientos anuales, v.gr., art. 55 CC personal laboral de la Secretaría General del portavoz del Gobierno del Ministerio de la Presidencia (BOE 23.1.1996), art. 21 III CC Central Hispano de Bolsa, S.A. (BOE 5.2.1996), art. 26 CC Seguros Lagún Aro, S.A. (BOE 23.1.1996), art. 55 CC empresas de "captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigües i el seu personal de la província de Barcelona" (DOGC 5.1.1996).

¹⁶⁶⁶Asimismo, en nuestra opinión también constituye manifestación de la técnica de suplementariedad la mejora de los umbrales máximos permitidos de concentración de sustancias

c.2).- En un segundo plano, en los supuestos de concurrencia de convenios¹⁶⁶⁷ juega el límite fijado por el redactado del artículo 84 TRLET. De la lectura del precepto citado se desprende, en mi opinión, que las normas mínimas en materia de seguridad e higiene y salud laboral previstas en un convenio de ámbito estatal, no son materias negociables ni, por consiguiente, modificables, en los convenios de ámbito supraempresarial, salvo que el propio convenio estatal (u otro instrumento negocial ordenador de la estructura de la negociación colectiva, v.gr., un Acuerdo Marco) disponga lo contrario.

Ello se deriva de la relatividad de la prohibición¹⁶⁶⁸ que afecta al mecanismo diseñado por el artículo 84 ET, que instaura, a mi juicio, como regla general una suerte de "cláusula de descuelgue autonómica" sujeta a dos requisitos cumulativos: que afecte a materias que no estén expresamente excluidas de tal mecanismo por el propio artículo 84 ET, y que la decisión de "descolgarse" sea adoptada por la mayoría simple de los miembros de la

potencialmente tóxicas (máximos de derecho necesario absoluto, mejorables *in peius*, esto es, rebajando en vía convencional el umbral de concentración y tolerancia máximo permitido).

¹⁶⁶⁷Dos son los supuestos de concurrencia de convenios: la denominada *conurrencia convencional* (autorizada por pacto de afectación contenido en un convenio colectivo de ámbito superior o en un Acuerdo Marco o convenio colectivo intersectorial), y la llamada *conurrencia descentralizadora* de la estructura de la negociación colectiva, autorizada directamente por la ley (CASAS BAAMONDE, M.E.: «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», RL nº 17-18/1994, págs. 308-309).

¹⁶⁶⁸El alcance de tal prohibición se circunscribe al supuesto de concurrencia descentralizadora (esto es, autorizada directamente por ley), *no alcanzando a los supuestos de concurrencia convencional* (cabe, por consiguiente, acuerdo de afectación y concurrencia pactado en el ámbito negocial superior, que autorice la negociación en materia de seguridad e higiene en los niveles inferiores, que adquieren de este modo un papel prioritario) ni a los supuestos de inexistencia de concurrencia. Cfr. CASAS BAAMONDE, M.E., «La estructura...», op.cit., pág. 30; VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La participación...», op.cit., pág. 31.

Comisión Negociadora del convenio supraempresarial correspondiente¹⁶⁶⁹. La mayor duda que se nos suscita, empero, es el alcance de la expresión "normas mínimas fijadas por convenio de ámbito estatal" que encierra el indicado precepto.

A mi juicio, tal fórmula implica, por un lado, el respeto absoluto (y, por consiguiente, la inderogabilidad *in peius*) hacia las disposiciones convencionales de seguridad e higiene previstas en el convenio estatal que reproduzcan el contenido de las normas mínimas de carácter heterónomo (estatales o comunitarias) o remitan, en puro ejercicio de mimesis, a las mismas. Por otro, el respeto a las normas mínimas fijadas por el convenio estatal, en base a las técnicas de complementariedad y complementariedad que éste articula en relación a los mínimos fijados por las normas heterónomas; finalmente, los convenios supraempresariales tienen su marco de actuación limitado por el respeto necesario a un doble nivel de suelo mínimo: en primer lugar, el fijado por la norma heterónoma; en segundo lugar, el fijado por el convenio estatal (o, cabe entender, por el instrumento articulador de la estructura de la negociación en los ámbitos inferiores).

