

TRABAJO FIN DE MÁSTER

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Alumno: Francisco Jesús Valverde Martínez

Director: José Agustín Rifé Fernández-Ramos

Fecha de entrega: 4 de junio de 2021

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Universidad Miguel Hernández



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D. JOSE AGUSTIN RIFÉ Y FERNÁNDEZ-RAMOS, Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado 'LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA _' y realizado por el estudiante D. FRANCISCO JESUS VALVERDE MARTINEZ .

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: En Alicante a catorce de junio de dos mil veintiuno

Fdo.: José Agustín Rifé y Fernández-Ramos
Tutor/a TFM

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1 SINIESTRALIDAD LABORAL FRENTE A PARTICIPACIÓN EN LA PREVENCIÓN
 - 1.2. MARCO LEGAL GENERAL
 - 1.3. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
 - 1.4 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DESARROLLO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
 - 1.5 BUENAS CLÁUSULAS VERSUS MALAS CLÁUSULAS
-

2. JUSTIFICACIÓN

- 2.1 UNA TEMÁTICA DE PLENA ACTUALIDAD.
 - 2.2 ALGUNOS DATOS DE LA SINIESTRALIDAD EN ESPAÑA
-

3. OBJETIVOS

- 3.1 OBJETIVO GENERAL
 - 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
 - 3.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN
-

4. MATERIAL Y MÉTODOS

5. RESULTADOS SOBRE LA PRL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 5.1 PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS DE LA PRL
- 5.2 PLAN DE PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS
- 5.3 ADECUACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN

INDIVIDUAL

5.4 PARTICIPACIÓN, REPRESENTACIÓN E INFORMACIÓN

5.5 FORMACIÓN

5.6 LA VIGILANCIA DE LA SALUD

5.7 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

5.8 TRABAJADORES TEMPORALES Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORALES

5.9 DELEGADOS DE PREVENCIÓN

5.10 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

5.11 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

5.12 TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

6. CONCLUSIONES

6.1 ASPECTOS GENERALES

] .<CONCLUSIONES ESPECÍFICAS A LAS CLÁUSULAS ENCONTRADAS

6.1.1 PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS DE LA PRL

6.1.2 PLAN DE PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

6.1.3 EQUIPOS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

6.1.4 PARTICIPACIÓN, REPRESENTACIÓN E INFORMACIÓN

6.1.5 FORMACIÓN

6.1.6 LA VIGILANCIA DE LA SALUD

6.1.7 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

6.1.8 TRABAJADORES TEMPORALES Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORALES

6.1.9 DELEGADOS DE PREVENCIÓN

6.1.10 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

6.1.11 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

6.1.12 TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

7. BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

Los datos de la siniestralidad laboral en España siguen siendo muy preocupantes y es necesario revertir esta tendencia a la mayor brevedad posible. Para ello, uno de los pilares necesarios es una aplicación de la política de prevención de riesgos laborales más efectiva y apegada a las necesidades y características de cada centro de trabajo. Para ello se dispone de un marco legal que favorece su concreción a través de la participación directa de los principales sujetos implicados donde, a través de la negociación colectiva, es posible definir los mecanismos que desarrollen y optimicen una política preventiva en el ámbito de la salud laboral más apegada al terreno.

El objetivo de este trabajo es realizar una revisión bibliográfica que, mediante los distintos materiales manejados, señale las herramientas de que dispone la legislación española en relación a la prevención de riesgos laborales para su desarrollo, concreción y aplicación en los centros de trabajo, diferenciar su aplicación retórica y superficial, de una aplicación y desarrollo basado en los elementos centrales de la exposición de motivos de la LPRL, ejemplificando ambos casos con artículos específicos de distintos convenios colectivos, con la intención de concluir la necesidad de desarrollar la aplicación concreta de las cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales a través de la negociación colectiva, como ámbito de participación y elaboración colectiva de los actores implicados.

Para ello se ha manejado documentación bibliográfica relativa a informes, monográficos técnicos sobre seguridad y salud en el trabajo, guías y artículos científicos de distintos organismos oficiales públicos y sindicales. Las bases de datos consultadas fueron el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Instituto de Seguridad y Salud Laboral – Región de Murcia, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), entre otros.

También se ha realizado una búsqueda bibliográfica de artículos científicos de las bases Scielo y Dialnet.

Palabras clave: negociación colectiva, prevención de riesgos laborales, convenio colectivo, seguridad y salud, legislación española.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 SINIESTRALIDAD LABORAL FRENTE A PARTICIPACIÓN EN LA PREVENCIÓN.

La siniestralidad laboral en España muestra unas cifras preocupantes, mostrando aún muy por encima de los niveles de la media de la Unión Europea¹. Tras las últimas contrarreformas laborales de 2009 y 2012, realizadas tanto por gobiernos socialdemócratas como liberales, se ha desvalorizado el conjunto de la fuerza de trabajo, a través del incremento de la temporalidad en el empleo, entre otros factores, lo que va ligado directamente a una mayor siniestralidad, en forma accidentes de trabajo y/o fallecimientos durante el desempeño de la actividad laboral².

La prevención de riesgos laborales y la salud en el ámbito del trabajo se muestran como elementos de primer orden para atajar estos datos preocupantes, y para ello, fundamentalmente la participación de los trabajadores y trabajadoras, para el control y cumplimiento más efectivo de dichas necesidades preventivas y de salud laboral, en función de las necesidades concretas de cada centro de trabajo. Entre otras formas de participación de la clase trabajadora, la negociación colectiva se ha erigido como un ámbito común, habitual y reconocido por ambas partes (patronal y clase trabajadora), así como por la legislación y las resoluciones judiciales, desde el que acordar y regular las condiciones de trabajo a través de los convenios colectivos de distinto ámbito, así como otro tipo de acuerdos.

1.2. MARCO LEGAL GENERAL.

Abordando cómo se encuentra el marco de acuerdos y regulación de la prevención de riesgos laborales y su relación con la negociación colectiva, en relación al marco de

regulación europea, se resaltan algunos documentos como la Carta Social Comunitaria (Estrasburgo, 1989), que en su *artículo 19, sobre la protección de la salud y la seguridad en el trabajo*, habla de su importancia, así como tener en cuenta la formación, información consulta y participación de la clase trabajadora.

También se refleja en el art.118 del Tratado de Roma, el cual establece la necesidad de fijar las disposiciones mínimas para garantizar la prevención de la salud en el trabajo. Fundamental en este sentido la Directiva 89/391/CEE, que regula estas materias.

En cuanto al ámbito de acuerdos europeos, el Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014-2020, es un documento de la mayor relevancia para la garantía de las condiciones de trabajo y la protección de la salud laboral.

En el resto del ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a la que está adherida España desde el año 1956, en su constitución establece como principio la protección de los trabajadores contra enfermedades profesionales y accidentes de trabajo³, así como España ha firmado numerosos convenios de la OIT que hablan del papel de la negociación colectiva, el derecho sindical y los convenios colectivos (C098 y C154).

Dentro de la legislación española, la Constitución Española (C.E.) a través del artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos a garantizar *“la formación de los trabajadores, la seguridad e higiene en el trabajo, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*, así como el artículo 37.1 establece la garantía al derecho de negociación colectiva y el carácter vinculante que tienen los convenios.

Por otro lado, el R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), en su Título III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos (artículos del 82 al 92), también le da a los convenios colectivos un carácter vinculante y obligatorio.

El artículo 82.1 C.E., en su definición sobre lo que es un Convenio Colectivo, lo establece como “expresión de la autonomía colectiva de las partes sociales”, y desarrolla a lo largo del Título III de la C.E., su carácter vinculante y de obligado cumplimiento, a través de lo que sería la expresión “*eficacia erga omnes*”, su función de mejora y concreción de las condiciones laborales. Por otro lado, el art. 83.1 C.E., es el que establece su ámbito de aplicación en función de lo pactado entre las distintas partes.

Si bien es cierto mencionar que la contrarreforma laboral del año 2012, mencionada anteriormente, permite el descuelgue de algunos convenios a través de cláusulas, debilitando el espíritu progresivo de la mejora de las condiciones laborales en cualquiera de los ámbitos y la integridad de los principios generales de la negociación colectiva.

1.3. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Es a través de estas distintas leyes, disposiciones y ordenamientos jurídicos internacionales, europeos y fundamentalmente españoles, como se viene regulando la prevención de riesgos laborales, pero la norma rectora en este sentido, es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL), donde están dispuestas las principales herramientas para su organización, aplicación y desarrollo así como la importancia de la participación de los y las trabajadoras a través de la negociación colectiva.

También hay que destacar aquí la aprobación del R.D. 39/1997, de 17 de enero, sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención, (RSP) que aborda y concreta las cuestiones de la actividad preventiva en la empresa.

Como criterios generales, la LPRL determina la obligación de la clase patronal a la aplicación de los criterios de la acción preventiva inspirada en los siguientes principios:

- Evitar riesgos en el trabajo.
- Evaluar cuales no pueden evitarse.
- La adaptación al puesto de trabajo.
- Adecuar las condiciones a la mayor reducción posible de los peligros.
- Disponer de herramientas preventivas (a través principalmente del plan de prevención).
- La Protección colectiva a los y las trabajadoras debe ser priorizada ante la individual.

El derecho a la formación e información de los trabajadores y trabajadoras también integra un pilar importante en la materia.

Cuestión de carácter central en este estudio, es que la misma LPRL queda otorgada como regla fundamental mínima, estableciendo que las materias relacionadas con el ámbito laboral y sus distintos reglamentos, pueden mejorarse a través de la negociación colectiva y los convenios, según establece su artículo 2.2.

El artículo 3, establece que no solo será de aplicación para el ámbito que correspondiente al Estatuto de los Trabajadores, sino que también lo será para la totalidad del personal empleado en las administraciones públicas.

Dicha ley supone un salto importante en las capacidades para la concreción de las cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo, ante las enormes generalidades sobre de las responsabilidades patronales y de los empresarios en la materia.

En relación a su relación con la negociación colectiva, en el Capítulo V de la LPRL, desde el art.33 al art.40, se desarrolla el papel de consulta y participación de la clase trabajadora. Establece la necesidad de la consulta a la representación de los trabajadores por parte de la parte empresarial en las materias relativas a la prevención de riesgos laborales, a través de dos figuras principales: Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. Que quedan regulados y fijadas sus competencias en dicha ley.

