

EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REPRESENTACIÓN PREVENTIVA: PUNTOS CRÍTICOS SOBRE SU REGULACIÓN E INSTRUMENTACIÓN*

DAVID GUTIÉRREZ COLOMINAS

*Investigador Postdoctoral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social***

Universitat Autònoma de Barcelona

EXTRACTO

Palabras clave: Delegados de prevención, representación preventiva, constitución y designación, empresas dispersas

La regulación de la constitución y designación de la representación preventiva de los trabajadores se enfrenta a nuevos desafíos, como consecuencia de la irrupción de nuevas formas de organización empresarial basadas en la economía colaborativa. La descentralización y la desaparición de la realidad física del centro de trabajo afectan negativamente a la defensa de la seguridad y salud en el trabajo, dado que atomizan la representación, e incluso puede llegar a eliminarla. Estas circunstancias obligan a repensar el papel de los agentes sociales, bien desde la perspectiva de la eficacia de las opciones que ofrece la LPRL, bien desde las previsiones que se instrumentan en los convenios colectivos.

Ante este escenario, este artículo se centra en analizar el estado actual del marco jurídico y convencional de la representación preventiva, examinando a tal efecto el papel que ha desempeñado la negociación colectiva para incrementar la eficacia de la figura del delegado de prevención.

ABSTRACT

Keywords: Prevention representative, constitution and appointment, small companies

The regulation of the constitution and designation of preventive representation of workers faces new challenges, as a result of the irruption of new forms of business organization based on the collaborative economy. Decentralization and the disappearance of the physical reality of the workplace negatively affect work occupational safety and health, since they atomize representation, and may even eliminate it. These circumstances make it necessary to rethink the role of social agents, either from the perspective of the effectiveness of the options offered by the LPRL or from the provisions implemented in collective agreements.

Given this scenario, this article focuses on analyzing the current state of the conventional framework of preventive representation, examining for this purpose the possibilities of collective bargaining to increase the effectiveness of the regulation of the LPRL.

* El presente trabajo se ha elaborado en el marco del Proyecto de I+D+I, del Programa estatal de investigación, desarrollo e innovación orientada a los retos de la sociedad, con el título “La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras” (DER2017-83189-R), IP’s: Xavier Solà Monells y Ricardo Esteban Legarreta.

** Acreditado a Profesor contratado doctor (ANECA) y Profesor lector (AQU).

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA CONFIGURACIÓN LEGAL DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN
3. ESTUDIO DEL IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - 3.1. Resultados preliminares
 - 3.2. La remisión al artículo 35 de la LPRL por la negociación colectiva
 - 3.3. La previsión de modificaciones en el cómputo de los delegados de prevención
 - 3.4. El ámbito de actuación de la representación preventiva y la existencia de figuras de coordinación
4. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

La protección de los riesgos existentes en el trabajo ha sido una cuestión que ha generado un interés jurídico creciente a lo largo de las últimas décadas. La salud e higiene en el trabajo tiene enormes implicaciones para el bienestar social, y no es casualidad su constitucionalización como principio rector en el artículo 40.2 de la Constitución Española (en adelante, CE).

Este precepto sitúa a los poderes públicos como garantes de la seguridad e higiene en el trabajo, circunstancia esta que supuso una nueva dimensión en la materia¹, que hasta el momento se mostraba como una cuestión que concernía al empresario como obligación derivada de la prestación laboral asociada al contrato de trabajo.

Sin embargo, no fue hasta que se aprobó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) que adquirió una cierta importancia. El esfuerzo legislativo por desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados partía de su constitucionalización, pero también de la necesidad de transponer la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (en adelante, Directiva 89/391/CE). Esta norma europea puso el foco de atención en asegurar un nivel de protección homogéneo en materia de seguridad y de salud en el puesto de trabajo, mediante el establecimiento de distintas obligaciones y derechos, que incluye la realización de actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, determinar las medidas de protección

¹ La inclusión de este tipo de mandatos constitucionales supone, a la luz de la STC núm. 53/1985, de 11 de abril, “[...] *la obligación positiva de contribuir a la efectividad de tales derechos, y de los valores que representan, aun cuando no exista una pretensión subjetiva por parte del ciudadano*”.

que deberán adoptarse o proteger de forma específica a aquellos trabajadores especialmente sensibles, entre otras².

Y ante este escenario, no exento de problemas³, la LPRL ofreció un enfoque inédito hasta la fecha⁴, basado en la previsión de una serie de principios que guían las actuaciones en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores⁵, y que pretende involucrar a todos los sujetos de la relación laboral⁶. En efecto, la norma parte de una concepción cooperativa en la instrumentación de las actuaciones preventivas, prevista mediante la información, consulta y la participación de los trabajadores y el empresario en el desarrollo de la actividad preventiva, actuación está ciertamente atípica en nuestro ordenamiento jurídico⁷.

Los artículos 34 a 39 de la LPRL, que se encargan de transponer y dar contenido legal al mandato de información de los trabajadores previsto en los

² Para un examen en detalle sobre su contenido y proceso de elaboración, véase Mateu Caruana, M.J., “Marco normativo de la prevención de riesgos laborales”, en *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Bomarzo, Albacete, 2009, págs. 46-55.

³ Sobre las dificultades que presentó la transposición de la Directiva 89/391/CE, centradas esencialmente en la falta de eficacia directa, véase González-Posada Martínez, E., “El significado de la normativa comunitaria en materia de seguridad e higiene y salud en el trabajo. La Directiva 89/391/CE”, *Actualidad laboral*, vol. 32, 1991.; Fernández Marcos, L., “Reflexiones sobre la anunciada Ley de seguridad e higiene desde las normas de la OIT y C.E.E”, *Actualidad laboral*, 1, 1991., págs. 9-20; Cruz Villalón, J., “Los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 26, 1993., págs. 11-14; Gómez Muñoz, J.M., “Claves normativas del desarrollo de la Seguridad e Higiene en el trabajo en la Unión Europea”, en Monereo Pérez, J.L. (Coord.), *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral : XII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Universidad de Granada, Granada, 1996, págs. 627-640; Quesada Segura, R., *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, págs. 16 a 21,

⁴ El esquema asumido por la LPRL fue calificado como muy novedoso por la doctrina científica, dado que abandonó un planteamiento de principios y criterios intervencionistas y autoritarios, que supuso una mayor armonización y alineación con la política internacional, tal y como señalan Cámara Botía, A.; González Díaz, F.A., “Derechos de participación y representación en materia de seguridad y salud laborales: un estudio de su aplicación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, vol. 53, 2004, pág. 220.

⁵ Véase el artículo 15 en relación con el artículo 2.1 de la LPRL, que integra un total de 8 principios, entre los que se encuentran evitar y combatir los riesgos, evaluar aquellos que no puedan evitarse, adaptar el puesto de trabajo a la persona, adoptar medidas preferentemente colectivas o dar las debidas instrucciones a los trabajadores, entre otros.

⁶ En este sentido, González Ortega, S., “La aplicación en España de las Directivas comunitarias en materia de salud laboral.”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 27, 1993, pág. 18, destaca el carácter general de la Directiva 89/391/CE, que ofreció al legislador flexibilidad para adoptar disposiciones nacionales que van desde la consulta o mera información a hasta una participación que consista en una facultad de codecisión sobre estas cuestiones.

⁷ Vid. Cruz Villalón, J., “Los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 26, 1993,

artículos 10 y 11 de la Directiva 89/391/CE, contemplan la creación de un sistema de representación preventivo sustentado en dos figuras: el delegado de personal (arts. 35 a 37 de la LPRL) y el comité de seguridad y salud (arts. 38 y 39 LPRL). Para ello, se considera como variable fundamental la plantilla de la empresa o centro de trabajo, que determinará la creación de uno u otro y el número de personas que constituirán la representación preventiva de los trabajadores⁸, si bien la norma opta por conectar estas figuras a los órganos de representación unitaria que ya existan en la empresa o centro de trabajo⁹.

En líneas generales, nos encontramos ante un marco jurídico sumamente protector que si bien utiliza frecuentemente términos referidos a la participación y en menor medida a la representación¹⁰, consolida un marco de colaboración en materia de seguridad y salud entre el empresario y la representación de los trabajadores, que permite reducir la conflictividad entre trabajadores y empresarios¹¹.

págs. 3 y 10, que sostiene que el legislador no había prestado demasiada atención a esta materia, como consecuencia de un bajo rango normativo en la jerarquía de fuentes y la falta de actualización normativa sobre la cuestión.