En consecuencia, el convenio supraempresarial puede "descolgarse" en materia de seguridad e higiene y salud laboral (esto es, en el supuesto de que el convenio de ámbito superior no le permita un mayor campo de actuación) mediante el recurso a las técnicas de complementariedad de segundo grado (mejora de los mínimos del convenio estatal, que a su vez

¹⁶⁶⁹CAMPS RUIZ, L.M.: *La nueva regulación del mercado de trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1994, págs. 39-40; SALA FRANCO, T., *La reforma del mercado de trabajo*, CISS, Valencia, 1994, págs. 254-255; VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La participación...», op.cit., pág. 31.

mejora los mínimos heterónomos), y de complementariedad de segundo grado (el convenio supraempresarial acogería la remisión del convenio estatal, en punto a la regulación en desarrollo de aquél; a su vez, el convenio estatal ha desarrollado previamente el encargo de la norma estatal de complementar las líneas maestras que ésta ha fijado)¹⁶⁷⁰.

c.3).- Finalmente, en un tercer plano cabe señalar que en los supuestos de sucesión de convenios colectivos el legislador estatutario ha diseñado un doble límite sobre la autonomía colectiva:

- Por un lado, la interpretación sistemática de los arts. 82.4 y 86.4 TRLET comporta que, a la aparente neutralidad del reconocimiento del principio de modernidad (el convenio posterior en el tiempo deroga al anterior, pérdida de vigencia que será total a no ser que el convenio derogante introduzca cláusulas expresas de mantenimiento del contenido del derogado, con lo cual tal efecto tendría alcance parcial), cabe sumar la no inocuidad sobre los derechos adquiridos y/o condiciones más beneficiosas reconocidas por el convenio anterior en materia de seguridad e higiene y salud laboral, cuya vigencia futura queda en manos de los sujetos

¹⁶⁷⁰En parecida línea interpretativa, VALDÉS DAL-RÉ ha sostenido que la cláusula de descuelgue “no puede referirse ni a regulaciones establecidas en el bloque de la legalidad estatal ni, tampoco, a todo el contenido convencional sobre seguridad y salud laboral pactado en el convenio anterior superior”, por lo que corresponde “a la competencia de la unidad negociadora superior” la definición de tales “normas mínimas”, señalando expresamente cuáles son. Cfr. «La participación...», op.cit., págs. 31-32. Esta misma argumentación ya había sido defendida con anterioridad, en PURCALLA BONILLA, M.A.: «Autonomía colectiva...», op.cit., págs. 15-16. Un interesante comentario del alcance del art. 84 TRLET, en cuanto a las “normas mínimas” en materia de seguridad e higiene, en parecidos términos a los aquí expuestos, puede verse en GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales», op. cit., págs. 10-11.

negociadores del nuevo convenio¹⁶⁷¹. En esa mixtura, la disponibilidad del nuevo convenio es plena sobre las denominadas condiciones más beneficiosas que el trabajador pudiera haber adquirido en virtud del convenio derogado¹⁶⁷²: ello significa que, "a salvo de los mínimos de derecho necesario de origen legal" que en materia de seguridad e higiene estuvieren contemplados, "el nuevo convenio podría suprimir válidamente no sólo los derechos en trance de adquisición, sino también los derechos ya causados al amparo de la anterior norma convencional, se hubiere o no iniciado su disfrute"¹⁶⁷³. Repárese sobre la incidencia que esta norma va a proyectar sobre diversas instituciones nucleares del Derecho del Trabajo (especialmente respecto a condiciones más beneficiosas en materia salarial o de jornada de trabajo), no escapando de ella, si bien de modo quizás menos llamativo, la materia de seguridad e higiene. A modo de ejemplo, piénsese en la derogación de un determinado nivel de seguridad e higiene alcanzado en una empresa merced al convenio derogado (v.gr., si éste contemplaba la utilización de determinados equipos de protección personal o el suministro de ropa de trabajo adecuada al puesto desempeñado), en cuyo caso, salvo cláusula expresa de mantenimiento, se produce, en principio, la pérdida de tal nivel y, por consiguiente, del derecho adquirido del trabajador a disfrutar del

¹⁶⁷¹Tal situación presenta un cierto hábito de dudosa constitucionalidad, al permitirse la disponibilidad restrictiva a futuro sobre derechos individuales reconocidos por la norma convencional derogada (MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: «Negociación colectiva y flexibilización en la reforma laboral», El Proyecto, nº 23-1994, pág. 77).

¹⁶⁷²PRADAS MONTILLA opina que la nueva redacción del artículo 82.4 ET "niega de forma definitiva al Convenio la cualidad de fuente" de las condiciones más beneficiosas, por lo que "no cabe que un trabajador demande como condición más beneficiosa derechos que consiguió con base en un Convenio Colectivo que perdió vigencia" (cfr. «Negociación colectiva en la Nueva Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores», DL nº 43-1994, pág. 29).

