

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



<http://revistas.um.es/analesderecho>

ANALES de DERECHO

¿AFECTA NEGATIVAMENTE A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS LA CONFIGURACIÓN DE LA EMPRESA COMO UNIDAD DE NEGOCIACIÓN PREVALENTE?

MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ ANIORTE

Profesora Titular (acreditada a Cátedra) de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social, Universidad de Murcia

MARÍA MONSERRATE RODRÍGUEZ EGÍO

Profesora asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad de Murcia

Resumen

En este trabajo se analizan, desde una perspectiva crítica, los efectos en la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras de algunos de los cambios introducidos por la reforma laboral de 2012 en la regulación de la negociación colectiva. En particular, se pone de manifiesto que las nuevas medidas que impulsan las unidades de negociación empresariales y el descuelgue de condiciones laborales favorecen el deterioro de la protección en materia de prevención de riesgos laborales.

Palabras clave: *reforma de la negociación colectiva, descuelgue de condiciones laborales, seguridad y salud laboral*

Abstract

In this paper we analyze, from a critical perspective, the effects on the health and safety of workers from some of the changes introduced by the labor reform of 2012 in the regulation of collective agreements. In particular, it shows that the new measures that drive the company agreement, and when companies opt out from working conditions, this causes the deterioration of the security rights and health of workers.

Keywords: *reform of collective bargaining, opting out from working conditions, occupational safety and health*

SUMARIO: I. PLANTEAMIENTO. II. MEDIDAS DIRIGIDAS A FACILITAR LA DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 1. La prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa. 2. La prioridad aplicativa relativa de los convenios de Comunidad Autónoma. 3. El descuelgue de condiciones laborales. III. EFECTOS DE LAS NUEVAS REGLAS DE CONCURRENCIA DE CONVENIOS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. IV. EFECTOS DE LAS NUEVAS REGLAS DE DESCUELGUE DE CONDICIONES LABORALES EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. 1. La protección de la salud de los trabajadores afectados por el descuelgue: consideraciones generales. 2. El descuelgue de condiciones en materia de tiempo de trabajo, funciones o salario, y sus efectos en materia de seguridad y salud laboral. V. CONCLUSIONES.

I. PLANTEAMIENTO

El derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE) se ha erigido en España durante las casi cuatro décadas de vigencia de nuestra Carta Magna en un instrumento imprescindible para el logro de la paz social, el equilibrio de fuerzas entre capital y trabajo, y el desarrollo el Estado Social y Democrático de Derecho. El actual sistema legal de negociación colectiva español procede de la regulación inicial contenida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980; tras los cambios introducidos por la Ley 11/1994, que dio el primer paso hacia la descentralización de su estructura, la regulación de esta materia ha permanecido inalterada durante algo más de tres lustros.

Ahora bien, en los últimos años la negociación colectiva no ha podido permanecer al margen de las transformaciones en la organización empresarial que han dado lugar a la denominada “descentralización productiva”, ni ha quedado a salvo de la crisis económica que se arrastra desde 2008¹, habiendo resultado afectado su régimen jurídico, de forma profunda y progresiva, mediante tres reformas sucesivas desarrolladas durante los años 2010, 2011 y 2012², que se han visto complementadas por otra más reciente (2013-2014) que modifica el procedimiento de consultas previo al

*Las autoras forman parte del Comité Ejecutivo de la Unidad Española de la Red Internacional de la Cátedra UNESCO de Bioética, en cuyo ámbito se enmarca el presente trabajo.

¹ Cfr. CAVAS MARTÍNEZ, F., “El derecho social ante la crisis”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 1, núm. 19, 2009, págs. 11 y sgs.

² Sobre las reformas laborales de 2010 y 2012 y su incidencia en el régimen jurídico de la negociación colectiva, pueden verse, LÓPEZ ANIERTE, M. C., “Novedades en materia de negociación colectiva”, AAVV, *Guía práctica de la reforma laboral 2010*, Laborum, 2010, págs. 297 y sgs., y, “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, AAVV, *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum, 2012, págs. 149 y sgs.

descuelgue de condiciones laborales³. Los últimos cambios constituyen la respuesta del legislador a las reivindicaciones del empresariado y de un sector de la doctrina científica, que solicitaban la adaptación de esta normativa a las nuevas realidades económica, productiva y del mercado de trabajo, asentadas en una profunda crisis.

Como resultado de estas medidas -especialmente tras la reforma de 2012- se han visto alteradas las reglas de concurrencia de convenios, la estructura de la negociación colectiva y la correlación de fuerzas existente entre el empresariado y las personas trabajadoras, inclinándose la balanza en favor de los primeros⁴. Como era de esperar, tras la modificación de las reglas de juego, la devaluación de las condiciones laborales no ha tardado en producirse⁵.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral –con origen en el RDL 3/2012-, bajo el argumento de que la crisis económica había puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español, y presentando como objetivo explícito la “flexiseguridad”, se dirige, según manifiesta su Exposición de Motivos, a “establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo que necesita nuestro país”. Junto a otros cambios dirigidos a favorecer la flexibilidad interna en las empresas, su Capítulo III acomete una intensa reforma de la negociación colectiva que, apoyándose en la ya llevada a cabo por el gobierno socialista al final de su legislatura, da un intenso giro de tuerca sobre la misma, entre otros aspectos, para: 1º) profundizar en la descentralización de la negociación colectiva mediante la intensificación de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, que ya no puede ser excluida por los acuerdos y convenios ex art.

³ Véase la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, y el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, en el que aquella trae su causa.