⁸ Véase los arts. 35.2 y 38 de la LPRL, cuya conceptualización ha sido sometida a un extenso debate doctrinal, a propósito de la idoneidad de la LPRL para cuantificar el número de delegados de prevención. Sobre esta cuestión, véase González Ortega, S.; Aparicio Tovar, J., *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Madrid, 1996., pág. 224; Quesada Segura, R., *La autonomía colectiva...*, *op. cit.*, pág. 42-43; Mella Méndez, L., “Los delegados de prevención: algunos puntos críticos”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 6, 2003., pág. 5 (versión electrónica), que se muestran especialmente críticos con los intervalos numéricos previstos en la ley, dado que no ofrecen un marco representativo adaptado a las circunstancias de cada empresa, y en consecuencia, propone que sean los propios representantes de los trabajadores quienes decidan el número necesario *ad casum*.

⁹ Buena muestra de ello puede encontrarse en el artículo 35.2 de la LPRL, que confiere la facultad de designar a los delegados de prevención a por los representantes unitarios del personal, sin embargo, el modelo adoptado por el ordenamiento jurídico español no era la única opción. A propósito de esta discusión, véase Cruz Villalón, J., “Los representantes de los trabajadores...”, *op. cit.*, págs. 14 y ss.

¹⁰ Esta circunstancia, que puede apreciarse de un estudio sistemático de la terminología utilizada por la LPRL y el TRLET, suscitó una cierta controversia entre la doctrina. Así, González Ortega, S.; Aparicio Tovar, J., *Comentarios a la Ley 31/1995...*, *op. cit.*, pág. 230 sostenían que las referencias normativas a la participación de los trabajadores en materia preventiva invitan a pensar en una contraposición a representación, término este reservado para los órganos unitarios o sindicales. Por otro lado, Valdés Dal-Re, F., “La participación de los trabajadores en la Ley de prevención de riesgos laborales”, *Tribuna Social*, 73, 1997, págs. 50-51 y Agustí Julià, J., *Estudio de la Prevención de riesgos laborales*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1999., pág. 221 sostienen que la participación es el núcleo esencial del derecho de participación; una materialización sin la que el ejercicio del derecho no sería posible, y por lo tanto, constituyendo una relación género-especie.

¹¹ Vid. Durán López, F.; Sáez Lara, C., *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, Civitas, Madrid, 1997., pág. 13.

Sin embargo, la evolución legal de la representación de los trabajadores en las empresas se ha mantenido especialmente estática a los cambios organizativos acontecidos en los últimos años¹². La irrupción de nuevas formas de organización empresarial basadas en la economía colaborativa ha supuesto un cambio significativo en la dinámica de la prestación laboral. La descentralización y la desaparición de la realidad física del centro de trabajo, que son fenómenos asociados a estas nuevas formas de organización empresarial, pueden llegar a cuestionar la actual configuración del concepto de centro de trabajo.

Ciertamente, la definición de centro de trabajo se halla formalmente en el artículo 1.5 del TRLET, que considera centro de trabajo aquellas unidades productivas con organización específica. Su reconocimiento se somete a que sean dadas de alta ante la autoridad laboral, si bien su exigencia normativa ha sido considerada judicialmente como una condición no constitutiva, pero de una cierta eficacia probatoria¹³, y definida doctrinalmente como un elemento formal no constitutivo que funciona a modo de presunción *iuris tantum*¹⁴. De esta manera, nos encontramos ante un concepto que pone el foco exclusivamente en la autonomía desde el punto de vista técnico¹⁵, y que ha sido calificada acertadamente por la doctrina como obsoleta¹⁶, y poco satisfactoria¹⁷, esencialmente por la falta de adaptación a las estructuras empresariales.

Se trata, pues, de un concepto que ha evolucionado legalmente de forma poco dinámica. En efecto, el legislador no ha procurado adaptarlo a los cambios

¹² De las tres reformas que ha sufrido la LPRL, derivadas de la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y profesional, la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ninguna de ellas ha abordado una actualización de la representación preventiva, diseñada a la luz de la Directiva 89/391/CE.

¹³ Vid. Lousada Arochena, J.F., “El centro de trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 27, 2011, págs. 177 y 178.

¹⁴ Vid. Cruz Villalón, J., *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Editorial Trotta, Valladolid, 1992., pág. 32.

¹⁵ Véase *Ibid.*, pág. 33.

¹⁶ Vid. Cabeza Pereiro, J., *Las elecciones sindicales*, Bomarzo, Albacete, 2009., pág. 23, que atribuye la desactualización del concepto de centro de trabajo al aumento del grado de autonomía del que disponen los trabajadores en la actualidad, la mejora de las cualificaciones y el impacto de nuevos modelos productivos, que son factores que se suman a un proceso de desaparición de la realidad física del centro de trabajo.

¹⁷ Vid. Cruz Villalón, J., *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, *op. cit.*, pág. 35.

económicos y organizativos¹⁸, que se concretan en la desaparición de la dimensión física¹⁹.

Tal circunstancia plantea múltiples interrogantes en materia de prevención de riesgos laborales, a los que la Directiva 89/391/CE y la LPRL no ofrecen respuestas, y precisamente uno de ellos es el ámbito de constitución y composición de la representación preventiva en aquellas empresas o centros de trabajo de menor dimensión. Es cierto que el planteamiento de la LPRL parte de asegurar un marco jurídico de mínimos, derivado del carácter de Derecho necesario mínimo indisponible atribuido a las disposiciones de la LPRL *ex* artículo 2.2. de la LPRL, y, por lo tanto, traslada la actualización y adaptación del marco jurídico a las nuevas formas de organización empresarial a la negociación colectiva²⁰.

Así las cosas, este artículo se encarga de analizar el impacto de la negociación colectiva en la instrumentación de la representación preventiva de aquellas empresas de menor dimensión, que adolecen en muchas ocasiones de órganos de representación unitaria²¹, y por lo tanto, dificulta la ejecución de una política de prevención de riesgos laborales. A tal efecto, este estudio se encarga de seleccionar específicamente la figura del delegado de prevención, descartando así el estudio y análisis del comité de seguridad y salud en el trabajo. La razón detrás de esta decisión no es otra que centrar la atención en aquellas unidades empresariales de menor dimensión, y por lo tanto, la figura idónea es el delegado de prevención²². Todo ello permitirá valorar la conveniencia o no de modificar el

¹⁸ Tal y como señala Lahera Forteza, J., “Reformas y alternativas a la representatividad sindical en España”, en V.V.A.A. *Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión*, Comisión ejecutiva confederal de UGT, Madrid, 2015, pág. 195, situar al centro de trabajo como unidad electoral principal tuvo sentido en el pasado, ya que pretendía acercar los representantes a los lugares de trabajo, pero no así en la actualidad.

¹⁹ *Vid.* Cabeza Pereiro, J., *Las elecciones sindicales*, *op. cit.*, pág. 23.

²⁰ A título de ejemplo, el artículo 35.4 de la LPRL habilita a la negociación colectiva a establecer sistemas de designación de la representación preventiva, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

²¹ Desde un punto de vista sociológico, algunos estudios ya han indicado el reducido margen de representación que ostentan un elevado número de empresas con menos de 6 trabajadores en plantilla, como consecuencia del escaso tratamiento de fenómenos como la descentralización productiva. En este sentido, véase Alós Beneyto, P.J.; Jódar, P.; Molina, O. y Vidal, S.: *La representación sindical en España*. Fundación 1º de Mayo, 2015.

²² El artículo 35 de la LPRL constata la existencia de dos figuras claramente diferenciadas: el delegado de prevención y el comité de seguridad y salud. La constitución de uno u otro órgano vendrá condicionada al número de trabajadores de la empresa, correspondiendo la existencia de los delegados de prevención en las empresas que ocupen hasta cuarenta y nueve trabajadores *ex* artículo 35.2 *in fine* LRPL. En consecuencia, el comité de seguridad y salud existirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores (Art. 38.2 de la LPRL).

marco jurídico, a fin de garantizar el ejercicio del derecho a la participación de los trabajadores en materias preventivas en las empresas de menor dimensión.

Para examinar si la negociación colectiva ha tomado conciencia del impacto que suponen las nuevas formas de organización empresarial en la representación preventiva, y ha actuado en consecuencia, este estudio analizará el contenido de la negociación colectiva durante el intervalo temporal enero 2018 a diciembre 2019, que será precedido de un examen inicial del marco legal del artículo 35 de la LPRL. En cuanto al lapso temporal, se ha considerado el periodo enero 2018 a diciembre 2019, toda vez que se trata de un intervalo suficiente para detectar cuáles son las prácticas habituales de la negociación colectivas en el marco de las opciones que le ofrece el artículo 35 de la LPRL, permitiendo así identificar la repercusión de los agentes sociales en esta materia.

2. LA CONFIGURACIÓN LEGAL DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

El delegado de prevención es una figura regulada en los artículos 35 a 37 de la LPRL, de necesaria creación como consecuencia de la transposición de la Directiva 89/391/CEE²³.