Si procedemos a valorar estos artículos, comprobamos que en el artículo 33, sobre consulta a los y las trabajadoras, se refiere en el apartado 1 a una serie de tareas relacionadas con la gestión del centro de trabajo y que el empleador debe consultar con la representación de los trabajadores/as, debido a que afecta a los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales. Esa consulta está referida en dicho artículo como una tarea de obligación por parte de la empresa.

Yendo a las tareas sobre la consulta a las y los trabajadores comprobamos que están referidas cuestiones como la planificación del trabajo, su organización y la actualización de nuevas técnicas y tecnologías.

De esta forma comprobamos como algo primordial en la toma de decisiones del empresario que están muy ligadas con las materias de seguridad en el trabajo y salud laboral.

Si seguimos enunciando las tarea que son materia de consulta, vemos que se hace mención al uso de los equipos y cómo se establece el ámbito de las condiciones laborales.

También es materia de consulta el uso de servicios de prevención externos y la gestión de las tareas para la protección de la salud y prevención. Sobre medidas de emergencia, se resalta la necesidad de consultar la elección de trabajadores/as para desarrollarlas.

Además, también habrán de consultarse las tareas de información y documentación sobre riesgos de cada puesto de trabajo, las medidas de protección y prevención aplicables a los mismos y las medidas de emergencia en sí. También serán consultados el proyecto y forma de la organización de la formación.

Por último, también se refleja que habrá de ser motivo de consulta cualquier acción que pueda incidir sobre la seguridad y salud.

Por lo tanto de esta forma se define de forma general la relación legal entre

negociación colectiva y la prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo. Relación que además está respaldada por distintos ámbitos de acuerdo entre las distintas partes implicadas: representación de los y las trabajadoras, patronal y organismos públicos y entidades políticas.

En este sentido es importante señalar como respalda esta tesis el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, que viene elaborando documentos de estudio y propuestas en relación a la materia, y que establece en el documento estratégico elaborado para el periodo 2015-2020, como objetivos estratégicos, entre otros, la promoción y participación de los “interlocutores sociales” (entiéndase representación de los y las trabajadoras) y comunidades autónomas, así como el fortalecimiento de la participación de dichos “interlocutores sociales”, implicando a empresarios y clase trabajadora en la seguridad y salud laboral⁴.

1.4 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DESARROLLO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

De lo extraído anteriormente extraemos la conclusión de que la negociación colectiva debe ser el principal instrumento para el desarrollo y regulación de las condiciones laborales.

Ya en el marco de diálogo establecido y plasmado en el documento Acuerdo Interprofesional de Cataluña, Orientaciones en salud laboral y negociación colectiva 2018-2020, entre CCOO, UGT, Fomento y PIMEC (Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña), concretamente en su Título 1.⁵ Encontramos mención a la necesidad de concretar y desarrollar los marcos legales generales adaptándolos al ámbito concreto de la empresa. Sin embargo, se da la circunstancia de que habitualmente, el carácter general desde el que la potencialidad de la LPRL dispone de las herramientas para la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, en su puesta en práctica a través de la negociación colectiva y

los convenios colectivos, en demasiadas ocasiones no pasa de una aplicación poco definida⁶ e incluso de una repetición literal de extractos completos de la LPRL, quedando en una intencionalidad más basada en la retórica y la abstracción, que en la voluntad de desarrollar en lo concreto los mecanismos para la puesta en marcha de una PRL efectiva. Además, queda una consideración de las cuestiones de salud laboral, en gran parte demasiado bajo la óptica de los aspectos únicamente compensadores y reparadores.

En ese sentido, a la negociación colectiva se le plantean los siguientes retos en cuanto a la prevención de riesgos laborales⁷:

- El objetivo de no realizar una transcripción literal de la legislación, sino desarrollarla.
- Uso de una terminología homogénea para superar la confusión en el empleo de dichos términos en los documentos de acuerdo.
- Demostrar que el desarrollo preventivo además de necesario, supone un ahorro de costes desde una óptica integral.
- Afianzar la negociación colectiva como método principal y más rápido para resolver los conflictos en la materia.
- Concretar los textos de acuerdo colectivo, evitando redacciones generalistas que dificulten la aplicación de las necesidades acordadas.

1.5 BUENAS CLÁUSULAS VERSUS MALAS CLÁUSULAS

Dentro de la elaboración colectiva de los acuerdos y convenios entre las distintas partes sociales, debemos de distinguir entre dos tipos de cláusulas que nos ayudarán a saber si la evolución de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva es progresiva o se estanca y flaquea. Para ello se pueden tener en cuenta los retos que afronta la negociación colectiva, y que hemos enumerado en el punto anterior, y en base a ello, distinguir entre buenas cláusulas y malas cláusulas.

Por lo tanto, según la bibliografía consultada⁸, entenderemos como buenas cláusulas

aquellos artículos y puntos de un convenio o un acuerdo determinado, que aportan un desarrollo positivo en materia regulatoria desde el punto de vista de los derechos de la clase trabajadora, a la prevención de riesgos laborales y a la normativa que la desarrolla.

Por el contrario se ha considerado como malas cláusulas, aquellas en las que existen Referencias a directrices y normas derogadas, las que implican limitación del derecho mínimo indispensable según la legislación, aquellas que plasman pluses de penosidad, etc.



2. JUSTIFICACIÓN

2.1 UNA TEMÁTICA DE PLENA ACTUALIDAD.

El presente trabajo se elabora en base a distintos factores que han influido en mí para abordar la temática concreta.

En primer lugar, ha influido mi experiencia personal, tanto como trabajador en distintos centros de trabajo, ya sea en el ámbito de la empresa privada como en el ámbito de la administración pública. Así como la experiencia como representante de los trabajadores y trabajadoras durante varios años, conociendo de primera mano el funcionamiento y la gestión de los órganos de representación de la clase trabajadora, ya fuera en la asamblea de trabajadores y trabajadoras, o directamente en el Comité de Empresa o en el Comité de Seguridad y Salud. Allí pude conocer de cerca las relaciones que se dan entre la empresa y el personal asalariado en la disputa de intereses enfrentados, disputa permanente que tomaba forma en los distintos conflictos que afloraban con el desarrollo de las medidas y decisiones que tomaba la empresa, medidas económico-organizativas, que afectaban directamente a nuestras condiciones de trabajo y de salud laboral y que requerían de una mejor y más adaptada regulación, en coherencia con la legislación vigente. Este recurso permanente de la empresa a sortear la legislación en materia de consulta e información, aprovechando los vacíos e indefiniciones de las normas existentes, dificultaba sobremanera la realización plena del derecho a la consulta y participación de la plantilla de trabajadores/as, lo que dejaba en una posición de debilidad e indefensión a los trabajadores y trabajadoras.

En segundo lugar, considero que es un tema de actualidad y que puede ser útil socialmente, ante la enorme preocupación que provocan tanto las cifras de siniestralidad laboral, que van al alza, así como el preocupante retroceso en los derechos y libertades de la clase trabajadora en su conjunto. Existe toda una batería de

medidas económicas y políticas que debilitan los servicios públicos y los derechos conquistados, debido a la posición de debilidad general que muestra hoy la clase trabajadora frente a la clase patronal. Retroceso que se ejemplifica en las restricciones de los derechos laborales que ha supuesto parte de la legislación aprobada la última década principalmente, y que se traduce en cifras preocupantes. Que se ejemplifica también en el descenso de la afiliación sindical⁹, y por tanto, en la mayor debilidad de la principal forma de representación de los trabajadores/as en la actualidad, lo que conlleva a una debilidad de su participación en la negociación colectiva, y por lo tanto un retroceso en uno de los pilares principales de la exposición de motivos que refleja la LPRL. Este es un problema de primera magnitud en la sociedad española.

En tercer lugar, la necesidad de seguir aportando trabajo para contribuir al bienestar general de la mayoría social y al desarrollo de una vida plena y sana, de unas relaciones laborales garantistas, progresivas y libres de cualquier tipo de opresión. El desarrollo de la sociedad en las últimas décadas, y los avances científico-técnicos nos ofrecen enormes capacidades para poder disfrutar de todas las garantías posibles en el ámbito del trabajo, y por extensión en lo que concierne a la prevención de riesgos y la salud laboral. Es necesario seguir desarrollando artículos, trabajos, tesis, que fortalezcan las posiciones de respaldo a la participación de los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo y su toma de decisiones, puesto que sin la participación activa de quienes conocen la realidad concreta del proceso productivo, de quienes lo hacen posible cada día, no es viable llevar cabo políticas acertadas y coherentes a los principios de la acción preventiva, la PRL y la salud laboral.

2.2 ALGUNOS DATOS DE LA SINIESTRALIDAD EN ESPAÑA

Tras un periodo previo considerable de marcado descenso, tanto la siniestralidad laboral como las muertes por accidente de trabajo se han visto incrementados en los últimos años de forma reseñable, principalmente a partir del año 2012, que ha rebajado aún más el valor de la fuerza de trabajo y flexibilizado las condiciones del mismo.

En las *gráficas 1 y 2* se puede observar algunos datos que demuestran la elevada incidencia de los accidentes de trabajo en España, así como su evolución en las últimas décadas.

Accidentes de trabajo en jornada de trabajo.