⁴ Tal como advierte CORREA CARRASCO, M., “La ordenación de la estructura de la negociación colectiva tras las recientes reformas laborales”, *Revista de Derecho Social*, núm. 59, 2012, pág. 35, en un contexto de crisis como el actual, las reformas legales en materia de negociación colectiva se dirigen con exclusividad a fomentar su función como herramienta para la gestión flexible de las relaciones laborales, “a pesar de que con ello quede comprometido el papel tradicionalmente asumido por el legislador en el logro de los equilibrios inmanentes a la propia existencia del orden social”.

⁵ En lo que se refiere, particularmente, a la devaluación salarial, cabe señalar que los salarios han continuado su línea descendente en 2014; de acuerdo con los datos divulgados por el INE, en el último trimestre de 2014 el sueldo medio de los españoles se situaba en 1.991,84 euros al mes, un 0,2% menos que en el mismo periodo del año anterior. El descenso fue mayor en términos de costes laborales totales, pues en este caso la caída a finales de 2014 fue del 0,5% en un año, hasta los 2.638,8 euros. La devaluación salarial ha sido más intensa en quienes tienen empleos más precarios: un contratado a tiempo parcial percibía por hora, a finales de 2014, 10,68 euros (un 1,2% menos que en 2013); por su parte, un trabajador a jornada completa ganaba en el último trimestre de 2014 16,11 euros por hora, lo que supone un descenso del 0,6% (<http://www.ine.es/daco/daco42/etcl/etcl0414.pdf>; fecha de consulta: 22/03/2015).

83.2 ET⁶; 2) extender la posibilidad de descuelgue a otras condiciones laborales distintas a las salariales; 3) y establecer mecanismos dirigidos a superar situaciones de “bloqueo” durante el procedimiento de inaplicación de las condiciones laborales.

Más recientemente, la Ley 1/2014, de 28 de enero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social – procedente del RDL 11/2013, de 2 de agosto-, ha modificado algunos aspectos del régimen jurídico del periodo de consultas previo al descuelgue.

En este trabajo se realiza, en su primera parte, un breve análisis de las normas que actualmente propician la descentralización de la negociación colectiva, fundamentalmente, reconociendo prioridad aplicativa absoluta a las unidades empresariales y facilitándoles el “descuelgue” del convenio aplicable. Estas medidas han permitido que la negociación colectiva se haya convertido, en la práctica, en una de las principales herramientas utilizadas para articular la intensa devaluación de las condiciones laborales producida en España a partir de la reforma laboral de 2012⁷.

Ahora bien, el objetivo final perseguido en este estudio no es el análisis de los efectos de la descentralización de la negociación colectiva en el salario, tiempo de trabajo u otras condiciones laborales, sino la reflexión sobre su eventual repercusión en una materia deliberadamente omitida por las recientes reformas, y altamente sensible, como es la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras afectadas por dicha descentralización.

II. MEDIDAS DIRIGIDAS A FACILITAR LA DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El art. 84.1 ET contiene el principio general, ampliamente exceptuado, de intangibilidad de los convenios colectivos, conforme al cual, un convenio colectivo durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

⁶ Tal como advierte CRUZ VILLALÓN, J., en “Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012”, *Reformas estructurales y negociación colectiva. XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (F.J. PRADOS DE REYES, Coord.), Monografías de Temas Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2012, pág. 32, la principal diferencia entre la reforma de 2011 y la de 2012 radica en que la primera es más propensa a la regla de la supletoriedad, mientras que la segunda se encuentra más inclinada al uso de la técnica de la imperatividad inalterable por las partes.

⁷ Véase, LÓPEZ ANIORTE, M.C., “Nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y devaluación de las condiciones laborales en España”, *Revista de Derecho Social*, núm. 65, 2014, págs. 181 y sgs.

Se analizan a continuación dos excepciones legales al principio de intangibilidad de los convenios colectivos (art. 84. 2, 3 y 4 ET), la prioridad aplicativa relativa de los convenios autonómicos y la prioridad aplicativa absoluta de los convenios empresariales, a las que se añade el descuelgue de condiciones laborales (art. 82.3 ET), figuras todas ellas a través de las cuales nuestro sistema, alejándose del esquema estatutario inicial de 1980, basado en una estructura centralizada de la negociación colectiva, ha pasado a ser un modelo radicalmente descentralizado en el que la empresa constituye la unidad de negociación prevalente⁸.

1. La prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa

El art. 84.2 ET, en su nueva redacción dada por la Ley 3/2012, establece la prioridad aplicativa de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, de un grupo de empresas, o para una pluralidad de empresas vinculadas, independientemente del momento en que el mismo se negocie, respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en determinadas materias. La empresa se convierte, de este modo, en el espacio “natural” para la toma de decisiones⁹, lo que, unido a las amplias posibilidades de inaplicación del convenio sectorial que la reforma ofrece -a las que se hará referencia más abajo-, permite augurar un panorama de segmentación y desigualdad de las relaciones laborales en España¹⁰, que también puede tener graves consecuencias en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

La gran novedad que, en esta materia, introduce la reforma de 2012 respecto de la de 2011, se contiene en el último párrafo del art. 84.2 ET, en el que se señala que los “*acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado*”. Desaparece, de este modo, la posibilidad contemplada en la reforma de 2011 de que un convenio negociado en los términos del art. 83.2 ET estableciera reglas distintas, atribuyendo, por ejemplo, prioridad al convenio estatal o autonómico. Con la reforma de 2012 se garantiza la salvaguarda absoluta de los convenios de empresa, de grupo o de empresas vinculadas, frente a los acuerdos negociados *ex art.* 83.2 ET, independientemente de cuál sea la

⁸ LÓPEZ ANIORTE, M.C., *Nuevas reglas de concurrencia de convenios y descentralización de la negociación colectiva. La empresa como unidad de negociación prevalente*, Ediciones Laborum, Murcia, 2014 (147 págs.)

⁹ MERINO SEGOVIA, A., “La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, pág. 256.