El delegado de prevención ostenta una finalidad de representación de los trabajadores dentro de un ámbito muy específico de protección: la prevención de riesgos en el trabajo. En otras palabras, el ámbito de actuación en el que se sitúa está íntimamente relacionado con el derecho a la salud de los trabajadores, y en consecuencia, el legislador concibe esta figura como un pilar básico del derecho a la integridad física *ex* 4.2.d del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23

²³ La regulación anterior a la LPRL, concretada en la Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Decreto 432/1971 de 11 de marzo, por el que se regulan la constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, entre otros, no incluía una figura que cumpliera con las exigencias de representación y protección de la salud exigidas por la Directiva 89/391/CEE.

Para un examen más detallado sobre la cuestión, véase Pérez de los Cobos Orihuel, F., “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del Ordenamiento español (I y II)”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 1991, págs. 50-51; Junco Cachero, M. S. “Derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo”, en Ojeda Avilés, A. (Coord.), *Los derechos de información en la empresa, las prestaciones no contributivas: X Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Trotta, Madrid, 1992, pág. 197; Sancho Cuesta, F.J., *La seguridad e higiene laboral en el ordenamiento jurídico comunitario*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991, pág. 191.

de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET).

Así, se diseña la previsión de una representación específica, o de segundo grado²⁴, para un ámbito muy concreto, respetando el sistema vigente de representación de los trabajadores (delegados de personal, delegados sindicales y comités de empresa), sin introducir variaciones, modificaciones o derogaciones.

Su designación corresponderá a los representantes unitarios de los trabajadores, en el ámbito de las empresas o del centro de trabajo, al amparo del artículo 35.2, si bien el artículo 35.4 de la LPRL habilita que los convenios colectivos puedan establecer otros sistemas de designación²⁵, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Este sistema ha suscitado debates doctrinales y judiciales de sumo interés a lo largo de los años de vigencia, que desafortunadamente son ajenos a la temática abordada en el presente artículo, y que, en consecuencia, no pueden ser abordados en profundidad por razones de espacio.

Así, por ejemplo, la LPRL no se pronuncia sobre los criterios que deben seguir los representantes de los trabajadores al nombrar los delegados de prevención²⁶, el momento en el que debe producirse el cálculo de trabajadores a efectos

²⁴ Así lo ha denominado la doctrina judicial en diversas sentencias, entre las que destaca la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia núm. 1044/1997 de 16 de julio, que señala: *“Ahora bien, no se establece con ello una nueva vía o instancia de representación de los trabajadores, que vendría a sumarse a las representaciones unitaria y sindical; la representación «especializada» que ahora se instituye en temas de seguridad y salud es un órgano representativo de segundo grado, cuya composición y designación se vincula a los preexistentes órganos de representación legal”*.

²⁵ Sobre las posibilidades que ostenta el convenio colectivo para su designación, véase Valdés Dal-Re, F., “La participación de los trabajadores...”, *op. cit.*, págs. 93-96 y Purcalla Bonilla, M.A., “Delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud: notas a propósito de pronunciamientos judiciales recientes”, *Revista de Derecho Social*, 6, 1999, págs. 182-183, entre otros.

²⁶ Sobre esta cuestión, Sempere Navarro, A.V., “Criterios para designar a los Delegados de Prevención”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. II, 1997., pág. 2 (versión electrónica) sugiere que sean los propios representantes de los trabajadores quienes decidan los criterios, que serán legítimos siempre que no incurran en discriminación o inconstitucionalidad. No obstante, la cuestión plantea problemas incluso de constitucionalidad, dado que las dos opciones (proporcionalidad o mayorías) relacionados con el impacto al derecho a la libertad sindical, tal y como ha señalado Ballester Laguna, F., “Cuestiones de legalidad y de constitucionalidad implicadas en la designación de los delegados de prevención”, *Revista de Derecho Social*, 18, 2002, págs. 76-94.

El poder judicial se ha decantado por afirmar que en el marco de la representación preventiva no rige el principio de proporcionalidad, dado que no se trata de un órgano de negociación, sino de un órgano de naturaleza estrictamente técnica (Sentencias del Tribunal Supremo de 15 de junio de 1998 -Rec. 3997/1998- y de 15 de junio de 1999 -Rec. 4863/1997-, doctrina que ha sido reiterada

de designar un número determinado de delegados de prevención, si debe preservarse algún tipo de proporcionalidad representativa entre las listas²⁷, o si existe obligación de escuchar también a la representación sindical en la designación de los delegados. Técnicamente el artículo 35.4 de la LPRL sitúa al convenio colectivo como instrumento normativo que permite ofrecer respuestas de forma adaptada a las necesidades de cada sector o empresa, pero en la práctica, la negociación colectiva no se ha pronunciado hasta la fecha sobre este tipo de cuestiones²⁸, trasladando la responsabilidad, como hemos visto, al poder judicial.

El haz de facultades y competencias de las que dispone un delegado de prevención está contemplado en el artículo 36 de la LPRL, y es especialmente amplio. Así, por ejemplo, se incluyen la colaboración con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, la vigilancia, el control y el fomento del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores, acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo o tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, entre otras.

Una mención destacable que conviene señalar es la asunción de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud en aquellos supuestos en los que no exista dicho organismo en las empresas. A efectos prácticos, ello significa

y sigue vigente hoy en día al amparo de la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de marzo de 2006 (Rec. 2466/2004-), lo que se constituye como una razón legítima que permite el tratamiento desigual de los Sindicatos (Auto del Tribunal Constitucional núm. 98/2000 de 6 de abril).

²⁷ Esta cuestión fue resuelta por la ya citada Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de 1998 (Rec. 4863/1997), que concluyó que la LPRL no somete la designación de los delegados de prevención a un criterio de proporcionalidad, toda vez que el artículo 35.4 de la LPRL ofrece plena libertad al convenio colectivo, y en cualquier caso, guarda silencio sobre el respeto a la norma de proporcionalidad.

Un análisis detallado sobre este pronunciamiento y sus consecuencias, que siguen aún vigentes hoy en día, puede hallarse en Cardenal Carro, M., “Criterio del Tribunal Supremo acerca de la elección de los Delegados de Prevención y el respeto a la proporcionalidad con la representación unitaria.”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 52, 1998., págs. 2571-2575.

Sobre este debate, véase también Purculla Bonilla, M.A., “Delegados de prevención y comité de seguridad y salud: Reflexiones a propósito de su interpretación judicial”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 204, 2000, págs. 92-100, Cámara Botía, A.; González Díaz, F.A., “Derechos de participación...” , *op. cit.*, págs. 221-227, que ilustran con exactitud el debate desde una perspectiva judicial.

²⁸ *Vid.* Merino Segovia, A., “Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales”, en De Vicente Pachés, F. (Coord.), *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Bomarzo, Albacete, 2009, pág. 373-374, que destaca la poca innovación de los convenios colectivos sobre esta materia, que se limitan a reproducir el contenido de la LPRL o se remite al marco legal vigente. En este mismo sentido, véase Méndez Navas, N., *Prevención de riesgos laborales: La regulación convencional*, Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 107-169.

que los delegados de prevención asumirán las competencias previstas en el artículo 39 de la LPRL, que supone la participación del delegado de prevención en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención de riesgos en la empresa, el conocimiento directo de la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo o conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas, entre otras facultades.

Como puede observarse, el legislador ha convertido la salud y seguridad en una condición de trabajo en la que los trabajadores están obligados a participar, optando por situar a la representación de los trabajadores como sujeto principal, enfoque ciertamente lógico, dado que las condiciones de salud y seguridad se encuentran colectivizadas²⁹. El refuerzo de la participación de los trabajadores en este tipo de cuestiones, como consecuencia de su singularización dentro de los derechos colectivos³⁰, otorga un papel central del delegado de prevención en la protección de la salud y seguridad en el trabajo, incluso reforzando sus facultades en aquellos supuestos en los que no exista Comité de Seguridad y Salud.

Por último, el artículo 37 de la LPRL define qué garantías les corresponde a los delegados de prevención. Este precepto se encarga, en líneas generales, de efectuar una asimilación entre los representantes de los trabajadores y los delegados de prevención en materia de garantías. En efecto, el primer apartado del citado artículo 37 LPRL contempla la aplicación de las garantías del artículo 68 del TRLET, y en consecuencia, tendrán idéntica protección que la conferida a los representantes unitarios de los trabajadores³¹.

Esta previsión tiene un cierto sentido cuando la persona designada no es representante de los trabajadores, pero si tenemos en cuenta el contenido del artículo 35.2 LPRL, puede observarse que su aplicación en la práctica es muy reducida, y por lo tanto, se trata de un mandato de escasa efectividad.

A propósito de la aplicación de las garantías del artículo 68 TRLET, las consecuencias prácticas para la representación preventiva de los trabajadores son de un gran calado, ya que supone el reconocimiento del derecho a la apertura de

²⁹ Vid. Cruz Villalón, J., “Los representantes de los trabajadores...”, *op. cit.*, pág. 8.