¹⁶⁷³Cfr. MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: «Negociación colectiva...», op.cit., pág. 77.

mismo. Sin ánimo de extendernos en demasía, entendemos que el nuevo artículo 82.4 ET puede topar con la garantía de irretroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos individuales que establece el artículo 9.3 CE¹⁶⁷⁴, precepto que, conforme a la doctrina del TC, comporta la prohibición de retroactividad "entendida como incidencia de la nueva ley en los efectos jurídicos ya producidos en situaciones anteriores, pero no la incidencia de la nueva ley en los derechos en cuanto a su proyección hacia el futuro"¹⁶⁷⁵.

- Por otro lado, respecto a la ultraactividad de las cláusulas convencionales (cuyo alcance se traduce en la prórroga temporal-provisional del contenido normativo de un convenio cuya duración, previa denuncia, se ha agotado pero que aún no ha sido sustituido por uno nuevo) en materia de seguridad e higiene y salud laboral, el legislador estatutario ha dispuesto la pérdida de vigencia *ipso iure* del contenido obligatorio del convenio derogado, y el mantenimiento parcial o total del contenido normativo (en función de lo acordado al efecto en el nuevo convenio, ex art. 86.3 TRLET)¹⁶⁷⁶. De esta forma, se "confía a las partes negociadoras definir los límites de la ultraactividad del convenio que ha agotado su eficacia ordinaria"¹⁶⁷⁷, pero no de un modo prioritario o principal, sino desde un plano subsidiario o secundario: si en el convenio colectivo denunciado no se

¹⁶⁷⁴Cfr. MARTÍNEZ ABASCAL, "Negociación colectiva...", op.op.cit., pág. 77.

¹⁶⁷⁵RIVERO LAMAS, J.: «Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)», DL nº 43-1994, pág. 52.

¹⁶⁷⁶PURCALLA BONILLA, M.A.: «Autonomía colectiva...», op.cit., pág. 16.

¹⁶⁷⁷RIVERO LAMAS, J.: «Estructuras y contenidos...», op.cit., pág. 53.

contiene pacto expreso de limitar o condicionar la ultraactividad del contenido normativo del mismo, se mantiene la vigencia, y consiguiente ultraactividad del contenido normativo en tanto en cuanto no se adopte un nuevo convenio colectivo que venga a derogarlo.

Por lo demás, dada la pérdida automática de vigencia de las cláusulas obligacionales, cabe plantearse la hipótesis del “posible enmascaramiento” como cláusulas obligacionales de materias encuadrables *per se* en el acervo normativo del convenio¹⁶⁷⁸, a fin y efecto de soterrar la ultraactividad de las mismas. Pese a ello, no nos parece que los representantes de los trabajadores que negocien el convenio colectivo correspondiente puedan tener un interés especial en utilizar, *a priori*, tal técnica de enmascaramiento, opción que se descarta con mayor intensidad desde la perspectiva de que la mejorabilidad constante del contenido normativo del convenio colectivo que venga referido a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo es, precisamente y no por casualidad, uno de los objetivos prioritarios del movimiento sindical.

Sentado todo lo anterior, hay que preguntarse, para cerrar este epígrafe, cuál es el balance y cuáles son las perspectivas que se presentan para la regulación convencional de la seguridad e higiene en el trabajo. Lo primero que hay que decir en respuesta a esos complejos interrogantes, es que la sombra del papel que el Estado ha asumido históricamente en la ordenación y regulación de la normativa de seguridad e higiene *sigue proyectándose con especial crudeza* sobre los escasos resultados que arroja el análisis del contenido de los convenios colectivos. Tampoco ha ayudado,

¹⁶⁷⁸ RIVERO LAMAS, J.: «Estructuras y contenidos...», op.cit., pág. 54.

en realidad, el complejo entramado normativo que ordena la materia, parte del cual es de un tecnicismo tan elevado que en ocasiones resulta inalcanzable para operadores jurídicos que no sean auténticos expertos en ella¹⁶⁷⁹.