Lugar del AT	Trabajadores asalariados		Trabajadores cuenta propia		Total	
	AT	Porcentaje	AT	Porcentaje	AT	Porcentaje
En jornada	529.421	86,1	33.335	92,8	562.756	86,5
In itinere	85.276	13,9	2.570	7,2	87.846	13,5
Total	614.697	100,0	35.905	100,0	650.602	100,0

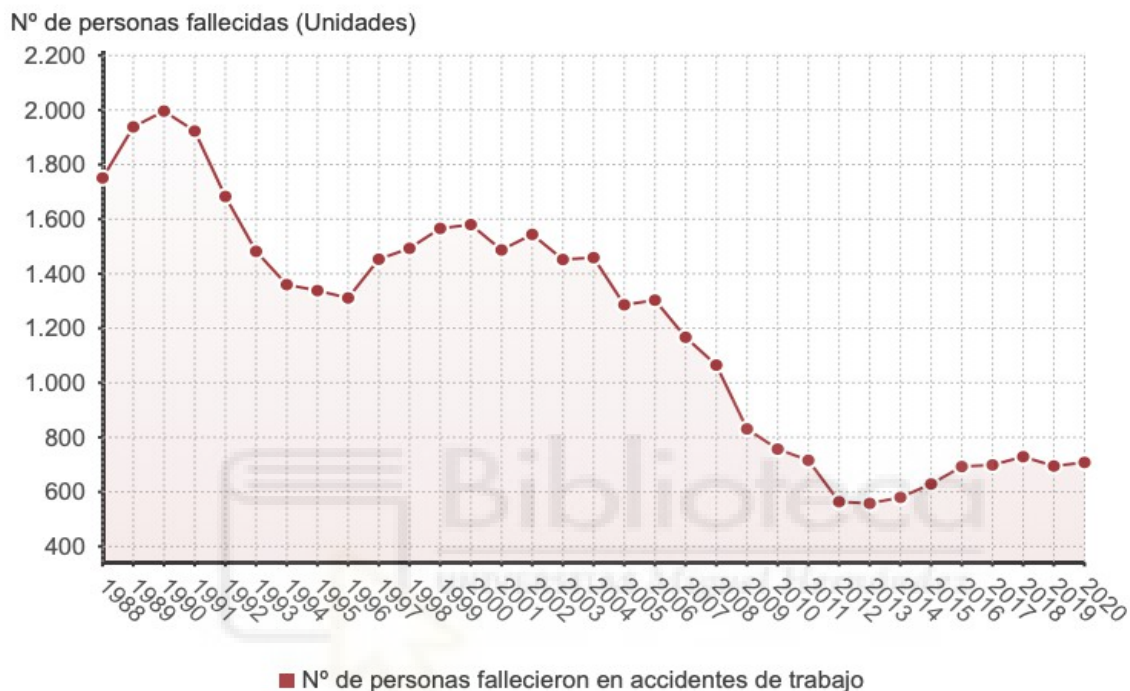
Fuente: Elaboración del INSST a partir de los datos del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social 2019. MITES.

Gráfica 1

Como se ha mencionado antes, tras un descenso pronunciado de las estadísticas se observa en la *Gráfica 2¹⁰* una tendencia reversiva a partir de la fecha de 2012, que coincide con la publicación en el BOE del R.D.L.- 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Así mismo dicha gráfica también señala cómo las muertes por accidente laboral también han iniciado un periodo de ascenso en los siguientes años.

Evolución de las personas fallecidas en accidentes laborales entre 1988 y 2020 en España



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, www.epdata.es

Gráfica 2

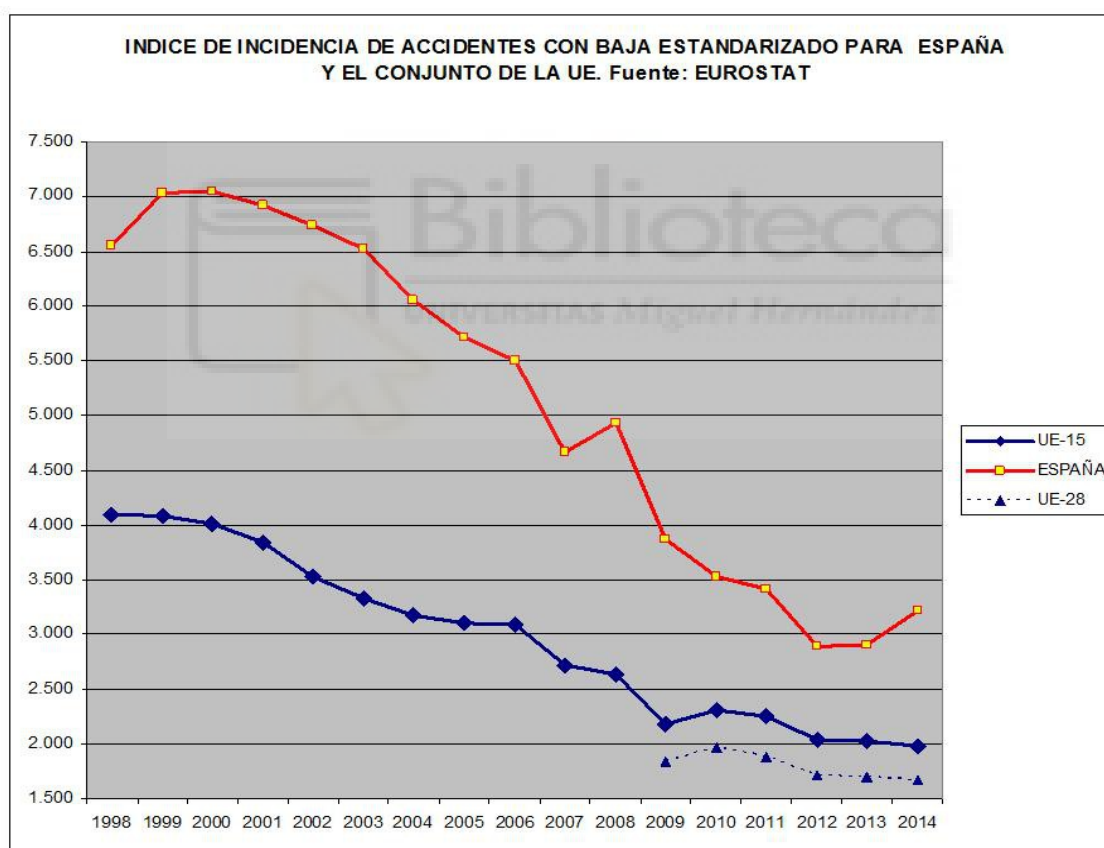
Es necesario emplear todos los recursos y medios disponibles, para atajar y revertir esta tendencia con la mayor rapidez y eficacia posible.

Las principales medidas que supusieron este Real Decreto Ley fueron:

- Se hace posible la aprobación de cláusulas para el descuelgue de los acuerdos de convenio colectivo.

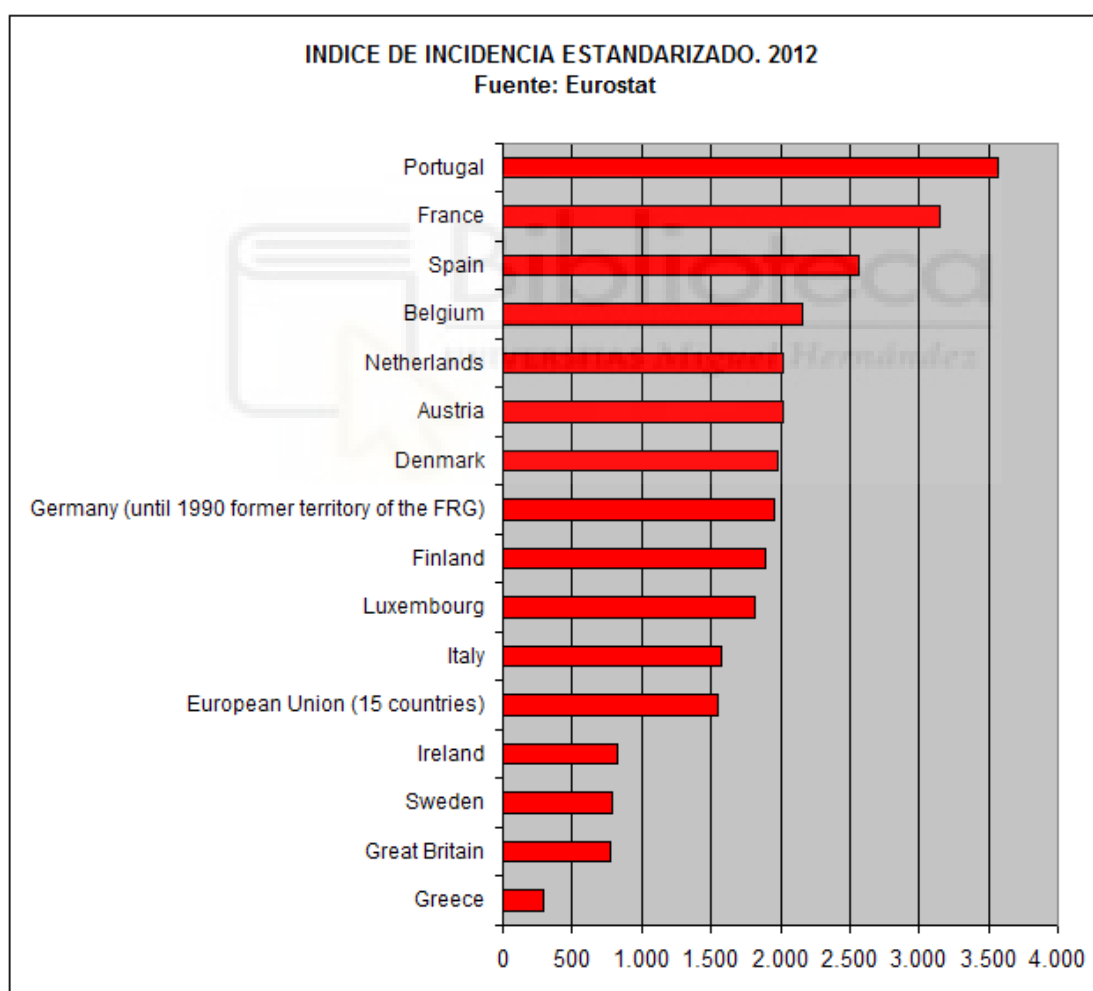
- Se enmarcan como prioritarios los convenios de centro de trabajo, respecto a los de ámbito superior, modificando el sistema de no concurrencia.
- Se modifica la ultraactividad de los convenios colectivos, lo que conlleva a la pérdida de vigencia si a los dos años de su denuncia no se ha alcanzado acuerdo entre las partes. Instaurando así el convenio de ámbito superior si lo hubiera, o el Estatuto de los Trabajadores.

Prosiguiendo con la relación de datos de siniestralidad, si los comparamos con el resto del entorno europeo, España sigue manteniendo tasas muy por encima de la media de la Unión Europea, tal y como muestra la *Gráfica 3*.