³⁰ Vid. Sala Franco, T.; Arnau Navarro, F., *Comentarios a la ley de prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996., pág. 137.

³¹ Ello incluye incluso el reconocimiento del crédito horario correspondiente, *ex art.* 68.e TRLET, tanto a los delegados de prevención designados por la ley o mediante otras formas de designación al amparo del art. 35.4 de la LPRL, doctrina esta dictada en sede casacional por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 16 de noviembre de 2016 (Rec. 3757/2014).

Para un estudio en profundidad sobre el impacto judicial de esta cuestión, véase Cámara Botía, A.; GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Derechos de participación...”, *op. cit.*, pág. 228-229.

un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves o la prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, entre otras.

Sin embargo, el artículo 37 de la LPRL mejora este régimen de garantías básicas, mediante la previsión de prerrogativas específicas para la representación preventiva, como por ejemplo la consideración del tiempo destinado al desempeño de las funciones previstas en la LPRL³², y del tiempo de formación en materia preventiva³³, como tiempo de trabajo efectivo. En términos prácticos, ello supone un incremento *de facto* del crédito horario, que pretende potenciar la existencia y desarrollo adecuado de las funciones de representación preventiva, sin que ello afecte negativamente a la persona que ejerza tales funciones.

3. ESTUDIO DEL IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tal y como ha podido observarse, el marco jurídico de constitución y ejercicio de la representación preventiva de los trabajadores deja un amplio margen para la intervención de la negociación colectiva. Esta circunstancia cobra una especial importancia en la actualidad, en la que han aparecido nuevas formas de organización empresarial que exigen, o bien una reforma legal del marco jurídico de constitución de la representación preventiva, o bien una intervención de los agentes sociales. Teniendo en cuenta que la primera de las posibilidades es poco probable a corto plazo, la segunda de ellas parece la más plausible, sobre todo a la luz del artículo 2 de la LPRL, que ofrece un amplio espectro de posibilidades a la negociación colectiva. Es cierto que el artículo 2.2 de la LPRL obstaculiza una intervención libre de la negociación colectiva, ya que el planteamiento de la LPRL parte de asegurar un marco jurídico de mínimos, derivado del carácter de Derecho necesario mínimo indisponible atribuido a las disposiciones de la LPRL

³² Algunas de las actuaciones que pueden incluirse dentro de esta expresión son la asistencia a las reuniones del comité de seguridad y salud o a cualesquiera otras convocadas por el empresario, así como el tiempo destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa, todo ello de conformidad con el artículo 37.1 tercer párrafo de la LPRL.

³³ Véase el art. 37.2 de la LPRL, que ha planteado un debate doctrinal interesante a propósito de qué sucede con la formación en materia de prevención asumida voluntariamente, y que por lo tanto constituye una mejora o perfeccionamiento que va más allá de la formación exigida *ex lege*, por el delegado de prevención. Sobre esta cuestión, véase Cardenal Carro, M., “La representación de los Trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado: Un buen momento para Evaluar la figura”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 5, 2000., pág. 370.

ex artículo 2.2. de la LPRL. Es precisamente este carácter de derecho necesario el que podría reducir la eficacia de la negociación colectiva.

Sin embargo, esta contribución parte de la idea de que la negociación colectiva no ha agotado las posibilidades de mejora o desarrollo de la regulación legal que ofrece el esquema de derecho necesario plasmado en la LPRL, y que permitirían realizar una adaptación de la configuración de la representación preventiva a las circunstancias económicas actuales. Los estudios doctrinales sobre esta materia elaborados hasta la fecha, que son previos a la irrupción de las nuevas formas de organización empresarial basadas en plataformas colaborativas,³⁴ constatan la falta de eficacia en el planteamiento que ha realizado la negociación colectiva.

Así pues, este apartado procederá a examinar cómo ha influido la negociación colectiva en la constitución de la representación preventiva *ex* artículo 35.4 de la LPRL en un lapso temporal reciente (2018-2019), en el que se ha producido una mayor expansión de las nuevas formas de organización empresarial. En particular, se pretende analizar si se han ofrecido respuestas efectivas para las empresas de menor dimensión, teniendo en cuenta el fenómeno de la desaparición de la dimensión física del centro de trabajo referido al inicio del presente trabajo. A tal efecto, este artículo presenta a continuación un examen exhaustivo del contenido de todos los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) durante el periodo enero 2018 a diciembre 2019, circunstancia que incluye tanto convenios colectivos sectoriales como de empresa.

Las razones por las que se ha escogido únicamente el ámbito estatal son básicamente dos: a) reproducen fielmente la diversidad del tejido empresarial existente en España, pues el BOE publica convenios colectivos tanto de grandes como pequeñas empresas; y b) permiten obtener un volumen manejable de resultados. En este sentido, el examen desde un punto de vista estrictamente estatal ofrece una visión adecuada de cómo instrumenta la negociación colectiva la figura del delegado de prevención, ya que la posibilidad de que las empresas dispongan de más centros de trabajo deslocalizados en distintas partes del territorio español es mayor desde una perspectiva estatal.

Por último, el análisis del universo de instrumentos colectivos contenidos en el mencionado lapso temporal se ha realizado de forma individualizada. De esta forma, se han examinado uno por uno todos los convenios colectivos publicados en el BOE durante el periodo enero 2018 a diciembre 2019, seleccionando

³⁴ *Vid.* Cámara Botía, A.; González Díaz, F.A., “Derechos de participación...”, *op. cit.*; Mendoza Navas, N., *Prevención de riesgos laborales: La regulación convencional*, Bomarzo, Albacete, 2007; Quesada Segura, R., *La autonomía colectiva...*, *op. cit.*, Merino Segovia, A., “Negociación colectiva...”, *op. cit.*

aquellos instrumentos negociales que contienen disposiciones relacionadas con el objeto de análisis de este artículo.

3.1. Resultados preliminares

La intervención de la negociación colectiva en materia de designación de delegados de prevención en el periodo temporal seleccionado es una cuestión ciertamente minoritaria. En efecto, tan sólo 84 de los 613 convenios colectivos publicados contienen disposiciones relacionadas con el artículo 35.4 de la LPRL, y ello supone un total del 13,70 %. En líneas generales, los convenios colectivos publicados en el BOE no muestran una gran preocupación por regular aspectos de la representación preventiva de los trabajadores, pues, como se verá, una gran parte se dedica a efectuar remisiones al texto legal vigente³⁵, circunstancia que pone de manifiesto la necesidad de fomentar, en términos generales, la intervención de la negociación colectiva sobre estas cuestiones

En primer lugar, resulta de interés examinar el contenido habitual que la negociación colectiva ha plasmado con relación a las opciones ofrecidas por el artículo 35.4 de la LPRL.

Dentro de los 84 convenios colectivos señalados, se observan un total de tres tendencias que merece la pena destacar en esta contribución: a) disposiciones relativas al ámbito de actuación de la representación preventiva y la existencia de figuras de coordinación; b) la modificación del cómputo de delegados de prevención previsto en el artículo 35.2 de la LPRL; y finalmente, c) la realización de remisiones sobre la materia al artículo 35 de la LPRL.

Desde un punto de vista cuantitativo, la que mayor protagonismo ha asumido ha sido la realización de remisiones al contenido de la LPRL³⁶, seguida por la previsión de cláusulas relativas al cómputo de delegados de prevención³⁷, y en menor

³⁵ Véase apartado 3.2 de este artículo.

³⁶ Un total de 50 convenios colectivos incluyen remisiones genéricas al artículo 35 de la LPRL, lo que supone 59,52 % sobre los convenios colectivos que incluyen disposiciones que afectan a la instrumentación de la representación preventiva por la negociación colectiva (84) y 8,15 % sobre la totalidad de convenios colectivos publicados en el BOE entre enero 2018 y diciembre 2019 (613).

³⁷ Un total de 26 convenios colectivos incluyen cláusulas relacionadas con el cómputo de los delegados de prevención, lo que supone 30,95 % sobre los convenios colectivos que incluyen disposiciones que afectan a la instrumentación de la representación preventiva por la negociación colectiva (84) y 4,24 % sobre la totalidad de convenios colectivos publicados en el BOE entre enero 2018 y diciembre 2019 (613).

medida las disposiciones convencionales relacionadas con el ámbito de actuación de la representación preventiva y la existencia de figuras de coordinación³⁸.

Como puede observarse, la negociación colectiva es consciente de las posibilidades que ofrece la LPRL para instrumentar una representación preventiva de los trabajadores más efectiva y adaptada a las dimensiones de cada empresa, si bien puede afirmarse, de forma provisional, que la posición de los agentes sociales sobre esta cuestión es ciertamente pasiva, tal y como puede apreciarse de las cifras constatadas anteriormente.