¹⁰ En este sentido, LÓPEZ LÓPEZ, J., “Descuelgue del convenio colectivo y cambio de unidad aplicativa (2012): una interpretación acorde con el modelo constitucional”, *Relaciones Laborales*, N° 4, Sección Doctrina, Abril 2014, Año 30, tomo 1, Editorial LA LEY.

estructura de la negociación colectiva que, en un determinado sector, puedan considerar más adecuada las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del mismo, en atención a sus particulares características.

La prioridad aplicativa no es completa, pues no se reconoce respecto de todas las materias sino de algunas de ellas, si bien de relevancia capital, pues incluyen los contenidos más importantes y conflictivos que forman parte del núcleo central de la negociación colectiva¹¹, y que, por tal motivo, el legislador considera primordiales para una “gestión flexible” de las condiciones laborales. Tales son materias son:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turno.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el ET a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Y otras materias que puedan establecer los acuerdos y convenios a que se refiere el art. 87.1 ET (entre estas otras materias podrían encontrarse cuestiones atinentes a la seguridad y salud de las personas trabajadoras).

Esta nueva estructura descentralizada de la negociación colectiva constituye una de las herramientas clave de la reforma laboral de 2012 para la adaptación de las condiciones laborales a las exigencias del “mercado global”, dado que no se requiere justificar la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas (a diferencia del descuelgue de condiciones laborales). Es previsible que en determinadas empresas –incluso carentes de dificultades–, con el fin de potenciar su flexibilidad interna, se modifique la estructura salarial para incentivar las partidas vinculadas a la productividad empresarial, y se adopten previsiones en materia de

¹¹ En este sentido, BAYLOS GRAU y CABEZA PEREIRO, J., “La lesividad de los convenios colectivos de empresa concurrentes con los de sector al amparo del art. 84.2 ET”, *Revista de Derecho Social*, núm. 59, 2012, pág. 223.

tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y vacaciones que, en su caso, pudieran desplazar medidas en materia de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y/o fueran susceptibles de incidir en la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Dado que, en aplicación del principio de jerarquía normativa, los convenios están subordinados a la Ley, todos ellos han quedado vinculados por esta nueva regulación, y no sólo los suscritos tras la entrada en vigor del RDL 3/2012 -el 12 de febrero de 2012-, sino también los que estaban vigentes con anterioridad. Así lo ha establecido la SAN 10 de septiembre de 2012¹², que declara la nulidad, con efectos de 12 de febrero de 2012, de las cláusulas de un convenio sectorial que otorgan prioridad aplicativa, en ciertas materias, a éste, contraviniendo la nueva regulación del art. 84.2 ET que, respecto de tales materias, atribuye prioridad a los convenios de empresa.

La reforma de 2012 afecta directamente a la estructura de la negociación colectiva, pues, bajo el argumento de facilitar la flexibilidad interna de la empresa¹³, el propio legislador introduce un nuevo criterio que modifica tal estructura¹⁴, al atribuir prioridad aplicativa absoluta al convenio de empresa y reducir significativamente el papel que venían asumiendo los convenios sectoriales, estatales, autonómicos o provinciales, en orden a la fijación de la misma y la homogeneización de las condiciones laborales. Dicha homogeneización -además de evitar la precarización en cascada de las condiciones de trabajo que la reforma propicia- impedía la existencia de ventajas competitivas entre empresas del mismo sector (*dumping*), a la vez que, en determinados ámbitos profundamente marcados por la descentralización productiva - como el de la construcción-, garantizaba la coordinación de las organizaciones de trabajo de las distintas empresas que confluían para el logro de una misma finalidad productiva.

El Pleno del Tribunal Constitucional, en sentencias de 16 de julio de 2014 y de 22 de enero de 2015, ha confirmado la constitucionalidad de la medida, desestimando los recursos de inconstitucionalidad presentados contra la Ley 3/2012, respectivamente, por el Parlamento de Navarra, de un lado, y por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario Izquierda Plural, de otro.

2. La prioridad aplicativa relativa de los convenios de Comunidad Autónoma

¹² AS 2012/2514.

¹³ GOERLICH PESET, J.M., *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio en la reforma de 2012*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 35.

¹⁴ GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La concurrencia de convenios tras la reforma de la negociación colectiva”, en (J. GORELLI HERNÁNDEZ e I. MARÍN ALONSO, Coords.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva*, Tecnos, Madrid, 2013, pág. 71.

La Ley 3/2012 mantiene la redacción de los apartados 3 y 4 del art. 84 ET introducida por el RDL 7/2011, que reconocen prioridad aplicativa a los convenios o acuerdos de Comunidad Autónoma respecto de los de ámbito estatal, admitiendo, en definitiva, la posibilidad de que los primeros afecten a los segundos, para facilitar la creación de un marco autonómico de relaciones laborales.

La descrita prioridad aplicativa se condiciona al cumplimiento de tres requisitos:

1º) Que esta posibilidad no sea excluida mediante acuerdo o convenio estatal negociado según el art. 83.2 ET¹⁵. De este modo, los convenios autonómicos no corren igual suerte que los de empresa; al no extenderse a los primeros la prioridad aplicativa absoluta de los segundos, pueden imponer los de ámbito estatal la obligatoriedad de sus cláusulas e impedir la creación de los marcos autonómicos de relaciones laborales arriba aludidos.

2º) Que la decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Esta segunda exigencia resulta ociosa pues es evidente que sin el cumplimiento de tal requisito el convenio resultaría extraestatutario y no le sería de aplicación el art. 84 ET.