En 1983, escribía RODRÍGUEZ-SAÑUDO que "la negociación colectiva en España tiene en esta materia un campo muy amplio por desarrollar, en el que las actuales posibilidades de una regulación paccionada aún no han sido mínimamente aprovechadas"¹⁶⁸⁰. Un año después, GOERLICH PESET¹⁶⁸¹, tras consultar un muestreo de sesenta convenios de ámbito autonómico y provincial adoptados en el período 1981-1983 en tres sectores específicos (química, construcción y limpieza pública-recogida de residuos sólidos), señalaba que un 37% de los mismos no se ocupaba en absoluto del tema; que un 58% recogía parcial y limitadamente alguna mención a la materia¹⁶⁸²; y que tan sólo un 5% contenía una regulación mínimamente estructurada, comprensiva de medidas tanto defensivas como ofensivas. A la vista de tales cifras, sus conclusiones no podían ser precisamente alentadoras: los convenios tendían a monetizar la salud del trabajador (mediante la pactación de pluses de toxicidad-penosidad-peligrosidad); la concepción de la materia seguía anclada en criterios de corte

¹⁶⁷⁹Se ha señalado, precisamente, que uno de los principales problemas que ha arrastrado nuestra normativa de prevención de riesgos profesionales es la "inaplicación por los operadores jurídicos de las cláusulas generales contenidas en nuestro Ordenamiento en materia de seguridad e higiene y salud laboral" (cfr. GARCÍA ROSS, A.: «Análisis presente y futuro...», op.cit., pág. 363).

¹⁶⁸⁰Cfr. «Sobre la negociación...», op.cit., pág. 35.

¹⁶⁸¹Cfr. «Aproximación al estado...», op.cit., págs. 25-26.

¹⁶⁸²En el artículo hemos detectado un error de transcripción, por cuanto 35 convenios sobre un total de 60 no es el 12%, como recoge el texto, sino el 58% en términos porcentuales.

defensivo; el objeto principal de interés se centraba en la potenciación competencial (escasa, ciertamente) de los CSH y de los Vigilantes de Seguridad¹⁶⁸³ (órganos entonces previstos por la normativa vigente).

Más recientemente, el profesor VALDÉS DAL-RÉ ha manifestado que, pese a resultar innegable que algo se ha avanzado con respecto a los resultados apuntados por GOERLICH en 1984¹⁶⁸⁴, quedan aún muchas zonas en la materia que la negociación colectiva debe explotar. En esta línea, podemos señalar que los soportes normativos para potenciar la regulación convencional existen y son suficientes para elevar el nivel de presencia convencional en la ordenación de la materia. En cualquier caso, no nos engañemos: el texto legal aprobado de reciente (LPRL) no va a ser la panacea, si bien puede servir para una nueva orientación de las relaciones entre ley y convenio colectivo en la ordenación de la materia, bastante proclives a limitarse, salvo contadas excepciones, al plano de la técnica de suplementariedad. De esa suerte, tiene razón GONZÁLEZ ORTEGA cuando señala que la negociación colectiva no debe conformarse con la típica función de "suplemento" de mínimos, sino que debe encauzar aspectos preventivos en régimen de integración o complemento de la LPRL (cubriendo vacíos), y reglas de aplicación, desarrollo y mayor efectividad de las normas heterónomas (función aplicativa, de desarrollo o ejecutiva)¹⁶⁸⁵.

¹⁶⁸³"Aproximación...", op.op.cit., págs. 43-45.

¹⁶⁸⁴"Afirmar que en el curso de este período no se han producido avances, significaría ignorar la realidad". Cfr. «La prevención...», op.cit., pág. 8.

¹⁶⁸⁵GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales», op. cit., pág. 10.

Sin embargo, a mi juicio, dos factores pueden coadyuvar en orden a generar un cambio en este estado de “tradicional y crónica mendicidad reguladora de la prevención de riesgos laborales que aqueja a nuestra negociación colectiva”¹⁶⁸⁶: de un lado, los mecanismos promocionales de la regulación convencional (Concertación Social, Acuerdos Marco y Pactos Sindicales, epígrafe 2.2.1.3); de otro, las posibilidades que brinda la LPRL en punto al recurso a la técnica negocial en relación de supletoriedad en la ordenación, especialmente, de las cuestiones orgánicas y competenciales que se verán en la sede correspondiente de este Capítulo (epígrafe 2.2.2). Veámoslos.

2.2.1.3.- Análisis de los mecanismos promocionales de la regulación convencional de la seguridad e higiene en el trabajo: Concertación Social, Acuerdos Marco y Pactos Sindicales.

Como toda realidad en el orden social, el marco de la regulación convencional de la seguridad e higiene no se ciñe, con carácter unívoco y exclusivo, al tratamiento normativo que de ésta efectúe el producto típico resultante de la negociación colectiva entre los agentes sociales, esto es, el convenio colectivo "en sentido propio"¹⁶⁸⁷. En efecto, junto al citado mecanismo de normación coexiste un conjunto variado de instrumentos:

¹⁶⁸⁶ VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La participación...», op.cit., pág. 31.