En este sentido, es especialmente negativo que la tendencia mayoritaria consista en la mera remisión al contenido del artículo 35 LPRL, sin efectuar ninguna aportación significativa en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Sin embargo, desde un punto de vista cualitativo, la cuestión central, relativa a la representación preventiva en las empresas dispersas, exige valorar si el contenido plasmado por la negociación colectiva ofrece soluciones para incrementar la presencia de delegados de prevención, especialmente en el marco de las empresas dispersas.

Y para ello, es absolutamente imprescindible examinar de forma individual el contenido de las cláusulas incardinadas en las cuatro categorías señaladas anteriormente, ya que, de una manera u otra, todas ellas suponen aportaciones de interés para la representación preventiva en las empresas dispersas, y de ahí que se proceda a su análisis.

3.2. La remisión al artículo 35 de la lpri por la negociación colectiva

Las remisiones convencionales al contenido del artículo 35 de la LPRL es la tendencia que mayor presencia cuantitativa ha asumido. En particular, las remisiones al marco legal son ciertamente diversas, y encontramos desde la existencia de delegados en aquellas empresas que asuman una determinada dimensión³⁹, la

³⁸ Un total de 10 convenios colectivos incluyen la previsión de otras unidades de adscripción distintas al centro de trabajo, lo que supone 11,90 % sobre los convenios colectivos que incluyen disposiciones que afectan a la instrumentación de la representación preventiva por la negociación colectiva (84) y 1,63 % sobre la totalidad de convenios colectivos publicados en el BOE entre enero 2018 y diciembre 2019 (613).

³⁹ Véase, por ejemplo, el art. 22.4 del Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos. (BOE de 13 de febrero de 2018), el art. 64 del Convenio colectivo para el sector de prensa diaria (BOE 28/02/2018), el art. 54.c del Convenio colectivo de Al Air Liquide España, SA; Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU, para el periodo 2016 a 2019. (BOE de 30/06/2018), el art. 87 del III Convenio colectivo marco del Grupo Viesgo España. (BOE 02/08/2018), el art. 155 del IX Convenio colectivo entre Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima Operadora, Sociedad Unipersonal y sus tripulantes pilotos. (BOE de 07/09/2018), el art.

designación de los delegados de prevención entre los representantes de los trabajadores⁴⁰, la remisión al número de delegados previsto legalmente⁴¹, o la realización de las funciones y competencias previstas por la ley⁴², hasta remisiones genéricas al cumplimiento de la normativa⁴³. Si bien este tipo de actuaciones muestra la

56 del IV Convenio colectivo de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE. (BOE de 24/01/2019), el art. 87.1 del Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo marco del Grupo Viesgo España. (BOE de 19/03/2019), el art. 58 del VIII Convenio colectivo del Personal de Tierra de la E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR). (BOE de 31/07/2019), el art. 63 del Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria. (BOE de 27/08/2019), y el art. 22 del Convenio colectivo de Solutions 30 Iberia 2017, SL. (BOE de 13/12/2019), entre otros.

⁴⁰ Véase el art. 42 del Acta de acuerdo para el V Convenio colectivo de Síntax Logística, SA. (BOE de 26/01/2018), el art. 46.1 del Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL. (BOE de 28/07/2018), el art. 48 del Convenio colectivo del grupo Marítima Davila, SA. (BOE de 11/10/18), el art. 54 del Convenio colectivo de Electro Depot España, SLU. (BOE de 12/04/2019), el art. 8 del Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de EasyJet Airline Company Limited, Sucursal en España. (BOE de 08/05/2019), el art. 90.1 del Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA. (BOE de 23/05/2019) y el art. 8.5 del Convenio colectivo de pilotos de easyJet Airline Company Limited, sucursal en España. (BOE de 19/08/2019).

⁴¹ Véase el art. 79 del Convenio colectivo de BP Oil España, SAU, para sus centros de trabajo en Madrid y Las Palmas. (BOE 06/02/2018), el art. 55 del Convenio colectivo de Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes (BOE de 28/02/2018), el art. 39.6 del XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 06/03/2018), el art. 49.3 del Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora. (BOE de 01/10/2019), el art. 32 del Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante. (BOE de 03/10/2019), el art. 32 del Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, (servicio BSH al cliente, zona 1), para sus centros de trabajo en La Coruña, Orense, Oviedo y Vigo. (BOE de 25/10/2019), el art. 35.III.d del Convenio colectivo de Disa Corporación Petrolífera, SA. (BOE de 21/11/2019), entre otros.

⁴² Véase el art. 33 del IV Convenio colectivo de Axió Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU. (BOE 28/02/2018), el art. 32.1 del Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SLU. (BOE 06/03/2018), el art. 26 del Convenio colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos. (BOE de 4/06/2018), el art. 59 del Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, SA, de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, SA, y Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, SGIIC. (BOE 27/08/2018) y el art. 29 del V Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional. (BOE de 05/06/2019).

⁴³ Véase el art. 59 del Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín. (BOE de 16/11/2018), el art. 51 del V Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 01/03/2019), el art. 40 del II Convenio colectivo de la Asociación Centro Trama. (BOE de 09/04/2019), el art. 38 del Convenio colectivo de Mahou, SA. (BOE de 11/05/2019), el art. 79 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE de 04/07/2019), el art. 86 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. (BOE de 16/07/2019), el art. 46 del Convenio colectivo de Ilunion Tecnología y Accesibilidad, SA. (BOE de 19/08/2019).

voluntad de respetar el contenido legal por parte de los agentes sociales, ello deja escapar la oportunidad de mejorar el marco legal a fin de adaptarlo a las circunstancias concurrentes en cada sector.

La flexibilidad inherente en los agentes sociales para modelar el contenido de materias como la que este artículo analiza es una característica muy positiva⁴⁴, que permite introducir mejoras en un marco legal anquilosado desde 1995, especialmente con la finalidad de adaptar el ejercicio y constitución de la representación preventiva a las nuevas formas de organización empresarial. En este sentido, debe destacarse negativamente la realización de remisiones genéricas al cumplimiento de la normativa o a la posibilidad de constituir la representación preventiva, dado que no realizan ningún tipo de aportación al marco legal.

No obstante, existe una práctica que debe ser destacada positivamente, que consiste en la plasmación del contenido legal en los convenios colectivos. Concretamente, el artículo 39.6 del XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 06/03/2018) plasma las escalas numéricas previstas actualmente en el artículo 35 de la LPRL. Esta práctica, que puede parecer a primera vista poco efectiva en situaciones, como la actual, de no previsión de reforma de la norma que se reproduce explícitamente, puede llegar a ser beneficiosa, dado que permite mantener a salvo las cifras de distribución de los delegados de prevención constatados en la norma de rango legal. Si bien es criticable la omisión del texto del párrafo final del art. 35.2 de la LPRL⁴⁵, que resulta especialmente de interés para las empresas dispersas, pero que, a efectos prácticos, no supone pérdida alguna de derechos al estar prevista actualmente en la LPRL.

Sin embargo, también se ha detectado algún convenio colectivo que no respeta las cifras plasmadas en el artículo 35.2 de la LPRL. A título de ejemplo, el artículo 87.b del Convenio colectivo de Altadis, SAU, Imperial Tobacco España, SLU, y Tabacalera, SLU. (BOE de 20/08/2019)⁴⁶, constata 5 delegados

⁴⁴ En este sentido, véase Merino Segovia, A., “Negociación colectiva...”, *op. cit.*, págs. 374-376 y Mendoza Navas, N., *Prevención de riesgos laborales...*, *op. cit.*, págs. 9 y ss, que identifican el avance en la cultura de la prevención, dar cumplimiento y ejecutar las obligaciones legalmente establecidas y desarrollar una función integradora del contenido legal.

⁴⁵ El texto literal del último párrafo del artículo 35.2 de la LPRL es el siguiente: “*En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal*”.

⁴⁶ El texto literal del mencionado precepto es el siguiente: “*1. Se constituirán Comités de Seguridad y Salud paritarios en los centros de trabajo de las Empresas, de acuerdo con la siguiente escala:*

– *De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.*

de prevención en los centros de trabajo con más de 1001 trabajadores, cifra esta que es inferior a los intervalos que fija el artículo 35.2 de la LPRL a partir de 2.000 trabajadores⁴⁷.

Tal configuración es contraria al contenido normativo de la LPRL, que tiene el carácter Derecho mínimo indisponible *ex* artículo 2.2 de la misma, y por lo tanto, podrá ser objeto de impugnación y posterior nulidad.

En conclusión, este tipo de previsiones, consistente en la copia literal del texto legal, garantiza el mantenimiento de la presencia de delegados de prevención en aquellas empresas con 50 trabajadores, independientemente de la existencia de cambios normativos. Tal circunstancia ofrece una cierta estabilidad a la presencia de esta figura de representación, pero, sin embargo, sería interesante que la negociación colectiva tomase conciencia de la importancia de mejorar el marco legal en aquellas materias que la ley lo permita, evitando la remisión o reproducción literal de contenido legal.