3º) Y que, salvo que se aplique un régimen distinto *ex art.* 83.2 ET, no se incida sobre determinadas materias que se catalogan como no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma; tales son: el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

3. El descuelgue de condiciones laborales

Tras la reforma laboral de 2010, las condiciones y procedimientos para llevar a efecto el descuelgue –inicialmente sólo salarial- se regulan directamente por el Estatuto de los Trabajadores. Dicha reforma implicó, en primer lugar, la desaparición del control en la materia por parte de los convenios de ámbito supraempresarial que, en ocasiones, preveían procedimientos tan complejos de descuelgue que resultaban inoperantes para resolver situaciones económicas negativas sufridas por las empresas; en segundo término, el establecimiento de un régimen de descuelgue general aplicable a todos los sectores profesionales; y, por último, la asunción del protagonismo en la materia por parte de las unidades de negociación empresariales, produciéndose, tras la citada

¹⁵ Véase la STS 1 de octubre de 1998 (RJ 1998/7801), donde se contempla un supuesto en el que el Convenio Estatal autoriza la celebración de convenios concurrentes de ámbito autonómico.

reforma, el descuelgue directamente por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4 ET, teniendo como único marco normativo las previsiones estatutarias.

La Ley 3/2012 ha vuelto a incidir sobre el contenido del art. 82.3 ET¹⁶, con los siguientes objetivos:

1) Ampliar las causas del descuelgue, de manera que, además de las económicas¹⁷, ahora también pueden alegarse causas técnicas, organizativas y productivas; con esta nueva regulación la figura del descuelgue pierde su tradicional justificación como excepción a los principios de eficacia general, normativa e intangibilidad de los convenios colectivos estatutarios, fundamentada en razones económicas adversas sufridas por la empresa y en la necesidad de garantizar su viabilidad. Tras la reforma laboral de 2012, se podrá aplicar tan relevante excepción en supuestos en los que la situación económica de la empresa no sea negativa –es posible, incluso, que la misma tenga ingresos ordinarios estables o crecientes-, alegando razones técnicas, organizativas o productivas, con las que se persiga una mayor “competitividad o productividad”, y, en definitiva, la obtención de un superior beneficio mediante la reducción de costes. Cabe advertir que esta es una herramienta diseñada para desplegar sus efectos de forma conjunta y complementaria con otra de las medidas estrella de la reforma laboral de 2012: la prioridad aplicativa absoluta del convenio colectivo de empresa; ahora bien, como ya se ha señalado, esta última presenta la ventaja frente al descuelgue de que no precisa apoyarse en la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2) Ampliar los convenios afectados: en la regulación anterior, no procedía la inaplicación del convenio colectivo que regía en la propia empresa, pero sí se admitía el

¹⁶ Un detenido análisis de los muy diversos problemas prácticos que presenta la vigente regulación del descuelgue de condiciones laborales, puede verse en CAVAS MARTÍNEZ, F., “El descuelgue: problemas prácticos y primeras experiencias, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, febrero 2014 (pags. 127-174).

¹⁷ La norma concreta dos supuestos en los que se entiende que concurren circunstancias económicas negativas, aunque también admite otros posibles que no se explicitan: a) Cuando existen pérdidas actuales o previstas. b) Cuando se produce una disminución persistente “en el nivel de ingresos ordinarios o ventas”. A diferencia de la regulación anterior, que no aclaraba a partir de qué momento se podía entender que la disminución era “persistente”, en la nueva ordenación se precisa que así ocurre “en todo caso” –presunción iuris et de iure- “si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

descuelgue respecto de otro de ámbito superior; sin embargo, tras la reforma llevada a efecto por la Ley 3/2012 se permite la inaplicación de cualquier convenio colectivo independientemente de su ámbito “sea éste de sector o de empresa”. Al posibilitar el descuelgue respecto del propio convenio de empresa que no haya agotado su vigencia, la reforma impregna de una especial inestabilidad e inseguridad a los contenidos negociales acordados en las unidades empresariales, que podrán ser inaplicados en cualquier momento, sin necesidad de esperar a que se agote la vigencia del convenio mediante su denuncia.

3) Ampliar el régimen jurídico del descuelgue a otras condiciones laborales distintas a las salariales. Particularmente, el ámbito objetivo de los acuerdos de inaplicación ahora se extiende a: a) jornada de trabajo; b) horario y distribución del tiempo de trabajo; c) régimen de trabajo a turnos; d) sistema de remuneración y cuantía salarial; e) sistema de trabajo y rendimiento; f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET; y, g) mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Las seis primeras materias relacionadas coinciden con las que el art. 41.1. ET enumera, en cuanto susceptibles de modificación sustancial a través de los mecanismos legales previstos en el mencionado art. 41 ET. La última materia relacionada no es una condición de trabajo, pero puede formar parte del contenido negocial, de acuerdo con lo establecido en los arts. 82.2 y 85.1 ET, así como en el art. 39.2 LGSS, que autoriza que las mejoras voluntarias reguladas en los arts. 191 y sgs. LGSS -planes de pensiones, ampliación de la duración y la cuantía de la prestación de IT- sean objeto de contratación colectiva.

4) Facilitar el desbloqueo en el supuesto de que el periodo de consultas finalizara sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos previstos para resolver las discrepancias, o tales procedimientos no las hubieran solucionado. Reconoce la Ley 3/2012, en su Exposición de Motivos, que la reforma del mercado de trabajo de 2010 había pretendido hacer más viable la posibilidad de inaplicación pero que, a la vista de los datos de 2011, y en un contexto de agravamiento de la crisis, la norma estatal no había supuesto un avance significativo al no haber garantizado el “desbloqueo” ante la falta de acuerdo. Por el contrario, la reforma laboral de 2012 sí ha creado mecanismos para hacer posible el aludido “desbloqueo”, al establecer, a tal efecto, el actual penúltimo párrafo del art. 82.3 ET, que “*cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia*”, cualquiera de las

partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, en los demás casos. Esta previsión, al hacer posible que una sola de las partes someta la discrepancia a un arbitraje –parte que, pese a la expresión genérica utilizada, siempre será el empresario-, pone en el centro de atención los muchos interrogantes que en el ámbito laboral suscita el arbitraje obligatorio; no en vano, al permitir la resolución de la discrepancia de forma coactiva y en contra de la voluntad común de ambas partes, podría eventualmente lesionar el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1 CE). Ahora bien, las dudas suscitadas por esta previsión han sido despejadas por el TC, en sus SS de 16 de julio de 2014 y de 22 de enero de 2015, que han declarado su constitucionalidad.