Gráfica 3

La *Gráfica 4* nos deja una comparativa entre los países de la Unión Europea (UE), que encabezan las tasas de siniestralidad, donde España ocupa el podio. Es importante señalar, que la estadística de la *Gráfica 4* refleja datos del año 2012, año en el que España mantuvo el porcentaje más bajo de toda la serie anterior, y que fue ahí cuando se empezaron a revertir las cifras, incrementándose los índices de siniestralidad. Por lo tanto, España ocupaba el tercer puesto en cifras de siniestralidad de la UE, justo antes de empeorar sus datos.

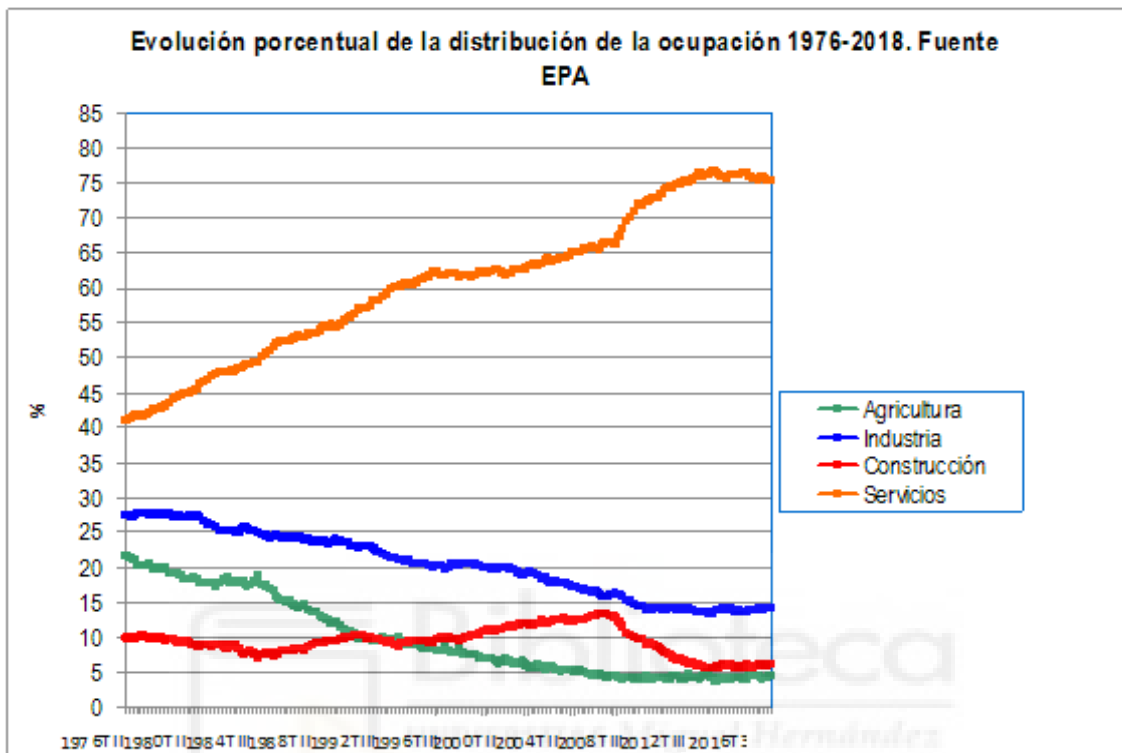


Gráfica 4

El mercado laboral español muestra de esta forma un problema latente, que lo hace seguir lejos de las cifras de su entorno. Cuestiones que podemos achacar a sus propias características. El fuerte incremento del número de puestos de trabajo en el sector servicios en las últimas décadas, como se refleja en la *Gráfica 5* con datos de la EPA, provoca dos consecuencias directas preocupantes para el presente estudio.

La primera, que las particularidades de la contratación en el sector servicios se caracterizan (principalmente en la hostelería y el turismo) por unas relaciones laborales con mayor temporalidad¹¹, lo que va unido a mayor siniestralidad¹².

La segunda, que esa situación de mayor temporalidad y precariedad en el empleo, va ligada a una reducción de la tasa de afiliación sindical¹³. Dado que son puestos de trabajo menos estables, la reiterada situación de alta y baja en la seguridad social y la percepción intermitente e irregular de un salario, inciden negativamente en esta cuestión. Lo que provoca un debilitamiento de la representación general de la clase trabajadora, que dispone de menos cultura organizativa, participativa y asociativa debido a ello.



Gráfica 5

Todo ello repercute directamente a los criterios que establece la LPRL en el Punto 4 su Exposición de motivos de desarrollo de la prevención de riesgos laborales “en base a los principios de eficacia, coordinación y participación” y con “la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas.”

Además de ello, la ya mencionada regresión de las condiciones laborales, va necesariamente ligada al debilitamiento de las medidas de vigilancia de la salud e higiene en el trabajo, así como al incumplimiento de estas en los centros de trabajo.

Además, es frecuente que en la realidad concreta de numerosos centros de trabajo

(principalmente los pequeños y medianos), la debilidad y poca organización de la representación de los trabajadores y trabajadoras, provoca que la implementación concreta de las medidas necesarias para el cumplimiento de salud e higiene en el trabajo, sea de carácter retórico y demasiado general, siendo necesario que las medidas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) sean más específicas a las características concretas del puesto de trabajo en cuestión.

La intencionalidad de este documento es reflejar la influencia positiva de la negociación colectiva, y por tanto de la participación de los trabajadores y trabajadoras, en el desarrollo de la prevención de riesgos laborales, en el ámbito concreto del centro de trabajo.

Para tener una estimación de la realidad española en cuanto a cifras de convenios colectivos se presenta de forma estimada en el *Gráfico 6*, donde se muestran cifras totales del número de convenios con datos de hace algunos años, en función de su ámbito de aplicación.

Convenios vigentes y trabajadores afectados en 2001

Ámbito	Nº convenios	Nº trabajadores afectados
<i>Convenios de sector (desglose)</i>		
Ámbito: Local	17	9.828
Provincial	1.068	4.822.382
Autonómico	50	752.488
Interautonómico	1	1.517
Estatal	78	2.054.398
No especificado	78	53.074
Convenios de sector (total)	1.292	7.693.687
Convenios de empresa (total)	3.618	943.568
Total convenios	4.910	8.637.255

Gráfica 6

Comprobamos que el número de convenios de empresa suponen la gran mayoría de documentos que concretan las condiciones de trabajo en España, aunque sin embargo porcentualmente representan a un número mucho menor que los convenios de sector. Si bien es cierto que la existencia de por sí de un convenio colectivo en una empresa determinada no está ligado directamente al desarrollo y concreción de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo, por la indefinición y transcripción que manifiestan muchos de los textos.

3.OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general es realizar un repaso de los avances y mejoras que supone la incorporación de la negociación colectiva, para la concreción y definición de la normativa de PRL en los centros de trabajo. Suponiendo la relación directa entre Legislación general en PRL y elaboración concreta a través de la negociación colectiva, en una síntesis favorable para la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos que nos ayudarán a lograr una mayor claridad para la consecución del objetivo general serán:

- Relacionar la utilidad de los distintos materiales bibliográficos (guías, informes, estadísticas, estudios y materiales recopilados), con la concreción y mejora en materia de PRL, sus ventajas y avances.
- Conocer a través de las gráficas, estadísticas y materiales, la realidad concreta existente en España sobre la materia en la que se centra el estudio.
- Enunciar la relación de convenios, documentos de acuerdo, así como los distintos materiales que resultan de los ámbitos de negociación colectiva que se enumeran.
- Resaltar la importancia de la participación de los trabajadores y trabajadoras, ya sea de forma directa o a través de sus representantes, en el proceso de desarrollo de las medidas concretas de PRL.

- Conocer el marco legal que ampara y da cuerpo a la prevención de riesgos laborales y su relación con la negociación colectiva.
- Respalda el ámbito de la negociación colectiva como marco óptimo para el desarrollo de unas medidas de higiene y vigilancia de la salud eficaces.
- Enumerar ejemplos de buenas cláusulas y malas cláusulas reflejadas en los convenios colectivos en relación a la materia estudiada.
- Concluir una serie de recomendaciones generales de buenas prácticas y orientaciones en la elaboración de las cláusulas relacionadas con la PRL, para facilitar la participación de los y las trabajadoras y la reducción de los índices de siniestralidad laboral.



4. MATERIAL Y MÉTODOS

Para la elaboración del presente trabajo, se realizó una revisión de literatura entre los meses de abril y junio de 2021, realizando una búsqueda bibliográfica, a través del uso de las siguientes palabras como descriptores:

- negociación colectiva
- programa de prevención de riesgos en el ambiente de trabajo
- salud laboral
- accidentes de trabajo
- riesgos laborales
- mortalidad laboral
- ropa de protección

Y las siguientes palabras clave:

- negociación colectiva
- prevención de riesgos laborales
- convenio colectivo
- seguridad y salud
- legislación española

Las bases de datos consultadas han sido Scielo y Dialnet.

Ante el reducido número de artículos científicos que se han encontrado en las bases de datos indicadas, se ha recurrido a numerosos informes, estadísticas, documentos estratégicos, análisis y estudios, elaborados por organismos públicos y sindicales y procedentes de páginas oficiales.

En concreto de:

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (antes INSHT)
- Ministerio de Trabajo y Economía Social
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSL-Región de Murcia)
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS)
- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Encuesta de Población Activa (EPA)
- Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT).

De forma complementaria se ha realizado una búsqueda bibliográfica inversa, consultando la bibliografía en la que se apoyan los documentos consultados.

A pesar de haber buscado en las webs MedLine y PubMed, no se encontraron resultados favorables sobre la temática en cuestión.

Se ha utilizado el estilo Vancouver para reflejar las citas bibliográficas empleadas

Se proponen futuras líneas de investigación que muestren los posibles avances y concreciones en los contenidos de los convenios colectivos en la prevención de riesgos laborales.

4.1 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Una vez escogidas las cadenas de búsqueda, los resultados obtenidos se sometieron a criterios de inclusión y exclusión, expuestos a continuación:

- Inclusión
 - Artículos en español

- Artículos disponibles en texto completo y gratuitos.
- Documentos que proporcionen información relevante sobre la prevención de riesgos laborales y su relación con la negociación colectiva, con fuentes oficiales o de organismos de relevancia en la materia.

- Exclusión
 - Artículos que no se mostraran a texto completo.
 - Artículos en idiomas diferentes al español.