3.3. La previsión de modificaciones en el cómputo de los delegados de prevención

La constatación de cifras distintas a las plasmadas en el artículo 35.2 de la LPRL ha sido una de las actuaciones más utilizadas por la negociación colectiva para garantizar e incrementar la presencia de los delegados de prevención en las empresas. El citado precepto garantiza la presencia escalonada de delegados de prevención, de tal suerte que, a partir de 30 trabajadores, deberán existirán órganos de representación preventiva en las empresas⁴⁸.

Una cuestión previa que conviene aclarar es el margen de actuación que tiene la negociación colectiva sobre esta materia. Si examinamos el artículo 35 de la LPRL, el precepto parece autorizar única y exclusivamente las modificaciones del sistema de designación de los Delegados de Prevención, vedando *a priori* la posibilidad de introducir cambios en las cifras previstas en el apartado 2 del artículo 35 de la LPRL. Sin embargo, el legislador abrió la puerta a que el contenido

– De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

– De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

– Más de 1.001 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.”

⁴⁷ Concretamente, el artículo 35.2 de la LPRL establece la existencia de 5 delegados de prevención para el intervalo situado entre 1001 a 2000 trabajadores. A partir de 2001 trabajadores, la norma refleja 6 delegados de prevención (2001 a 3000 trabajadores), 7 delegados de prevención (3001 a 4000 trabajadores) y 8 delegados de prevención (4001 trabajadores en adelante).

⁴⁸ A propósito del carácter obligatorio de la constitución de representación preventiva en las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y más de 6, véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de 1998 (Rec. 4863/1997), entre otras.

de la LPRL pueda ser mejorado por la negociación colectiva, dado que el artículo 2 de la LPRL establece el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible de todas las disposiciones de carácter laboral, e incluso las normas reglamentarias, de la citada norma.

En consecuencia, la negociación colectiva puede mejorar las escalas previstas en el artículo 35.2 de la LPRL, ya sea reduciendo el número de trabajadores exigido, incrementando el número de delegados de personal, o incluso, estableciendo relaciones numéricas de trabajadores y delegados de prevención no previstas en la LPRL. La actuación más habitual de la negociación colectiva ha consistido en la reproducción del contenido ya previsto en el artículo 35.2 de la LPRL.

Dentro de este grupo se observan dos tendencias: la designación de un delegado de prevención en el intervalo de 31 a 49 trabajadores, que es la opción más utilizada⁴⁹, y la remisión, sin reproducción, al contenido de la LPRL⁵⁰, que ambas suponen prácticamente 69 % sobre el grupo de convenios colectivos que contemplan previsiones sobre el cómputo de delegados de prevención⁵¹.

La existencia de este tipo de cláusulas, que es una práctica ciertamente extendida en la negociación colectiva, resulta especialmente negativa dado que cubre un espacio ya abarcado por la norma⁵², y, por lo tanto, no favorece la

⁴⁹ Véase el art. 104 del Convenio colectivo de CLH Aviación, SA. (BOE 26/04/2018), el art. 74 del Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. (BOE de 11/07/2018), el art. 60 del VIII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados. (BOE de 04/01/2019), el art. 52 del Convenio colectivo de General Óptica, SA. (BOE de 01/02/2019), el art. 67 del XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil. (BOE de 26/07/2019), el art. 60 del III Convenio colectivo de Cash Converters, SL, y Sociedades Vinculadas. (BOE de 19/08/2019), el art. 67.2 del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines. (BOE de 20/08/2019), el art. 37 del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados. (BOE de 14/09/2019) y el art. 46 del Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL. (BOE de 01/10/2019).

⁵⁰ Véase el art. 46 del Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa. (BOE 28/02/2018), el art. 51 del Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA. (BOE de 14/05/2018), el art. 51 del XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA. (BOE 16/05/2018), el art. 57 del XIV Convenio colectivo de Repsol Química, SA. (BOE de 30/06/2018), el art. 11 del VII Convenio colectivo de Repsol, SA. (BOE de 17/07/2018), el art. 87 del Convenio colectivo de Repsol Butano, SA. (BOE de 20/08/2018), el art. 42 del Convenio colectivo de Repsol Exploración, SA (BOE 17/11/2018), el art. 55 del Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA. (BOE de 23/11/2018) y el art. 38 del Convenio colectivo de IQVIA Information, SA. (BOE de 07/11/2019).

⁵¹ El número total de convenios que pertenecen a este grupo es 26, de los cuales 9 convenios colectivos se limitan a reproducir el último párrafo del artículo 35.2 de la LPRL, y otros 9 convenios colectivos efectúan remisiones al contenido de la LPRL.

⁵² Si bien el artículo 35.2 de la LPRL inicia la relación de trabajadores y delegados de preven-

presencia de representación preventiva en pequeñas empresas. Y en este sentido, la previsión literal del intervalo previsto en la norma, esto es, de 31 a 49 trabajadores, no considera un fenómeno habitual en estos días, como es la proliferación de microempresas y/o empresas dispersas.

Afortunadamente, esta falta de sensibilidad mayoritaria es paliada, que no compensada, por la existencia de previsiones que sí ofrecen un valor añadido real ante las nuevas formas de organización del trabajo. Los dos ejemplos más interesantes se hallan en el artículo 90 del Convenio colectivo de Ferrovial Servicios, SA, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (BOE 26/01/2018) y el artículo 22 del Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. (BOE de 29/03/2019).

Ambos instrumentos se encargan de contemplar la existencia de representación preventiva especializada en aquellos segmentos en los que la representación sería asumida por el delegado de personal, esto es, de 1 a 29 trabajadores, pero utilizan métodos distintos para dicha instrumentación. Si bien el primero de ellos se centra en señalar la existencia de un delegado de prevención en aquellos centros de trabajo con menos de 50 trabajadores⁵³, el segundo instrumento convencional centra su atención en garantizar la existencia de un delegado de prevención por cada 25 trabajadores⁵⁴.

La aportación significativa del primer instrumento convencional es la desvinculación entre la existencia de representación unitaria y preventiva,

ción a partir de 50 trabajadores, su último párrafo constata que: “*en las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal*”.

⁵³ El texto literal del artículo 90 del Convenio colectivo de Ferrovial Servicios, SA, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (BOE 26/01/2018) es el siguiente:

“*Artículo 90. Equipo de seguridad y salud en el trabajo.*

El Equipo de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa estará formado por los siguientes órganos:

[...]

- Delegado de Prevención: habrá un delegado de prevención en aquellos centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, y dependerán directamente de un Comité de Seguridad y Salud”.

⁵⁴ Concretamente, el artículo 22 del Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. (BOE de 29/03/2019):

“*Delegados de prevención. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. el número de delegados de prevención se fijará en un delegado de prevención por cada 25 trabajadores o fracción en las empresas de hasta 100 trabajadores”.*

prevista de forma indirecta en el artículo 35.2 último párrafo de la LPRL. En particular, dicho precepto contempla que en las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal, circunstancia que condiciona la constitución de representación preventiva a la existencia de representación unitaria, y deja sin representación preventiva a aquellas empresas con menos de 6 trabajadores al amparo del artículo 62.1 del TRLET.

El segundo convenio colectivo, en cambio, aboga por una fórmula mixta, que mantiene la proporción trabajadores/delegados de prevención prevista en el art. 35.2 de la LPRL a partir de 50 trabajadores, y focaliza su atención en el intervalo de 1 a 49 trabajadores. Tal disposición garantiza la existencia de un delegado de prevención en cualquier escenario, abogando, al igual que el instrumento convencional anterior, por desconectar la representación unitaria de la representación preventiva, prevista en el art. 35.2 último párrafo de la LPRL. De esta manera, la representación preventiva en microcentros de trabajo o microempresas está garantizada, lo que es ciertamente positivo.

Existen además actuaciones de la negociación colectiva en esta misma línea que también son positivas, si bien en menor medida. Un ejemplo lo encontramos en el artículo 58.b del Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE de 06/03/2018), que prevé la existencia de un delegado de prevención en la horquilla de 6 a 49 trabajadores⁵⁵. Tal práctica asegura la existencia de representación preventiva en empresas de menor tamaño, pero deja desprovistas de protección aquellas con un número menor a 6 trabajadores. Paralelamente, el artículo 67.2 del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines. (BOE de 20/08/2019) también realiza aportaciones que mejoran la ratio de trabajadores/delegados de prevención, si bien las mejoras centran su atención en la franja de 50 a 100 trabajadores⁵⁶. En efecto, este convenio colectivo incrementa el número

⁵⁵ La redacción literal de dicho precepto es la siguiente:

“b) Delegados de prevención a elegir: El número de delegados de prevención a elegir, estará en función del número de trabajadores adscritos al respectivo contrato de acuerdo a la siguiente tabla:

*Núm. de trabajadores Delegados
De 6 a 49 trab. Un delegado.
De 50 a 100 trab. Dos delegados.
De 101 a 500 trab Tres delegados”*

⁵⁶ Concretamente, el citado precepto señala: “2. Delegados de Prevención. En los centros de trabajo de las Industrias de Perfumería y Afines se nombrarán Delegados de Prevención de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) En los centros de trabajo de hasta 30 personas trabajadoras en los que exista Delegado de Personal, éste asumirá la condición de Delegado de Prevención.*
- b) En los centros de trabajo con un número de personas trabajadoras comprendido entre 31 y 49, los Delegados de Personal designarán un Delegado de Prevención.*

de delegados de prevención de 2 a 3 en el intervalo de 50 a 100 trabajadores, manteniéndose el resto de las cifras idénticas a las previstas en el artículo 35.2 de la LPRL.