III. EFECTOS DE LAS NUEVAS REGLAS DE CONCURRENCIA DE CONVENIOS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las reformas de la negociación colectiva llevadas a efecto por el RDL 7/2011 y la Ley 3/2012, a las que se ha hecho referencia más arriba, han permitido que la prevención de riesgos laborales deje de ser una materia intangible para los convenios colectivos de ámbito empresarial y autonómico¹⁸.

En lo que se refiere a los convenios de ámbito autonómico, cabe recordar que, en materia de concurrencia de convenios colectivos, el artículo 84.4 ET, en su redacción dada por el RDL 7/2011, dispone, que “*salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma (...) las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales*”. Así pues, de acuerdo con esta regulación, es posible -sobre todo en momentos de crisis- que los convenios colectivos de ámbito autonómico modifiquen, incluso empeoren, las condiciones mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo previstas en un convenio o acuerdo estatal, siempre que éste permita la inclusión

¹⁸ Véase, en ese sentido, GARRIGES GIMÉNEZ, A., “Derivas de la Reforma de la Negociación Colectiva en España: Un adiós a la intangibilidad *in Peius* de las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales establecidas por los convenios colectivos sectoriales”, en <http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/3019/2845><http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/3019/2845>, págs. 231 y 242-243 (Fecha de consulta 1-04-2015).

de estas materias en la negociación colectiva autonómica y no establezca límites a su negociación en ámbitos inferiores.

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

IV. EFECTOS DE LAS NUEVAS REGLAS DE DESCUELQUE DE CONDICIONES LABORALES EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

1. La protección de la salud de los trabajadores afectados por el descuelgue: consideraciones generales

El descuelgue de condiciones laborales provoca una modificación de las condiciones de trabajo que rodean a las personas que trabajan en la empresa, pues afecta a características relativas tanto a su organización como a su ordenación (cambio de funciones, asignación de nuevas tareas, horarios, jornada, turnos, sistema de trabajo, etc.). Ahora bien, dicha modificación no debe perjudicar la salud de los trabajadores afectados; por ello, será preciso que, durante el periodo de consultas previo al descuelgue, los interlocutores que intervengan ante la empresa *-ex* arts. 87 y 41.4 ET-, intensifiquen sus esfuerzos en orden a analizar y valorar de forma exhaustiva la repercusión que dicho descuelgue puede tener sobre la seguridad y salud de las personas

trabajadoras afectadas, velando por la mejora de sus condiciones de trabajo y teniendo presentes las implicaciones que el mismo generará sobre las obligaciones y derechos previstos en materia de prevención de riesgos laborales.

A este respecto, cabe advertir que cuando la inaplicación del convenio sea fruto del acuerdo alcanzado con los representantes designados *ad hoc* en virtud de lo previsto en el art. 41.4 ET, las posibilidades de control se reducen al mínimo, dado que no existe una previsión legal que confiera a estos trabajadores análogas competencias que a los representantes legales, ni idénticas garantías; por su parte, tampoco poseen la formación de los delegados de prevención -elegidos entre los representantes unitarios-, por lo que les ha de resultar más difícil advertir las implicaciones negativas que los cambios propuestos puedan tener en la seguridad y salud de los trabajadores y, por supuesto, oponer objeciones al respecto.

Ahora bien, al margen de la dudosa capacidad real de fiscalización de los representantes designados *ad hoc* durante el periodo de consultas, no debe olvidarse que el empresario, tras el descuelgue, no queda exonerado de su deber de protección, debiendo éste velar por que las modificaciones producidas en las condiciones de trabajo no perjudiquen la salud de los trabajadores afectados.

El deber de protección supone la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y de realizar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Asimismo, el empresario deberá desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes; y, del mismo modo, aquél habrá de disponer lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención que se precisen ante las modificaciones que experimenten las circunstancias que incidan en la realización del trabajo, pues deberá evitar y prevenir cualquier efecto negativo sobre la salud de los trabajadores, tanto a nivel físico como psicológico o de interacción social o, en su caso, adoptar las medidas de protección necesarias.

De forma más concreta, en caso de descuelgue, el empresario deberá tener en cuenta los principios de la actividad preventiva recogidos en el art. 15 LPRL y, en especial, el de “*adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la*

concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud” (art. 15.1.d). A tal efecto, habrá de adscribir a los trabajadores a puestos de trabajo compatibles con sus características personales y psicofísicas (art. 25.1. LPRL), pudiendo constituir el incumplimiento de este deber una infracción grave (art. 12.7 LISOS) o muy grave (art. 13.4 LISOS). Y, asimismo, deberá planificar la actividad preventiva tras el descuelgue *“buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”* (art. 15.1.g LPRL).

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

Respecto a la posibilidad de descuelgue en materia de horario y régimen de trabajo a turnos, el art. 36.4 ET obliga al empresario a garantizar a los trabajadores nocturnos una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia.

Particularmente, el descuelgue de condiciones de trabajo puede afectar negativamente a la salud de personas trabajadoras especialmente sensibles (art. 25 LRPL), mujeres embarazada o en situación de lactancia (art. 26 LPRL). El empresario, en estos casos, deberá actualizar o revisar la evaluación inicial realizada, indicando, siempre que se reconozca la situación de riesgo y fuese preciso, la necesidad de adaptación del puesto de trabajo o no, y en su caso, las medidas de prevención y

protección que deban adoptarse¹⁹. En los casos en que las nuevas condiciones afectaran negativamente a mujeres embarazadas o lactantes, ello podría determinar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia (arts. 25 y 26 LPRL).