5. RESULTADOS SOBRE LA PRL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En esta totalidad del número de convenios colectivos, se insertan miles de cláusulas relacionadas con la PRL, que en ocasiones suponen una mejora, avance y concreción, pero en otras se dejan ver los principales problemas que se afrontan en la materia, y que se enumeran como retos de la negociación colectiva en el punto 1.4 de la Introducción de este trabajo.

Se expondrán en función de la temática tratada y ordenados en relación a los contenidos de los distintos artículos de la LPRL, una serie de ejemplos del material que se ha obtenido a través de la revisión bibliográfica, para ilustrar buenos y malos ejemplos de las orientaciones que deben guiar el desarrollo de la prevención de riesgos laborales y su concreción a través de la negociación colectiva.

5.1 PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS DE LA PRL

Nos referimos aquí al contenido de los convenios que tienen relación con los apartados de la LPRL que tratan los principios generales y objetivos de dicha ley. Como los art. 14 y 15 de la LPRL, sobre el derecho a la protección de riesgos laborales y los principios de la acción preventiva.

Algunos artículos encontrados van más allá de la reproducción literal de los objetivos mencionados, detallando que los objetivos principales son mantener una atención prioritaria y la total colaboración en relación a cualquier tema que tenga relación con la PRL, la seguridad y salud laboral.¹⁴

Otros convenios establecen la obligatoriedad de realizar un “Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo”, fijando con claridad las condiciones que deben existir en las secciones de los centros de trabajo para la eliminación o disminución de riesgos y el fomento de la ergonomía en los distintos puestos laborales, incluyendo un mapa de riesgos”.¹⁵

También podemos mencionar como ejemplo positivo y de avance, la constitución en el sector de la industria alimentaria y de bebidas, de un Órgano Paritario Sectorial Estatal, para el desarrollo de las tareas de información y divulgación de riesgos laborales, estrategias de promoción de la seguridad y salud, evaluación anual de los efectos preventivos, propuestas para disminución de la siniestralidad, etc., con funciones específicas definidas, ámbito de aplicación, composición, concreción de la periodicidad las reuniones y financiación regulada¹⁶.

5.2 PLAN DE PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Estas materias están desarrolladas, no solo en la LPRL sino también en el Reglamento de Servicios de Prevención. Están recogidas en los artículos 3, 4 y 5 del RSP, y el art. 16 de la LPRL.

Con la elaboración de la evaluación inicial de riesgos no finaliza la responsabilidad del trabajo de evaluación por parte de la empresa, sino que las leyes mencionadas regulan la evaluación de riesgos como una actividad en permanente revisión y renovación, principalmente sobre los puestos de trabajo que requieren equipos de trabajo, en contacto con sustancias que conllevan riesgos, uso de nuevos aparatos y maquinaria o los cambios en la estructura del lugar de trabajo, de las condiciones de este, etc.

En este sentido se observan algunos artículos que detallan cómo deber realizarse el proceso de obligado cumplimiento para la evaluación de riesgos, en función de las peculiaridades del sector, estableciendo necesaria la elaboración para cada centro de

trabajo, de un plan de evaluación general de riesgos, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad laboral de los y las trabajadoras¹⁷.

En otros artículos encontrados, aunque se muestra demasiada transcripción de la normativa vigente, los añadidos que se hacen y la redacción de otras partes (enunciados específicos de cuáles son los factores de riesgo laborales, designación de los responsables específicos de cada área de trabajo en materia de cumplimiento,...) demuestran un entendimiento de la lógica de la ley y pueden facilitar su aplicación. Además se menciona también la cuestión de la formación¹⁸.

También encontramos una referencia importante sobre el desarrollo específico de las distintas fases del proceso de evaluación de riesgos¹⁹ en otros documentos donde se define la necesidad de recabar documentación inicial en primer lugar, evaluar e identificar los riesgos, y elaboración de medidas para corregir, disminuir o eliminar los riesgos detectados, así como la periodicidad de los controles y re-evaluaciones. Estableciendo además escalas de riesgo en función de su severidad, para llevar a cabo las medidas necesarias para su atenuación o eliminación²⁰.

Otros documentos, además de la evaluación de riesgos y las actividades preventivas, incluyen como un elemento de obligado cumplimiento por la empresa, la información a los y las trabajadoras sobre las conclusiones extraídas de la evaluación de riesgos laborales y de su plan preventivo²¹.

Respecto a la responsabilidad y competencia del control de la actividad preventiva, algunos convenios establecen su designación a diversos organismos paritarios y/o mixtos como una Comisión Central de Seguridad y Salud²², Comité Mixto de Seguridad y Salud Laboral²³, Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral²⁴, El Comité de Seguridad y Salud Laboral²⁵, etc...

También se ha observado un buen desarrollo en materia de prevención y reparación de daños derivados del trabajo en otros artículos, que señalan como enfermedad profesional *“Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social*

*como ocasionada por las condiciones de trabajo”, así como la mención explícita a la “adopción de todas las medidas necesarias para evitar la repetición de dicho daño”.*²⁶

5.3 ADECUACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

El art. 17 de la LPRL, establece la obligación del empresario de proporcionar los equipos de trabajo adecuados para la actividad a desempeñar, además de proporcionar los equipos de protección individual que requiera dicha actividad.

Sobre los Equipos de Protección Individual (EPI), la mayoría de los documentos consultados nos ofrecen una redacción genérica²⁷, sin especificar qué materiales los componen en función de los riesgos a los que se está sometido, una vez se hayan minimizado en la medida de lo posible.

Respecto a la obligación por parte del empresario de proporcionarlos, se comprueban dos formas principales de enfocarlo. Por un lado, artículos que mencionan la necesidad de proporcionar dichos EPI y que estos se adecúen a la actividad laboral²⁸, y por otro aquellos que no relacionan dicha obligatoriedad de suministrar estos equipos con su adecuación al puesto de trabajo.²⁹

Respecto a los equipos de trabajo, si se encuentran más referencias en los documentos sobre su adecuado uso, regulación en régimen de sanciones por uso incorrecto, e información y formación al respecto.³⁰ Además se encuentran atribuciones positivas en referencia a estos equipos de trabajo, como facultar al Comité de Seguridad y Salud como ente encargado de la revisión de dichos equipos y su adecuación específica.³¹

5.4 PARTICIPACIÓN, REPRESENTACIÓN E INFORMACIÓN

El artículo 18 de la LPRL establece la obligación a la información necesaria de los trabajadores por parte del empresario, a través de las medidas adecuadas. Así como el Capítulo V de la misma ley desarrolla el derecho de participación, consulta y representación.

Con respecto al trato que se le da al derecho a la información, los convenios suelen contener cláusulas que reflejan de forma breve la obligatoriedad del empresario a informar al personal de nueva contratación de los riesgos laborales³², y sobre la forma de prevenirlos. También suelen contener referencias a la obligación de informar a la representación de trabajadores/as y delegados de prevención.³³

Otra de las cláusulas habituales sobre la obligatoriedad de la información, son las que hacen referencia al etiquetado y ficha técnica de los productos que manejen durante el proceso de trabajo, tanto a trabajadores en general, como a delegados de prevención.³⁴

Se han detectado cláusulas que otorgan acceso a delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud, de toda la información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales que existen en el centro de trabajo.³⁵ En otros convenios, se amplía dicho derecho a toda la información que obre en poder de la empresa sobre dichos riesgos, también a trabajadores y trabajadoras individuales³⁶.

Otros convenios incluyen el derecho a la consulta previa de la representación de las y los trabajadores, ante el cambio de Mutua³⁷.

En cuanto a la regulación de los puestos de trabajo, se han observado algunos artículos que limitan determinados puestos de trabajo sometidos a riesgos graves, a trabajadores/as que hayan recibido la información requerida y necesaria³⁸.

Por otro lado, respecto al derecho a la participación de los y las trabajadoras a la hora de hacer propuestas a sus órganos de representación, así como a la empresa, sobre cuestiones relativas a la PRL, desarrollado en el Capítulo V de la LPRL. En general existe una transcripción de la ley en la mayoría de convenios³⁹.

5.5 FORMACIÓN

El artículo 19 de la LPRL establece la necesidad de llevar a cabo la formación necesaria entre los y las trabajadoras en el ámbito de la prevención, para reducir los índices de siniestralidad laboral o eliminarlos. Es responsabilidad obligada del empresario garantizarla, y resulta clave para la consecución de los objetivos preventivos.

Sobre el carácter de esta, aunque hay convenios que demostrando un uso claro de malas cláusulas, se limitan a transcribir el art.19 de la LPRL⁴⁰, o únicamente enumeran las obligaciones del empleador sobre formación⁴¹, algunos convenios la resaltan como elemento fundamental para el desarrollo preventivo y la asimilación de la cultura preventiva⁴².

Sobre la concreción de a quién va enfocada dicha formación, los artículos consultados se refieren tanto a los trabajadores y trabajadoras en general, como a los delegados de prevención, así como también a determinados puestos en la empresa⁴³.

Se han encontrado cláusulas interesantes que incluyen desarrollo específico de la formación a trabajadores y trabajadoras individuales, incluso detallada en número de horas⁴⁴, así como también acuerdos territoriales sobre la formación de delegados de prevención⁴⁵, especificación del número de horas de formación para estos⁴⁶, incluso

permitiendo la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, en colaboración con entidades públicas relacionadas con la seguridad y salud laboral⁴⁷.

Sobre los contenidos de la formación, la mayoría de las cláusulas implican un trato generalista, pero sí se han detectado algunas que hablan de adaptar la formación específica a la evaluación de riesgos, a la aparición de nuevos riesgos y su reevaluación en caso de necesidad⁴⁸. También existen cláusulas que desarrollan específicamente el esquema del plan de formación, con la ordenación y programación de la formación necesaria incluyendo distintas actividades⁴⁹.

Respecto a la financiación de esta, se comprueban artículos que establecen que podrá impartirse a través de los medios de la empresa o por medios externos, pero se aclara que el coste no recaerá sobre los trabajadores/as⁵⁰.

5.6 LA VIGILANCIA DE LA SALUD

El artículo 22 de la LPRL es el que establece la obligación por parte de la empresa, de la vigilancia de la salud, en función de los riesgos del puesto de trabajo, ya sea para la evaluación periódica de los daños producidos, o para comprobar el estado de salud adecuado del trabajador/a para el puesto de trabajo a ocupar.