Este tipo de regulaciones son relevantes, en tanto que mejoran el régimen jurídico de la representación preventiva, pero poco deseables en términos generales, toda vez que son situaciones en las que ya existe protección, y sería de interés que los actores sociales focalizasen su atención en otros supuestos, como por ejemplo el intervalo de 1 a 29 trabajadores, requieren de mayor atención por falta de regulación legal.

Finalmente, conviene asimismo llamar la atención de dos circunstancias que no se han detectado en el estudio de la negociación colectiva sobre esta materia. En primer lugar, la negociación colectiva no introduce mejoras en el número de delegados de prevención en intervalos con mayor número de trabajadores. En otras palabras, los incrementos plasmados por la negociación colectiva se concentran en las franjas de menor números de trabajadores (de 1 a 50, e incluso hasta los 100 trabajadores), sin que se aprecien mejoras en los intervalos restantes constatados legalmente, esto es, desde los 101 trabajadores hasta los 4001 trabajadores en adelante. En segundo lugar, ninguno de los convenios colectivos publicados en el BOE en el lapso temporal objeto de estudio introducen una regulación que reduzca las cifras constatadas legalmente, escenario que, como hemos visto, si se produce en otras tendencias⁵⁷, y que sería contrario al contenido normativo de la LPRL, que tiene el carácter Derecho mínimo indisponible *ex* artículo 2.2 de la misma.

Estas dos apreciaciones, junto con las tendencias detectadas, permiten observar que la negociación colectiva muestra una leve preocupación por garantizar la constitución de la representación preventiva en aquellas empresas o centros de trabajo de menor tamaño, ciertamente descompensada por el abuso a la remisión y copia literal de contenido ya previsto en el artículo 35.2 de la LPRL. El incremento del número de delegados en aquellas empresas con mayor plantilla no es una circunstancia que la negociación colectiva detecte como prioritaria, y en consecuencia, los esfuerzos, cuando se producen, se dirigen hacia la mejora

c) En los centros de trabajo con 50 o más personas trabajadoras se designarán los Delegados de Prevención de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 500 personas trabajadoras: 3 delegados/as.

De 501 a 1.000 personas trabajadoras: 4 delegados/as.

De 1.001 a 2.000 personas trabajadoras: 5 delegados/as.

De 2.001 a 3.000 personas trabajadoras: 6 delegados/as.

De 3.001 a 4.000 personas trabajadoras: 7 delegados/as.

De 4.001 personas trabajadoras en adelante: 8 delegados/as⁵⁷.

⁵⁷ Véase el apartado 3.2 de este artículo.

o constitución en aquellas parcelas en las que la ley no ofrece margen para la representación preventiva.

3.4. El ámbito de actuación de la representación preventiva y la existencia de figuras de coordinación

Otro de los planteamientos que ha ostentado una cierta presencia en la negociación colectiva ha sido la modificación del ámbito de actuación de los delegados de prevención.

Desde una perspectiva legal, el artículo 34.1 de la LPRL establece como ámbito de constitución y actuación de los delegados de prevención el centro de trabajo o empresa, pero, en virtud del artículo 2.2 de la LPRL, esta visión ha sido modificada por la negociación colectiva. En particular, los agentes sociales no han sido especialmente prolífica en términos de actividad⁵⁸, si bien algunas de las tendencias convencionales resultan de interés para mejorar cualitativamente la representación preventiva de los trabajadores.

Las actuaciones más extendidas consisten en la previsión de delegados de prevención en el ámbito estatal⁵⁹, provincial⁶⁰, o en el ámbito del centro de trabajo u oficina⁶¹. Ambas figuras no se diseñan para sustituir a las unidades de adscripción previstas legalmente en el ámbito de la empresa o el centro de trabajo, sino para mejorar la coordinación entre los delegados de prevención o comités de seguridad existentes a nivel empresarial. De esta manera, el texto literal de los instrumentos convencionales citados se encarga de constatar el carácter añadido

⁵⁸ Tan sólo 10 convenios colectivos incluyen disposiciones convencionales relacionadas con la creación de otras unidades de adscripción distintas a al centro de trabajo o empresa, lo que supone 11,90 % sobre los convenios colectivos que incluyen disposiciones que afectan a la instrumentación de la representación preventiva por la negociación colectiva (84) y 1,63 % sobre la totalidad de convenios colectivos publicados en el BOE entre enero 2018 y diciembre 2019 (613).

⁵⁹ Véase el art. 26 del Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA. (BOE 28/02/2018) y el art. 11 del VIII Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA. (BOE de 14/12/2018).

⁶⁰ Véase el art. 58 del Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE 06/03/2018).

⁶¹ Véase el art. 57 del Convenio colectivo de Praxair España, SLU, para sus centros de trabajo en las provincias de Barcelona, Castellón, Córdoba, Guipúzcoa, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Pontevedra, Valencia, Vizcaya y Zaragoza. (BOE 31/07/2018), el art. 47 del II Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE). (BOE de 18/08/2018) y el art. 83.2 del XVI Convenio colectivo de la ONCE y su personal. (BOE 18/01/2018).

o de mejora⁶², mediante la plasmación del respeto a las disposiciones legales mínimas en materia de representación preventiva de los trabajadores.

Sin embargo, la negociación colectiva también se ha encargado de introducir otras formas interesantes de mejorar la eficacia de la representación preventiva, mediante la creación de figuras de coordinación que escapan al ámbito de una empresa concreta. Si bien se trata de una tendencia minoritaria⁶³, encontramos algunas prácticas ciertamente interesantes, como, por ejemplo, la previsión de delegados de prevención con carácter sectorial⁶⁴, en el que la Comisión Paritaria se encarga de designar, entre los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical, a una o varias personas para actuar en aquellas empresas fijadas por la Comisión paritaria.

Las posibilidades no se agotan aquí, y de hecho, los agentes sociales han previsto fórmulas de coordinación internas a fin de actuar en nombre del colectivo de delegados de prevención en aquellos casos en los que un asunto afecte a más de un centro de trabajo o a personas de distintos centros de trabajo⁶⁵, e incluso, hasta la creación de nuevas figuras no previstas en la norma⁶⁶.

Como puede observarse, los agentes sociales muestran una cierta sensibilidad a la necesidad de conectar la representación preventiva, bien en el marco

⁶² Así, por ejemplo, el Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA. (BOE 28/02/2018) y el VIII Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA. (BOE de 14/12/2018) constatan: “*Delegado de prevención estatal. A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa, y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes acuerdan crear la figura del Delegado de Prevención Estatal, elegido por los miembros del Comité intercentro con un crédito horario igual a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio, para poder realizar las funciones propias referentes a la materia de prevención de riesgos laborales y trabajar de forma coordinada con todos los delegados de prevención de la empresa*”.

Y en esta misma línea, si bien en relación a otro ámbito de adscripción (centro de trabajo u oficina) véase también el Convenio colectivo de Praxair España, SLU, para sus centros de trabajo en las provincias de Barcelona, Castellón, Córdoba, Guipúzcoa, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Pontevedra, Valencia, Vizcaya y Zaragoza. (BOE 31/07/2018) y el II Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE). (BOE de 18/08/2018).

⁶³ Tan sólo existen 3 convenios colectivos que contemplan este tipo de figuras, lo que supone 2,52 % sobre los 84 convenios colectivos que contemplan disposiciones relativas a la representación preventiva y 0,48 % respecto a la muestra total en el intervalo seleccionado.

⁶⁴ Véase el art. 53 del IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. (BOE de 11/06/2018).

⁶⁵ En este sentido, véase el art. 42 del Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL. (BOE 05/01/2018) y el art. 46.3 del Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL. (BOE 05/01/2018).

⁶⁶ Así, por ejemplo, el art. 43 del Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE de 21/06/2019), contempla la posibilidad de crear un delegado de medio ambiente, que será designado entre los delegados de preven-

de los distintos centros de trabajo de una empresa o incluso a nivel sectorial, a fin de incrementar la eficacia y protección de los trabajadores. Este tipo de actuaciones son especialmente interesantes en el marco de las empresas dispersas con microcentros de trabajo, dado que garantizan, de una manera u otra, la presencia de órganos de representación preventiva, y en consecuencia, una protección para la salud y la prevención de riesgos en el trabajo.