2. El descuelgue de condiciones en materia de tiempo de trabajo, funciones o salario, y sus efectos en materia de seguridad y salud laboral

El cambio en las condiciones de trabajo relacionadas con el tiempo de trabajo derivado de un procedimiento de inaplicación de condiciones laborales puede perjudicar la salud de las personas trabajadoras afectadas.

La actividad realizada siguiendo un determinado ritmo de trabajo, así como el trabajo a turnos o el trabajo nocturno constituyen riesgos para la salud de los trabajadores que pueden aumentar el riesgo de accidentes de trabajo y favorecer la aparición de enfermedades de carácter profesional. Muchos de los accidentes producidos por fallos o errores son, en última instancia, debidos a situaciones de fatiga o estrés, derivados de una inadecuada organización del tiempo de trabajo o del establecimiento de unos objetivos de producción difícilmente alcanzables²⁰.

Por su parte, la configuración del horario de trabajo, de la jornada laboral o de la turnicidad en la empresa no sólo pueden desplazar otras medidas en materia de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal²¹, sino que, además, constituyen factores de riesgo susceptibles de incidir negativamente en la salud de las personas trabajadoras. En este sentido, la aparición de la fatiga, con frecuencia, va unida a la

¹⁹Téngase en cuenta que el art. 26 LRPL obliga al empresario a adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos que se determinen en la evaluación de riesgos realizada y que puedan afectar a la salud de la trabajadora o del feto, a través de la adaptación de las condiciones de trabajo (por ejemplo del tiempo de trabajo) de las trabajadoras afectadas, la no realización de trabajo nocturno y/ o a turnos, y en los supuestos de riesgo durante el embarazo en los que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, se declarará el paso de la trabajadora afectada, a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. En este sentido, el descuelgue de las condiciones laborales previstas en un convenio y la asignación de nuevas tareas, si afectara a una trabajadora embarazada, implicará una nueva evaluación de riesgos al objeto de asegurar que esas nuevas funciones encomendadas son inocuas para ella y para el feto. En otro caso, procederá iniciar un procedimiento de adaptación del puesto de trabajo que puede implicar un nuevo traslado a otro puesto exento de riesgos o la suspensión del contrato de trabajo por la contingencia de riesgo durante el embarazo. La misma situación ocurriría en caso de que el nuevo puesto asignado implicara un riesgo para la lactancia. En todas estas situaciones debe prevalecer el derecho a la protección a la madre, al feto y al niño/a frente al derecho de organización del trabajo por parte del empresario.

²⁰ Cfr., Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo “Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales”, http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Guia_de_actuaciones_IT_SS_sobre_riesgos_psicosociales.pdf, pág.16. (Fecha de consulta 2 abril 2015).

²¹ Sobre los efectos de la distribución flexible del tiempo de trabajo en la conciliación de la vida personal y laboral, véase FERRANDO GARCÍA, F., “Implicaciones de la gestión flexible del tiempo de trabajo en materia de conciliación de la vida personal y laboral” *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015 (en prensa).

ordenación del tiempo de trabajo y, en particular, al trabajo nocturno o a turnos y a la carga de trabajo, principalmente, si se trata de un trabajo repetitivo y monótono²².

El trabajo a turnos y el nocturno constituyen agravantes generales de las condiciones de trabajo por las alteraciones físicas y mentales que, en ocasiones, producen en la persona, al tiempo que pueden actuar como agravantes específicos, particularmente, en aquellos trabajos que comportan carga mental, carga física, ruido, utilización de sustancias tóxicas o que se desarrollan por trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia²³.

Ciertamente, la falta de sueño y descanso, provocado por una inadecuada regulación del tiempo de trabajo, genera una acumulación de fatiga y sueño y, por consiguiente, el descenso de la capacidad de respuesta tanto física como mental; todo ello influye en una disminución del rendimiento así como en el aumento de accidentes, tanto en el puesto de trabajo como *in itinere*²⁴. Por tal motivo, el ET prohíbe la realización de trabajos nocturnos a los menores de 18 años.

Existen otras restricciones sobre la duración de la jornada laboral aplicables a algunos trabajadores expuestos a determinados riesgos, previstas en su normativa específica²⁵. Será necesario, en estos casos, entre otras obligaciones, revisar la

²² Al respecto, véase el documento elaborado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo “Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales guía de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social sobre riesgos psicosociales”, cit., pág.19. (Fecha de consulta 1 de abril 2015), en el que se manifiesta que “*las interacciones entre riesgos psicosociales y los riesgos de seguridad se manifiestan especialmente en las conductas o actos inseguros en lo que se denomina «el factor humano» en la prevención de riesgos laborales. La mayor parte de los estudios indican que los problemas en la organización del trabajo son la causa más común de los accidentes laborales y que muchos de los accidentes producidos por fallos o errores son en última instancia debidos a situaciones de fatiga o estrés, inadecuadas comunicaciones, la consecución de objetivos de producción difícilmente alcanzables, el inadecuado reparto de tareas a personas no cualificadas para llevarlas a cabo o a la falta de control y supervisión de las normas de trabajo por parte de los mandos o supervisores*”.

²³ En este sentido, NOGAREDA CUIXART, S., “El trabajo a turnos y nocturno como agravante de la exposición a los riesgos laborales”, *8ª Jornadas Nacionales de Ergonomía y Psicología*, Avilés, 2012, págs., 7, 10 y 11, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/EL%20INSHT%20EN/Documentacion%20de%20jornadas/VIII%20Jornadas%20Nacionales%20Ergonomia%20y%20Psicosociologia/silvia%20nogareda%20aviles%2012.pdf>. (Fecha de consulta 2 abril 2015).