¹⁶⁸⁷ PALOMEQUE, M.C.: *Derecho Sindical*, op.cit., pág. 436.

- Por un lado, los denominados Acuerdos Marco, con anclaje constitucional en el artículo 37.1 CE y palenque legal en el artículo 83 TRLET¹⁶⁸⁸. Se caracteriza el Acuerdo Marco como la categoría negocial¹⁶⁸⁹ que reabre en nuestro Ordenamiento el sistema de negociación colectiva articulada y vertebrada en una pluralidad de niveles y ámbitos de negociación¹⁶⁹⁰, al configurarse como mecanismo de referencia y fijación de las grandes líneas a desarrollar por las unidades inferiores de negociación en sus distintos niveles aplicativos mediante acuerdos de integración a los que aquél reenvía¹⁶⁹¹. Desde la óptica de su dinámica operativa, se manifiesta como producto de la autonomía y negociación colectivas por el que las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas (de ámbito estatal o de CCAA) no regulan las condiciones concretas de trabajo (papel que corresponde a los convenios colectivos) sino

¹⁶⁸⁸Los Acuerdos Marco son, así, "productos de la autonomía y negociación colectivas". Cfr. PALOMEQUE, M.C.: *Derecho Sindical*, op.cit., pág. 436.

¹⁶⁸⁹En opinión de MORENO VIDA, el Acuerdo Marco es el único instrumento de concertación social que está *predeterminado* jurídicamente, con anclaje normativo en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores --cfr. *Los pactos sociales en el Derecho del Trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Granada, 1989, pág. 171--.. Ello no obstante, en nuestra opinión el Acuerdo Marco *no es subsumible en el seno de la Concertación Social, por cuanto presenta un perfil jurídico homologable a los convenios colectivos estatutarios, no requiriendo, en absoluto, para su adopción la presencia del Gobierno, sujeto indispensable en todo proceso de Concertación Social.*

¹⁶⁹⁰En nuestro Ordenamiento existen tres niveles de negociación: nivel interprofesional (acuerdos marco interprofesionales y sobre materia concreta); nivel sectorial, cuyo contenido típico es la regulación de condiciones generales de trabajo para un determinado ámbito profesional; nivel empresarial, al que corresponde concretar las condiciones fijadas a nivel sectorial.

¹⁶⁹¹PALOMEQUE, M.C.: *Derecho Sindical*, op.cit., pág. 437. La negociación colectiva articulada, cuyo reconocimiento a nivel normativo se produce por primera vez en la improductiva LCC 1973 (art. 5.4), es una técnica estructural mediante la cual se produce "la integración sucesiva de un convenio de ámbito mayor (convenio cuadro o convenio marco) en los convenios de ámbito y nivel inferior", a modo de "conjunto de negocios jurídicos independientes coaligados entre sí". Cfr. VILLA GIL, L.E.-GARCÍA BECEDAS, G.-GARCÍA PERROTE, I.: *Instituciones...*, op.cit., págs. 258-ss.

la propia actividad de los sujetos negociadores en las unidades de negociación inferiores. A los efectos que me interesan, esto es, en orden a la regulación convencional de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, el diseño estatutario del Acuerdo Marco lo configura como instrumento normativo de promoción y soporte de la negociación colectiva, legalmente asimilado en su régimen jurídico¹⁶⁹² a los convenios colectivos ex art. 83.3 ET *in fine*¹⁶⁹³. Esa función promocional, como es obvio, puede proyectar una incidencia fundamental en el contenido que la negociación colectiva presente, al socaire de las líneas fijadas en el Acuerdo Marco, en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

- Por otro lado, la Concertación Social, fenómeno de corte más político que jurídico¹⁶⁹⁴ y dotada de un perfil multiforme y poliédrico¹⁶⁹⁵ que

¹⁶⁹²La igualdad de régimen jurídico predicable entre convenios colectivos estatutarios y Acuerdos Marco se reconoce tempranamente en la jurisprudencia (así, STCT 10.6.83, Ar. 6267). A efectos prácticos, ello comporta que el Acuerdo Marco tendrá la eficacia normativa y personal *erga omnes* propia del convenio colectivo estatutario, siempre y cuando reúna los requisitos de legitimación para negociar y de validez en la constitución de la Comisión Negociadora que el TRLET exige.