Hay que mencionar aquí las cuestiones ligadas a la intimidad del trabajador/a y a la confidencialidad de sus datos personales de salud, que en el mismo artículo se desarrollan.

Sobre el trato que hacen los convenios al respecto de las materias que engloba este punto, es habitual la mención reiterada y general del derecho a un reconocimiento médico, sin definir mucho más allá de lo que relata la ley. En esta línea es importante definir el trato a la vigilancia de la salud, no de forma generalista, sino como materia íntimamente ligada a los riesgos específicos del puesto de trabajo⁵¹.

En cuanto a la frecuencia de las revisiones médicas, se pueden ver establecidas de forma anual⁵², o con plazos más reducidos debido a la exposición específica de riesgos determinados o al tipo de trabajo a realizar⁵³.

Encontramos cláusulas que son todo un ejemplo de cómo se debe abordar el trato de la materia, concretando la detección precoz de los riesgos específicos, definiendo la necesidad de que las pruebas médicas sean específicas a los riesgos a los que se está sometido, detallando cómo se informa al trabajador/a de los resultados, respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad y además con garantías de mediación sindical de por medio en caso de detección de drogadicción⁵⁴.

Otros convenios establecen la garantía de que el reconocimiento médico forma parte del tiempo de trabajo efectivo, y además permite pactar el lugar donde se puede realizar, especificando las pruebas a realizar y transmitiendo la información por escrito⁵⁵. Incluso artículos donde se establece que la empresa no tendrá acceso a los resultados médicos⁵⁶.

Por otro lado, es interesante y muy positivo el desarrollo que proponen otros artículos sobre la elaboración de un historial médico-laboral, que supone un salto cualitativo en las tareas de la vigilancia de la salud⁵⁷.

5.7 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El artículo 24 de la LPRL desarrolla la necesaria coordinación empresarial en el ámbito de PRL, que implica tanto a las distintas tareas compartidas y trabajo de diferentes empresas en el mismo centro de trabajo, donde por ley se obliga a la necesaria cooperación y coordinación, estableciendo al principal responsable a la empresa que ostenta la titularidad del centro donde se realizan dichas tareas. Así como también se refiere a las situaciones relacionadas con las contratadas o subcontratadas.

Este bloque es de especial sensibilidad e importancia, porque engloba las relaciones del personal subcontratado perteneciente a las Empresas de Trabajo Temporal con la prevención de riesgos laborales, sector especialmente desprotegido por la realidad laboral en la actualidad.

Por lo general, los textos de convenio donde habitualmente tienen relación con la coordinación de actividades empresariales, simplemente reflejan la obligatoria responsabilidad de la empresa desde la que se realiza el trabajo, a la hora de las obligaciones en la materia⁵⁸.

Respecto a los trabajadores de empresas de trabajo temporal (ETT), hay convenios que establecen que estas mismas ETT sean las responsables de la información de riesgos específicos y de las características concretas del puesto de trabajo, previo informe de la empresa principal⁵⁹.

También existen cláusulas que fijan una igualdad de condiciones entre trabajadores de la empresa principal y trabajadores de ETT, en el trato respecto a la salud laboral y la prevención⁶⁰.

También existen cláusulas que establecen la obligatoriedad del control y seguimiento de la salud y seguridad de los trabajadores que realizan tareas en el entorno externo al centro de trabajo⁶¹.

Muy interesante la cláusula que establece que a los trabajadores y trabajadoras provenientes de ETT, se les aplicará la totalidad del convenio colectivo⁶². O que estos y estas puedan participar en los órganos de prevención de la empresa usuaria.

Incluso se han detectado cláusulas que, con objeto de no debilitar el control preventivo, prohíben la subcontratación de segundo grado (segundas subcontratas)⁶³.

5.8 TRABAJADORES TEMPORALES Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En el art. 28 de la LPRL está contenida la igualdad de trato entre trabajadores indefinidos y trabajadores temporales, exponiendo la necesidad de garantizar la protección de su salud sin distinciones.

En relación a los trabajadores de ETT, por ley queda excluido el uso de esta modalidad de trabajos con radiaciones ionizantes, según el R.D. 783/2001, de 6 de julio.

Puestos de trabajos afectados por determinados agentes cancerígenos o tóxicos, reflejados en el R.D. 363/1995, de 10 de marzo y R.D. 255/2003, del 28 de febrero; y también puestos de trabajo con exposición de agentes biológicos grupo 3 y 4.

Lamentablemente, los artículos que desarrollan este apartado en los convenios colectivos son muy reducidos en número, o reproducen lo que la propia ley establece⁶⁴.

5.9 DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El art. 35 de la LPRL es el que desarrolla la figura de los Delegados de Prevención, donde se establece su elección por parte de los trabajadores/as, sus tareas de representación, y funciones en la materia de la PRL.

Dado que queremos ocuparnos de la potencialidad que puede tener la negociación colectiva en estos asuntos, es importante señalar que, sobre los Delegados de Prevención, la ley permite mecanismos distintos para su designación, garantizando siempre que sea bajo la elección de la voluntad de los y las trabajadores, ya sea directamente o delegando en sus representantes.

Enumeradas ya anteriormente en el punto 3.5 de este documento las cláusulas relativas a la formación de los delegados de prevención, sobre la elección de delegados de prevención y sus medios, varios convenios especifican vías para facilitar su nombramiento, pudiendo ser elegidos directamente aunque no haya representación de los trabajadores preestablecida⁶⁵.

También se encuentran numerosas cláusulas que establecen un crédito horario propio para el desarrollo de las tareas específicas de su responsabilidad⁶⁶, la posibilidad de cesión de crédito horario originario de los representantes de los trabajadores/as⁶⁷, así como la elección de mayor número de delegados de prevención de los que corresponden por nº de trabajadores/as en la empresa⁶⁸.

Incluso se comprueban cláusulas donde se le dan atribuciones de mayor responsabilidad dada la naturaleza del puesto del trabajo y los riesgos que conlleva, ejemplificado en la figura de “coordinador de seguridad”, como una figura intermedia entre el delegado de prevención y el trabajador que tiene asignadas tareas de prevención por su propio puesto de trabajo⁶⁹.

5.10 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El art. 38 de la LPRL establece que el Comité de Seguridad y Salud es el ámbito de competente de participación de los trabajadores y trabajadoras en la prevención de riesgos laborales.

Se encuentran mejoras en relación a su composición y número, como la posibilidad de que los sindicatos más representativos puedan incorporar miembros al Comité de Seguridad y Salud (CSS)⁷⁰. Otras cláusulas de convenios provinciales establecen la creación de un CSS en cada centro de trabajo, independientemente del número de trabajadores/as⁷¹.

Otros convenios, relativos a la estiba portuaria, señalan la facultad de crear Comités de Seguridad y Salud por puerto, que regulen la prevención en todo el ámbito del mismo, en coordinación con las empresas⁷².

Otros convenios fijan una periodicidad específica para las reuniones del CSS, y excluyen que quienes componen el Servicio de Prevención de la empresa puedan ser representantes de trabajadores dentro del CSS⁷³.

También se ha encontrado cláusulas que otorgan a la representación del CSS el papel de evaluar al Servicio de Prevención de la empresa⁷⁴, incluso algunas que permiten elegir al CSS la forma específica con que se realiza la evaluación de riesgos⁷⁵.

También se han encontrado mejoras relativas a la facultad del CSS para enumerar los aspectos concretos de la formación de los trabajadores/as en la empresa y la vigilancia

específica de las revisiones médicas periódicas⁷⁶.

Por otro lado, hay cláusulas que establecen el carácter vinculante de los acuerdos del CSS adoptados por unanimidad⁷⁷.

5.11 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

El art. 26 de la LPRL es el que desarrolla la protección a las trabajadoras embarazadas en los centros de trabajo⁷⁸, así como también las lactantes y trabajadoras que hayan dado a luz recientemente.

La mayoría de los textos solo se limitan a citar el mencionado artículo 26, o remiten a el directamente. También únicamente enumeran las condiciones del puesto de trabajo a evaluar por el empresario a la hora de validar el puesto de trabajo para la embarazada⁷⁹.

Las mejoras encontradas datan sobre la adaptación al puesto de trabajo, y en caso de categoría inferior garantía de conservar su salario original⁸⁰. También se encuentran textos que facilitan a dichas trabajadoras puestos de trabajo que conllevan menos riesgos y esfuerzo⁸¹. Otras cláusulas incorporan directamente la exclusión de estas trabajadoras respecto a la turnicidad y el trabajo nocturno⁸².

Por otro lado determinadas cláusulas permiten a la trabajadora el derecho asistir a clases de preparación de parturientas y otras actividades de prenatales, ausentándose del puesto de trabajo si es necesario⁸³.

Otras cláusulas encontradas ponen condiciones específicas que establecen la necesidad de adaptar el puesto de trabajo si se demuestran riesgos relativos al contacto con tóxicos y determinada peligrosidad que conlleve riesgos al proceso de embarazo, la trabajadora y el feto.

Por otro lado, hay convenios que incluyen protocolos y esquemas de intervención

para la adecuar los distintos aspectos de la relación laboral y el puesto de trabajo de las trabajadoras embarazadas, que en primer lugar informen a la empresa de su situación⁸⁴.

Otros artículos relativos a convenios que regulan el trabajo en el mar, incorporan cláusulas que impiden embarcar a las trabajadoras embarazadas en determinado punto de la gestación⁸⁵.

5.12 TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

El art. 25 de la LPRL es el que establece la regulación sobre los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a riesgos específicos por su condición biológica, o por cuestiones de ámbito psíquico, físico, sensorial.

El articulado de convenios que se han encontrado no desarrollan esta materia en gran medida, limitándose a establecer expresiones muy generales sobre el cumplimiento de la protección a estos trabajadores/as, o a incrementar la vigilancia de la salud para con estos⁸⁶.

También se encuentran artículos que hablan de que el CSS llevará a cabo un mayor seguimiento a estos trabajadores/as⁸⁷.

Algunos convenios sí mencionan específicamente el derechos de estos trabajadores/as a ser trasladados a distinto puesto que no conlleve los riesgos específicos que sufre⁸⁸, o también a distintos puestos donde los esfuerzos y cargas sean menores⁸⁹.