²⁴ Véase, NOGAREDA CUIXART, C., NOGAREDA CUIXART, S. Y SOLÓRZANO FÀBREGA, M., “Jornadas y horarios de trabajo”, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, Octubre 2013, págs. 19 y 20. <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>. (Fecha de consulta 31 de marzo 2015).

²⁵ En este sentido, el RD 488/1997, de 14 de abril, sobre Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, en su art.3, apartado , prevé: “*Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, el empresario adoptará las*

evaluación de riesgos y la planificación preventiva, así como llevar a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras afectadas, de conformidad con lo previsto en la LPRL y el RSP.

El descuelgue de condiciones laborales también puede incidir sobre las funciones, cuando los cambios excedan de los límites que, para la movilidad funcional, prevé el art. 39 ET; estos cambios son susceptibles de repercutir negativamente en la salud de las personas trabajadoras.

Con frecuencia, las funciones que un trabajador desarrolla en su puesto de trabajo no sólo exigen un esfuerzo físico, sino también mental, por lo que se deberá tener en cuenta, en la asignación de nuevas funciones, diversos factores, tales como las capacidades de los trabajadores afectados; sus conocimientos; su cualificación; su experiencia; su edad; su estado de salud, etc. No debe olvidarse que si, entre las exigencias de los nuevos requerimientos o funciones, no se han considerado otros aspectos relacionados con el entorno de trabajo -como el ambiente físico- y con la organización del trabajo, estos cambios podrían perjudicar la salud de la persona trabajadora, favoreciendo la aparición de carga mental, fatiga, estrés e insatisfacción laboral, entre otros efectos. Por su parte, el inadecuado reparto de tareas a personas no cualificadas y la falta de control y supervisión de las normas de trabajo, por parte de los mandos o supervisores, se encuentran entre las causas comunes de los accidentes de trabajo²⁶.

Por todo ello, al producirse cambios en las funciones, será necesario evaluar los puestos de trabajo, analizando las nuevas tareas o funciones encomendadas a los trabajadores afectados para identificar posibles riesgos y eliminarlos o, en su caso, evaluarlos proponiendo medidas preventivas dirigidas a la reducción de los mismos. El empresario deberá informarles sobre los riesgos que, para su seguridad y salud, se deriven de las nuevas funciones o tareas que deban desarrollar (art.18 LPRL); y, además, habrá de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, como consecuencia de los cambios que se produzcan en las funciones que venga desarrollando hasta ese momento, o de la

medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente”.

²⁶ Cfr., Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo “Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales”, op. cit. pág.16 (consulta 2 abril 2015).

introducción de nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo (art. 19 LRPL)²⁷.

Por último, es preciso hacer referencia a los supuestos de inaplicación de condiciones laborales que supongan cambios en el sistema de remuneración y/o la cuantía salarial. Las modificaciones que se traduzcan en una disminución de la cuantía salarial, en el incentivo de las partidas vinculadas a una mayor productividad o en el aumento de los ritmos de trabajo podrían potenciar el riesgo de insatisfacción laboral y estrés, especialmente en los casos en que tales cambios no permitan obtener un salario suficiente para atender las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras afectadas. Asimismo, si el aumento de la productividad implicara incrementar los ritmos de trabajo, esta modificación podría acrecentar el riesgo de accidentes de trabajo.

Tras los supuestos de inaplicación salarial descritos, será preciso revisar la evaluación de riesgos realizada para identificar posibles riesgos y, tras la revisión, aplicar las medidas de prevención que permitan garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

1. El art. 84.2 ET, en su nueva redacción *ex* Ley 3/2012, establece la prioridad aplicativa absoluta de las condiciones establecidas en un convenio de empresa -de igual modo, de un grupo de empresas o para una pluralidad de empresas vinculadas- respecto del convenio de ámbito superior en determinadas materias, independientemente del momento en el que este último se haya negociado y publicado. La empresa se convierte, de este modo, en la unidad de negociación prevalente y, en consecuencia, en el espacio “natural” para la toma de decisiones, lo que, unido a las amplias posibilidades de inaplicación del convenio sectorial que la reforma establece, permite augurar un panorama de segmentación y desigualdad de las relaciones laborales en España, que también podría tener graves consecuencias en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

²⁷ En este sentido, el art. 19 LRPL dispone: “1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario (...)”.

2. La nueva estructura descentralizada de la negociación colectiva constituye una de las herramientas clave de la reforma laboral de 2012 para la adaptación de las condiciones laborales a las exigencias del “mercado global”, en la medida en que la prioridad del convenio empresarial no se condiciona a la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas (a diferencia del descuelgue de condiciones laborales). Es factible que en determinadas empresas, incluso sin dificultades, con el fin de potenciar su flexibilidad interna, se negocien nuevas condiciones en materia de estructura salarial, para incentivar las partidas vinculadas a la productividad empresarial, y se adopten previsiones en materia de tiempo de trabajo susceptibles de incidir negativamente en la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

3. Las reformas de la negociación colectiva llevadas a efecto por el RDL 7/2011 y la Ley 3/2012 han permitido que la prevención de riesgos laborales deje de ser una materia intangible para los convenios colectivos de ámbito empresarial y autonómico. En lo que se refiere a estos últimos, de acuerdo con la regulación contenida en el art. 84.4 ET, se admite la posibilidad de que los mismos modifiquen *in peius* las condiciones mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo previstas en un convenio o acuerdo estatal, siempre que éste permita la inclusión de tales materias en la negociación colectiva autonómica y no establezca límites a su negociación en ámbitos inferiores

Por su parte, el art. 84.2 ET establece su prioridad aplicativa absoluta de los convenios empresariales respecto de las materias previstas en el mencionado artículo, a las que podrán adicionarse, en su caso, “*aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2*” (letra g). Entre dichas materias podrían encontrarse contenidos relacionados con la prevención de riesgos laborales, si así se permitiese en los acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos a los que se refiere el art. 83.2 ET. En estos casos, se abriría la posibilidad de regular cuestiones atinentes a la prevención de riesgos laborales en un convenio de empresa, no sólo para la mejora de lo dispuesto en ámbitos superiores, sino también para el establecimiento de una regulación menos favorable, e incluso, en perjuicio de la seguridad y salud de los trabajadores afectados.