¹⁶⁹³Si en algo ha coincidido unánimemente la doctrina científica, es en la crítica a la deficiente técnica jurídica empleada por el legislador para introducir en el texto estatutario la figura de los Acuerdos Marco. El anclaje de esta figura se halla en un "oscuro precepto, de confusa redacción" (PALOMEQUE, M.C.: *Derecho Sindical*, op.cit., pág. 437; VILLA GIL, L.E.-GARCÍA PERROTE, I.-GARCÍA BECEDAS, G.: *Instituciones...*, op.cit., pág. 260) como el art. 83 TRLET. Este precepto introduce, en realidad, dos tipos de Acuerdos Marco: 1) Acuerdos interprofesionales, sectoriales y contenido procedimental —establecimiento de la estructura de la negociación colectiva, fijación de las reglas de solución de la concurrencia de convenios de distinto ámbito, complementariedad unidades de negociación con fijación de materias no negociables en unidades inferiores—; 2) Acuerdos sobre materias concretas, de contenido sustantivo sobre materia concreta y singular. Cfr. VILLA GIL, L.E.: «La Concertación Social», en AA.VV.: *Transformaciones del Derecho del Trabajo: nuevas formas de empleo y concertación social*, IEL, 1991, pág. 321.

¹⁶⁹⁴La Concertación Social, entendida como negociación política entre sindicatos, asociaciones empresariales y Gobierno (en su condición de sujeto político y protagonista negociador, *no como empleador público*) se articula "como una más de las prácticas políticas no codificadas".

halla fundamento en el pluralismo político (artículo 1.1 CE) y la democracia representativa (artículo 9.2 CE) que predica nuestra CE, pero que no tiene apoyo en el art. 37.1 CE.

La doctrina ha apuntado el doble plano delimitador desde el que puede enfocarse el fenómeno objeto de análisis¹⁶⁹⁶: desde un plano restringido o estricto, perspectiva que comparto plenamente, la Concertación Social es un método de adopción de decisiones estratégicas en el ámbito de la política económica y social por parte de tres actores o sujetos (Gobierno-Sindicatos-Organizaciones empresariales)¹⁶⁹⁷. En consecuencia, la Concertación social se configura como un "proceso dinámico de toma de decisiones"¹⁶⁹⁸ que,

Es precisamente la presencia del Gobierno, como "protagonista y no mero observador de los procesos productivos" el factor que "tiende a dar estabilidad a tales prácticas, con independencia de su mayor o menor formalización"(cfr. VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La negociación colectiva...», op.cit., pág. 496). En breve, la Concertación Social es un fenómeno que no reviste un componente estrictamente jurídico, sino más bien político. Prueba de ello es que no existe reconocimiento positivo expreso del "derecho a la Concertación social". Sobre el tema, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «Consenso social y concertación social», RL II-1990, págs. 10-ss; MARTÍN VALVERDE, A.: «Concertación social y diálogo social. especial referencia al papel del Consejo Económico y Social», RL nº 22-1994, págs. 18-19 y nota 16.

¹⁶⁹⁵Si algo ha caracterizado a la concertación social en el marco postconstitucional, es su carácter esporádico y ocasional, derivado de la ausencia de un marco institucional que la encauzara. Como fenómeno jurídico, tres son los soportes que viabilizaron su aparición: el tránsito a la democracia, el "discours de la crise" y la actitud positiva del movimiento sindical (VILLA GIL, L.E.: «La concertación social», op.cit., págs. 315-320).

¹⁶⁹⁶MARTÍN VALVERDE, A.: «Concertación social...», op.cit., págs. 12-14.

¹⁶⁹⁷Desde esta perspectiva, la concertación social es un "proceso de intercambio político entre el gobierno y los interlocutores sociales sobre materias fundamentalmente de índole económica y social" (cfr. MORENO VIDA, M.N.: *Los pactos sociales en el Derecho del Trabajo*, Universidad de Granada, 1989, págs. 170-171; VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Legislación negociada y Concertación Social. Una aproximación», RL nº 2-1997, pág. 6. Como señala GIUGNI, "si no interviene el poder público, no surge el intercambio político" ni la triangulación, "característica fundamental" de la Concertación Social (cfr. «Gobierno privado y parlamentarismo», en AAVV.: *La Concertación Social tras la crisis*, Ariel, 1990, págs. 11-12).

¹⁶⁹⁸RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «El futuro de la Concertación social», en AAVV.: *La Concertación Social...*, op.cit., pág. 317.