También se ha encontrado material que les otorga preferencia ante el resto de trabajadores a la hora de determinadas garantías respecto a otros trabajadores/as que han visto limitadas sus capacidades tras un accidente laboral o tras sufrir una enfermedad profesional⁹⁰.

Otras cláusulas consultadas dejan exentos a estos trabajadores/as de la turnicidad nocturna⁹¹, o limitan el uso específico de determinadas máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, es decir que llevan unos riesgos aún más severos⁹².

También se encuentran textos donde se le asigna a los servicios de prevención realizar informe relativo a los riesgos del puesto de trabajo en sí para este tipo de trabajadores y de la compatibilidad de su puesto actual, enunciando las tareas concretas que no podrán realizar, y trasladando dicha información a la empresa para que se lleve a cabo la necesaria adaptación en un plazo determinado⁹³.

Otro buen ejemplo encontrado es la elaboración de una relación de puestos de trabajo que pueden desempeñar las personas con determinada discapacidad en una empresa concreta⁹⁴.



6. CONCLUSIONES

6.1 ASPECTOS GENERALES

A través de las fuentes bibliográficas consultadas, se han citado aquí algunos muy buenos ejemplos de buenas cláusulas, que permiten extraer conclusiones generales sobre las formas en que se pueden mejorar y desarrollar los textos de convenio en el ámbito preventivo y de la salud laboral.

Con respecto al objetivo general establecido para este estudio, se considera que el documento hace un repaso favorable sobre algunas de las cláusulas específicas que conllevan un avance y concreción de la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos.

El estudio ha conseguido reunir numerosos materiales bibliográficos, principalmente de fuentes y organismos oficiales, donde se reflejan los artículos y cláusulas que se buscaba consultar.

Se refleja a través de datos específicos, gráficas y estadísticas de los últimos años, la situación de la siniestralidad laboral en España, la comparación con su entorno, así como sobre el mercado de trabajo en España, la situación de la sindicalización y número estimado de convenios.

Se detallan los aportes específicos que contienen las cláusulas expuestas, mencionando los avances que supone en materia de concreción de la prevención de riesgos laborales.

Consigue trasladar la necesidad y utilidad del marco de negociación colectiva para la mejora y actualización de la PRL, debido a que supone una participación directa de los trabajadores y trabajadoras y además es un marco de renovación permanente que permite

reevaluar las necesidades de la materia preventiva.

También se señalan ejemplos de malas cláusulas, señalando que estas únicamente sirven para reiterar lo dictado en la ley y no suponen ningún avance, incluso en ocasiones generan confusión.

6.1 CONCLUSIONES ESPECÍFICAS A LAS CLÁUSULAS ENCONTRADAS

A continuación, exponemos una serie de conclusiones específicas a cada uno de los subíndices de los resultados de este estudio:

6.1.1 PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS DE LA PRL

Con respecto al trato que se le da a los principios generales y objetivos de la prevención de riesgos laborales en los materiales consultados, se considera que para su mejora y concreción, los convenios colectivos deberían contener todo un listado definido de previsiones en materia de seguridad y salud laboral, dejando atrás las posturas defensistas sobre la prevención, que han hegemonizado la negociación colectiva años atrás.

Normalmente el trato que se le da a estos apartados en los convenios colectivos es recurrir a las citas textuales de la LPRL, principalmente del art. 15, donde habla de evitar y minimizar riesgos en origen, a través de la evaluación de riesgos, anteponer la protección colectiva a la individual y realizar una planificación de la prevención.

6.1.2 PLAN DE PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

En relación a las materias específicas de plan de prevención y la evaluación de

riesgos laborales, tratadas en los convenios colectivos, se considera importante que estos desarrollen con mayor concreción dichas materias en cada centro de trabajo, señalando los puestos de trabajo específicos que necesitarán una evaluación de riesgos más habitual, y aclarando de qué forma y método se realizará, para no dar pie a la generalización y por lo tanto al riesgo de inacción.

Además se deberían definir las tareas específicas y metodología de la evaluación de riesgos, teniendo en cuenta las características y la actividad laboral del centro de trabajo, definir cuanto tiempo debe transcurrir hasta la revisión del plan de evaluación de riesgos, instaurar métodos de participación y consulta definidos, incluir y definir en el plan los posibles riesgos psicosociales.

6.1.3 EQUIPOS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Sobre los artículos de convenios colectivos que abordan la temática de la adecuación de equipos de trabajo y equipos de protección individual, es importante que el trato que se le da a este punto en los integre concretamente la delimitación del tiempo para la revisión de los EPI, su diferenciación en el texto respecto a la ropa de trabajo, limitar su uso compartido por medidas de higiene, en función de la actividad laboral, y por supuesto definir de qué se compone el EPI necesario en cada puesto de trabajo, sin recurrir a menciones generales.

6.1.4 PARTICIPACIÓN, REPRESENTACIÓN E INFORMACIÓN

Respecto al ámbito de la participación, representación e información, relativa a la prevención de riesgos laborales, se considera importante que los convenios colectivos detallen la información concreta para trabajadores especialmente vulnerables, se definan los plazos en los que deba repetirse o renovarse la información necesaria, se indique la información obligatoria que debe trasladarse para determinados puestos y se le de carácter

vinculante a los informes de la representación de trabajadoras/es.

6.1.5 FORMACIÓN

Sobre los contenidos de la formación en la negociación colectiva, la mayoría de las cláusulas consultadas implican un trato generalista, pero sí se han detectado algunas que suponen mejorar concretas ya expuestas en los resultados de este documento.

Se considera necesario que las cláusulas incorporen metodología para la evaluación de los planes de formación y sus resultados, implicar a los trabajadores y trabajadoras activamente en la formación con la consulta y participación, aclarar que la formación debe impartirse dentro de la jornada de trabajo, o considerarse como tal y elaborar un plan de formación lo más específico y centrado en las necesidades preventivas del centro de trabajo.

6.1.6 VIGILANCIA DE LA SALUD

Conforme a los contenidos de los convenios relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, es habitual la mención reiterada y general del derecho a un reconocimiento médico, sin definir mucho más allá de lo que relata la ley. También hay que señalar que el mero hecho de existir un reconocimiento médico periódico no supone avances muy definidos en materia de los riesgos específicos, y en ocasiones no pasa de ser más bien una tarea que contribuye al interés por la salud pública en general y la salud particular del trabajador y trabajadora. Por ello, se considera necesario adaptar las pruebas específicas del reconocimiento médico periódico a los riesgos específicos del puesto de trabajo. También es necesario incorporar las tareas de reconocimiento médico dentro de la jornada laboral, y si no es posible, que se facilite su compensación económica y en tiempo. Así como también establecer de forma clara la periodicidad necesaria de acciones de vigilancia de la salud, según los riesgos y condiciones concretas del puesto de trabajo.

6.1.7 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Al respecto de las cláusulas que traten la coordinación de actividades empresariales en los convenios, se considera necesario incluir la aplicación del convenio colectivo de la empresa usuaria a la totalidad de trabajadores que realicen trabajo en ella, ya sean subcontratados o no, valorar la creación de un Comité de Seguridad y Salud en donde participen y se coordinen las distintas empresas, así como llevar a cabo una coordinación y reuniones frecuentes entre empresas.

6.1.8 TRABAJADORES TEMPORALES Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORALES

Sobre la mención a las cuestiones de prevención relacionadas con los trabajadores/as temporales y las empresas de trabajo temporal, sería útil que los convenios colectivos desarrollaran unas limitaciones más específicas respecto a la exclusión o limitación de las modalidades de contratación por ETT, en función de los elevados riesgos que conllevan algunos puestos de trabajo o la necesaria formación requerida para ellos.

Ante la escasa documentación favorable reflejada en los convenios colectivos sobre este tema, se considera de la mayor importancia cubrir todos los “huecos” que deja en materia de prevención de riesgos laborales el tipo de contratación por ETT. Para ello podría ser útil centrar este desarrollo en establecer la necesidad de tener una enumeración de los puestos por ETT en la empresa, así como las necesidades de estos, incorporar a estos trabajadores a la participación de los órganos de prevención paritarios de la empresa, así como proporcionarles la formación necesaria para minimizar riesgos.

6.1.9 DELEGADOS DE PREVENCIÓN

En relación al desarrollo de contenidos que atañen a los delegados de prevención, sí se encuentra bastante material que especifica principalmente la asignación de crédito horario, la regulación de la formación y atribuciones extra.

Aún así todavía se pueden seguir mejorando este desarrollo, considerando relevante que se concrete en los textos de convenio de forma explícita, la garantía de dotación de los medios e información necesaria para desempeñar las tareas asignadas. También se considera importante que el tiempo de formación sea computado como tiempo de trabajo.

6.1.10 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En los artículos que abordan las facultades del Comité de Seguridad y Salud (CSS), la mayoría de los casos se limitan a transcribir la ley, aunque se encuentran mejoras relevantes sobre las que apuntar algunas cosas.

Se recomienda introducir cláusulas que permitan constituir Comités de Seguridad y Salud en empresas que no lleguen al número suficiente de trabajadores que por ley da derecho a su constitución. También se recomienda que se fije una periodicidad concreta para las reuniones ordinarias del órgano, evitando así la inacción de este durante largos periodos de tiempo. Convendría también incorporar en los convenios el derecho a que personas ajenas al CSS puedan asistir a sus reuniones, para que se permita abrir de forma más directa a la participación de los trabajadores y trabajadoras, así como a la asesoría sindical

También sería un desarrollo favorable en la materia dar la facultad al CSS de paralizar de inmediato el proceso productivo ante cualquier riesgo evaluado como grave. Cabría incluir la necesidad de especificar la documentación concreta que se debe remitir al CSS para el desarrollo de sus facultades, así como darle la potestad de la vigilancia y control de los Servicios de Prevención de la empresa.

6.1.11 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Respecto a las cuestiones relativas a la protección de las trabajadoras embarazadas, la mayoría de los textos encontrados transcriben el artículo 26 de la LPRL, o remiten a él únicamente. Se remiten a enumerar las condiciones del puesto de trabajo que son necesarias de ser evaluadas por la empresa a la hora de validar el puesto de trabajo.