4. En el caso de que el cambio de las condiciones de trabajo derivado de un descuelgue fuese en detrimento de la seguridad y salud de los trabajadores de una empresa, la posibilidad de control, durante el periodo de consultas, del cumplimiento de las normas aplicables en materia preventiva, puede quedar limitada, en la práctica, a los supuestos en los que exista en la empresa representación legal de los trabajadores. Por el contrario,

cuando la inaplicación del convenio sea fruto del acuerdo alcanzado con los representantes designados *ad hoc* en virtud de lo previsto en los arts. 87.1 y 41.4 ET, las posibilidades de control se reducen al mínimo, pues, posiblemente, a dichos representantes, les resulte difícil advertir las implicaciones negativas que los cambios propuestos por el empresario puedan tener en la seguridad y salud de los trabajadores y, en consecuencia, oponer objeciones al respecto.

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

En estos procesos, el empresario deberá observar, no sólo los principios de la acción preventiva contemplados en el artículo 15 LRPL, sino también otras obligaciones, como la de realizar una nueva evaluación de riesgos respecto de las nuevas condiciones de trabajo que se originan como consecuencia del descuelgue o, en su caso, una revisión de la ya realizada en los términos que procedan y, en consecuencia, una nueva planificación preventiva (art. 16 LPRL). Por otra parte, también deberá observar las obligaciones relacionadas con la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras afectadas por el cambio en las condiciones de trabajo (art. 22 LPRL), con la información y la formación en materia de riesgos laborales (art. 18 y 19 LPRL), y con la protección de trabajadores sensibles, menores o mujeres embarazadas o en situación de lactancia (arts. 25, 26 y 27 LPRL).

BIBLIOGRAFÍA:

BAYLOS GRAU y CABEZA PEREIRO, J., “La lesividad de los convenios colectivos de empresa concurrentes con los de sector al amparo del art. 84.2 ET”, *Revista de Derecho Social*, núm. 59, 2012.

CAVAS MARTÍNEZ, F., “El derecho social ante la crisis”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 1, núm. 19, 2009.

- “El descuelgue: problemas prácticos y primeras experiencias”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11, febrero 2014.

CORREA CARRASCO, M., “La ordenación de la estructura de la negociación colectiva tras las recientes reformas laborales”, *Revista de Derecho Social*, núm. 59, 2012.

CRUZ VILLALÓN, J., en “Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012”, *Reformas estructurales y negociación colectiva. XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (F.J. PRADOS DE REYES, Coord.), Monografías de Temas Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2012.

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo “Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales”,

http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Guia_de_actuaciones_ITSS_sobre_risgos_psicosociales.pdf. (Fecha de consulta 2 abril 2015).

FERRANDO GARCÍA, F., “Implicaciones de la gestión flexible del tiempo de trabajo en materia de conciliación de la vida personal y laboral” *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015 (en prensa).

GARRIGES GIMÉNEZ, A., “Derivas de la Reforma de la Negociación Colectiva en España: Un adiós a la intangibilidad *in Peius* de las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales establecidas por los convenios colectivos sectoriales”, <http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/3019/2845><http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/3019/2845> (Fecha de consulta 1-04-2015).

GOERLICH PESET, J.M., *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio en la reforma de 2012*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La concurrencia de convenios tras la reforma de la negociación colectiva”, en (J. GORELLI HERNÁNDEZ e I. MARÍN ALONSO, Coords.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva*, Tecnos, Madrid, 2013.

LÓPEZ ANIORTE, M. C, “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, AAVV, *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum, 2012.

- “Novedades en materia de negociación colectiva”, AAVV, Guía práctica de la reforma laboral 2010, Laborum, 2010.

- “Nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y devaluación de las condiciones laborales en España”, *Revista de Derecho Social*, núm. 65, 2014.

- Nuevas reglas de concurrencia de convenios y descentralización de la negociación colectiva. La empresa como unidad de negociación prevalente, Ediciones Laborum, Murcia, 2014.

LÓPEZ LÓPEZ, J., “Descuelgue del convenio colectivo y cambio de unidad aplicativa (2012): una interpretación acorde con el modelo constitucional”, *Relaciones Laborales*, Nº 4, Sección Doctrina, Abril 2014, Año 30, tomo 1, Editorial LA LEY.

MERINO SEGOVIA, A., “La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012.

NOGAREDA CUIXART, C., NOGAREDA CUIXART, S. Y SOLÓRZANO FÀBREGA, M., “Jornadas y horarios de trabajo”, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona Octubre 2013, págs. 19 y 2 , en, <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>. (Fecha de consulta 31 de marzo 2015).

NOGAREDA CUIXART, S. “El trabajo a turnos y nocturno como agravante de la exposición a los riesgos laborales”, *8ª Jornadas Nacionales de Ergonomía y Psicología*, Avilés, 2012, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/EL%20INSHT%20EN/Documentacion%20de%20jornadas/VIII%20Jornadas%20Nacionales%20Ergonomia%20y%20Psicologia/silvia%20nogareda%20aviles%2012.pdf>. (Fecha de consulta 2 abril 2015).