Una característica apreciada en las disposiciones convencionales que refuerza esta idea es precisamente el carácter de mejora, y no de suplantación del marco legal, que asegura que los trabajadores de empresas dispersas puedan beneficiarse de la existencia de representación preventiva, que en otras circunstancias, no existiría.

Desafortunadamente, esta tendencia no es generalizada entre los agentes sociales, de hecho es más bien minoritaria si atendemos a las cifras expuestas anteriormente, y ello redunda en la conveniencia de introducir este tipo de figuras en el articulado de la LPRL, valorando el impacto especialmente positivo que supondría la creación de coordinadores de prevención para aquellas empresas con centros de trabajo inferiores a 6 trabajadores, o la previsión de delegados de prevención sectoriales, que ofrecerían un canal de representación preventiva a aquellas empresas con un único centro de trabajo que no alcancen la cifra de trabajadores señalada anteriormente.

4. CONCLUSIONES

La introducción de la representación preventiva en la empresa, que fue consecuencia de la transposición de la Directiva 89/391/CE, otorgó a la LPRL un enfoque inédito hasta la fecha, basado en la participación de todos los sujetos de la relación laboral en materia de salud e higiene en el trabajo. La concepción cooperativa en la instrumentación de las actuaciones preventivas, prevista mediante la información consulta y la participación de los trabajadores y el empresario en el desarrollo de la actividad preventiva, se sustenta en la existencia de dos figuras excluyentes, en función de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, a saber, el delegado de personal (art. 35 a 37 de la LPRL) y el comité de seguridad y salud (arts. 38 y 39 LPRL).

Sin embargo, lo que pudiera parecer un marco jurídico protector, genera, en la actualidad, situaciones en las que la representación preventiva no puede constituirse. La principal causa de esta circunstancia se fundamenta en la falta de adaptación normativa de la LPRL a las nuevas formas de organización empresarial

ción, y se regirá por las mismas pautas y garantías que los delegados de prevención.

basadas en la economía colaborativa, que han supuesto la descentralización masiva y la desaparición de la realidad física del centro de trabajo.

Ante este escenario, la instrumentación de la representación preventiva se ha mantenido prácticamente intacta desde 1995, y plantea especiales problemas en aquellas empresas o centros de trabajo de menor dimensión, en las que si no existe representación unitaria, no será posible constituir representación preventiva *ex lege*.

Si bien es cierto que la LPRL tiene vocación de flexibilidad al diseñar un marco jurídico de Derecho necesario mínimo indisponible (art. 2.2 de la LPRL), y por lo tanto, autorizar la intervención de la negociación colectiva, la realidad es que el papel de la negociación colectiva es muy reducido y no ofrece soluciones efectivas que garanticen la representación preventiva en aquellas empresas o centros de trabajo de menor dimensión.

La intervención de los agentes sociales sobre estas cuestiones es muy minoritaria: tan sólo 84 de los 613 convenios colectivos publicados en el BOE durante el intervalo Enero 2018- Diciembre 2019 contienen disposiciones relacionadas con el artículo 35.4 de la LPRL, y ello supone un total de 13,70 %.

En aquellas ocasiones en las que los instrumentos convencionales establecen algún tipo de mención a la figura de la representación preventiva, se observan un total de tres tendencias: a) disposiciones relativas al ámbito de actuación de la representación preventiva y la existencia de figuras de coordinación; b) la modificación del cómputo de delegados de prevención previsto en el artículo 35.2 de la LPRL; y finalmente, c) la realización de remisiones sobre la materia al artículo 35 de la LPRL.

La realización de remisiones al contenido del artículo 35 de la LPRL es, con diferencia la que asume un mayor protagonismo cuantitativo⁶⁷. Dentro de esta tendencia, encontramos desde la existencia de delegados en aquellas empresas que asuman una determinada dimensión, la designación de los delegados de prevención entre los representantes de los trabajadores, la remisión al número de delegados previsto legalmente, o la realización de las funciones y competencias previstas por la ley, hasta remisiones genéricas al cumplimiento de la normativa. En líneas generales, que este tipo de actuaciones sean las que mayor presencia ostentan no es un indicador positivo, ya que no suponen ningún tipo de aporta-

⁶⁷ Un total de 50 convenios colectivos incluyen remisiones genéricas al artículo 35 de la LPRL, lo que supone 59,52 % sobre los convenios colectivos que incluyen disposiciones que afectan a la instrumentación de la representación preventiva por la negociación colectiva (84) y 8,15 % sobre la totalidad de convenios colectivos publicados en el BOE entre enero 2018 y diciembre 2019 (613).

ción al marco legal y deja escapar la oportunidad de mejorar el marco legal a fin de adaptarlo a las circunstancias concurrentes en cada sector.

La previsión de cláusulas relativas al cómputo de delegados de prevención ocupa el segundo lugar dentro de las actuaciones efectuadas por los agentes sociales sobre esta materia⁶⁸. La actuación más habitual de la negociación colectiva ha consistido en la reproducción de las escalas del artículo 35.2 de la LPRL, apreciándose dos tendencias: la designación de un delegado de prevención en el intervalo de 31 a 49 trabajadores, que es la opción más utilizada, y la remisión, sin reproducción, al contenido de la LPRL. Ambas previsiones son cuestiones ya incluidas en el artículo 35 de la LPRL, y no suponen aportaciones significativas para garantizar la representación preventiva en las empresas dispersas. Sin embargo, esta categoría incluye cláusulas convencionales que sí que suponen un verdadero valor añadido. A título de ejemplo, la existencia de representación preventiva en aquellos intervalos numéricos de trabajadores más expuestos a no ostentar representación preventiva, esto es, de 1 a 29 trabajadores, bien a través de la existencia de un delegado de prevención en aquellos centros de trabajo con menos de 50 trabajadores⁶⁹, bien mediante la existencia de un delegado de prevención por cada 25 trabajadores⁷⁰, e incluso contemplando la existencia de un delegado de prevención en la horquilla de 6 a 49 trabajadores⁷¹. Ambas prácticas resultan ciertamente positivas, toda vez desconectan la existencia de representación unitaria y preventiva, prevista de forma indirecta en el artículo 35.2 último párrafo de la LPRL, garantizando así la existencia de representación preventiva en microcentros de trabajo o microempresas.

Por último, las disposiciones convencionales relacionadas con el ámbito de actuación de la representación preventiva y la existencia de figuras de coordinación son las actuaciones que menor protagonismo han asumido⁷². Dentro de

⁶⁸ Un total de 26 convenios colectivos incluyen cláusulas relacionadas con el cómputo de los delegados de prevención, lo que supone 30,95 % sobre los convenios colectivos que incluyen disposiciones que afectan a la instrumentación de la representación preventiva por la negociación colectiva (84) y 4,24 % sobre la totalidad de convenios colectivos publicados en el BOE entre enero 2018 y diciembre 2019 (613).

⁶⁹ Véase el artículo 90 del Convenio colectivo de Ferrovial Servicios, SA, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (BOE 26/01/2018).

⁷⁰ Véase el artículo 22 del Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. (BOE de 29/03/2019).

⁷¹ Véase el artículo 58.b del Convenio colectivo para el sector de contratistas ferroviarias (BOE de 06/03/2018).

⁷² Un total de 10 convenios colectivos incluyen la previsión de otras unidades de adscripción distintas al centro de trabajo, lo que supone 11,90 % sobre los convenios colectivos que incluyen disposiciones que afectan a la instrumentación de la representación preventiva por la negociación colectiva (84) y 1,63 % sobre la totalidad de convenios colectivos publicados en el BOE entre enero 2018 y diciembre 2019 (613).

esta tendencia, se observa que los agentes sociales modifican el ámbito de constitución y actuación de los delegados de prevención a ámbitos de mayor alcance que el centro de trabajo o la empresa, como son, por ejemplo, el ámbito estatal⁷³, o provincial⁷⁴. Llama la atención la pretensión convencional de no sustituir las unidades de adscripción previstas legalmente, sino de mejorar la coordinación entre los delegados de prevención o comités de seguridad existentes a nivel empresarial, que se suman a otras actuaciones de interés encaminadas a mejorar la eficacia de la representación preventiva. Entre estas, encontramos la creación de figuras de coordinación, que escapan del ámbito de una empresa concreta, y que contemplan la previsión de delegados de prevención con carácter sectorial, en el que la Comisión Paritaria se encarga de designar, entre los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical, a una o varias personas para actuar en aquellas empresas fijadas por la Comisión paritaria⁷⁵.

⁷³ Véase el art. 26 del Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA. (BOE 28/02/2018) y el art. 11 del VIII Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA. (BOE de 14/12/2018).

⁷⁴ Véase el art. 58 del Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE 06/03/2018).

⁷⁵ Véase el art. 53 del IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. (BOE de 11/06/2018).