Los materiales encontrados que suponen un avance son escasos, la mayor parte de ellos se consideran favorables al desarrollo de la prevención, se refieren a cuestiones de orientación laboral, y no tanto de las materias preventivas.

Sobre el profesional concreto que establece si es necesario realizar un cambio o adaptación del puesto de trabajo, en los documentos consultados aparecen distintas figuras como médicos de la seguridad social, especialistas en ginecología de consultas privadas, etc.. Ello genera ambigüedad, distorsionando la norma a la hora de definir el momento adecuado y la adaptación concreta al puesto de trabajo. Sería necesario definirlo de una forma más específica y basada en el carácter progresivo de la norma en favor de las trabajadoras embarazadas.

Se consideraría necesario añadir en el convenio y los distintos planes relativos a la PRL (evaluación y prevención), un esquema concreto que sirva como guía para aplicación respecto a las necesidades preventivas que surgen con las trabajadoras embarazadas, evitando que surja la situación específica y la empresa no tenga establecidos de forma clara los procedimientos.

Además, es necesario detallar los puestos específicos de trabajo en donde no sería posible su adaptación, para facilitar y agilizar esta tarea.

También es necesario desarrollar y concretar la información que se debe trasladar a la representación de los y las trabajadores ante dicha relación de puestos.

Por otro lado, también se valora como un paso positivo a adoptar en estas tareas la

enumeración de todas aquellos elementos que puedan suponer un riesgos específico en el centro de trabajo (ya sean tóxicos, cargas, agentes carcinógenos,...).

Por último, se considera muy favorable establecer en el articulado de los convenios el derecho, para las trabajadoras embarazadas, a determinados descansos cada cierto tiempo durante la jornada de trabajo.

6.1.12 TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

En lo relativo a los trabajadores especialmente sensibles, no hay un gran desarrollo progresivo en los materiales encontrados. La mayoría de los textos suelen transcribir la legislación y remitirse a declarar generalidades al respecto de la política general preventiva sobre estos trabajadores y trabajadoras.

Se considera necesario introducir dentro de los planes preventivos y de evaluación la indicación específica de los puestos de trabajo que son favorables para la adaptación al puesto de estos trabajadores/as.

También se valora positivo incluir que tras la adaptación del puesto de trabajo, en cualquier caso, no verán reducido sus aportaciones salariales, para evitar la penalización de las condiciones concretas de salud de estos trabajadores.

Sería una medida favorable incluir a trabajadores/as que superen determinada edad, 55-60 años, como trabajadores/as especialmente sensibles, y por lo tanto, susceptibles de poder ser adaptados según las garantías que ofrecen estas medidas ante exposición a tóxicos, turnicidad, trabajo nocturno, etc.

Se debe incluir en los articulados de convenio el objetivo de mantener a estos trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, recurriendo a su traslado solo en caso último y necesario. En numerosas ocasiones, las limitaciones a la exposición de riesgos hace que las empresas apliquen otro tipo de medidas, antes de comprobar si pueden

desempeñar otra labor en otro puesto de trabajo distinto.

Se valoran como otras medidas positivas la inclusión de cláusulas que insten al desarrollo de formación específica para los trabajadores y trabajadoras del centro, así como materiales informativos, para la concienciación del resto de la plantilla. Es necesario fomentar la máxima integración dentro de la plantilla, para prevenir posibles riesgos psicosociales.



7. BIBLIOGRAFÍA

1. [Internet]. Iistas.net. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: <http://istas.net/descargas/Informesiniestralidaddef.pdf>
2. [Internet]. Insst.es. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Análisis+del+trabajo+según+la+edad.pdf/fb9d bae0-5622-41fe-8ff9-0c305547c847?t=1560048962689>
3. Key document - Constitución de la OIT [Internet]. Ilo.org. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
4. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 - Portal INSST - INSST [Internet]. Portal INSST. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2015-20201>
5. [Internet]. Ccoo.cat. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: https://www.ccoo.cat/salutlaboral/documents/folleto_aic_orientaciones_salud_laboral.pdf
6. [Internet]. Archivosdeprevencion.eu. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1276
7. [Internet]. Iistas.net. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: <http://istas.net/descargas/negociacion.pdf>
8. [Internet]. Iistas.net. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: <http://istas.net/descargas/negociacion.pdf>
9. [Internet]. Portal.ugt.org. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: <http://portal.ugt.org/internacional/universidadces/univeranocesafiliacion.pdf>
10. [Internet]. Iistas.net. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: <http://istas.net/descargas/Informesiniestralidaddef.pdf>
11. [Internet]. Google.com. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjYuNyd4PfwAhUMmBQKHxOB9wQFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fwww.sepe.es%2FSiteSepe%2Fcontenidos%2Fque_es_el_sepe%2Fpublicaciones%2Fpdf%2Fpdf_mercado_trabajo

[%2F2020%2Fimt2020_datos2019_estatal.pdf&usg=AOvVaw0chpxr2uyhxRvzjCwXhulv](#)

12. [Internet]. Insst.es. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Análisis+del+trabajo+según+la+edad.pdf/fb9dba0-5622-41fe-8ff9-0c305547c847?t=1560048962689>

13. [Internet]. Portal.ugt.org. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: <http://portal.ugt.org/internacional/universidadces/univeranocesafiliacion.pdf>

14. BOE.es - BOE-A-2001-2768 Resolución de 18 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR). [Internet]. Boe.es. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: [https://www.boe.es/eli/es/res/2001/01/18/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2001/01/18/(1))

15. BOE.es - BOE-A-1999-15830 Resolución de 20 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores de la de 4 de marzo de 1999, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo entre el ente público AENA y el colectivo de controladores de la circulación aérea. [Internet]. Boe.es. 2021 [cited 2 June 2021]. Available from: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-15830>

16. Boe.es. 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2009/09/23/pdfs/BOE-A-2009-15104.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

17. Boe.es. 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2009/09/23/pdfs/BOE-A-2009-15104.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

18. Carm.es. 2021. *CARM.es - Ficha Convenio*. [online] Available at: <<https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=243&IDTIPO=200&RASTRO=&IDVISTA=CCCC&IDFICHA=C-01243>> [Accessed 2 June 2021].

19. Boe.es. 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/1999/07/24/pdfs/A27717-27737.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

20. Boe.es. 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/1999/07/24/pdfs/A27717-27737.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

21. Boe.es. 2021. *BOE.es - BOE-A-2019-4630 Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.* [online] Available at:

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-4630> [Accessed 2 June 2021].

22. Xunta.gal. 2021. *Resolución del DOG nº 128 de 06/07/1998 - Xunta de Galicia*. [online] Available at: <https://www.xunta.gal/dog/Publicados/1998/19980706/Anuncio7D82_es.html> [Accessed 2 June 2021].

23. Boe.es. 2021. *BOE.es - BOE-A-2019-10360 Orden PCI/756/2019, de 9 de julio, por la que se actualizan, de acuerdo con el Real Decreto 817/2014, de 26 de septiembre, determinadas cualificaciones profesionales de la Familia Profesional Química, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecidas por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero; el Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre; el Real Decreto 1228/2006, de 27 de octubre; el Real Decreto 730/2007, de 8 de junio; el Real Decreto 143/2011, de 4 de febrero, y el Real Decreto 1788/2011, de 16 de diciembre..* [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-10360> [Accessed 2 June 2021].

24. Boe.es. 2021. *BOE.es - BOE-A-1999-10889 Resolución de 10 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del II Convenio Colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea..* [online] Available at: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-10889>> [Accessed 2 June 2021].

25. Ssprl.gobex.es. 2021. [online] Available at: <http://ssprl.gobex.es/ssprl/c/document_library/get_file?uuid=713f383b-d23b-4b30-9630-82e5b4499135&groupId=10156> [Accessed 2 June 2021].

26. Google.com. 2021. [online] Available at: <<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjIzviF4fjwAhWDQkEAHeNvACAQFjAAegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fwww.borm.es%2Fborm%2Fdocumento%3Fobj%3Danu%26id%3D760031&usg=AOvVaw1F5r2EItNeP4BROeJMn17B>> [Accessed 2 June 2021].

27. Boe.es. 2021. *BOE.es - BOE-A-2010-8813 Resolución de 24 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de flota..* [online] Available at: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-8813>> [Accessed 2 June 2021].

28. Iberley.es. 2021. *Convenio Colectivo de Empresa de UNED. PERSONAL LABORAL.* [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/empresa/convenio-colectivo->

- empresa-uned-personal-laboral-1601083> [Accessed 2 June 2021].
29. Boe.es. 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?lang=es&id=BOE-A-2010-14994>> [Accessed 2 June 2021].
30. Boe.es. 2021. *BOE.es - Sumario del día 23/03/2010*. [online] Available at: <<https://boe.es/boe/dias/2010/03/23/>> [Accessed 2 June 2021].
31. Boe.es. 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2010/05/25/pdfs/BOE-A-2010-8367.pdf>> [Accessed 2 June 2021].
32. Boe.es. 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-2768> [Accessed 2 June 2021].
33. Boe.es. 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-10001>> [Accessed 2 June 2021].
34. Boe.es. 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2000-15839> [Accessed 2 June 2021].
35. Ccoo.es 2021. [online] Available at: <<https://industria.ccoo.es/4374635fdeb259af8a6e5634216ed99d000060.pdf>> [Accessed 2 June 2021].
36. Relacioneslaborales.net 2021. [online] Available at: <<http://www.relacioneslaborales.net/mc-mutual/convenios5RL.asp?id=1649&t=ESTABLECIMIENTOS+SANITARIOS+DE+HOSPITALIZACION+M%C9DICO+%2DQUIR%DARGICA+DE+CASTELL%D3N+%2D+Cod+%2E+1200895%2C+12000895011980&Opcion=Documento>> [Accessed 2 June 2021].
37. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-comercio-mueble-burgos-6100021>> [Accessed 2 June 2021].
38. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-7757> [Accessed 2 June 2021].
39. BOCM.es 2021. [online] Available at: <https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2019/03/23/BOCM-20190323-3.PDF> [Accessed 2 June 2021].
40. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-9950> [Accessed 2 June 2021].
41. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2010/05/25/pdfs/BOE-A-2010-8367.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

42. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-13022>> [Accessed 2 June 2021].
43. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-sector-laboratorios-protesis-dental-valencia-castellon-comunidad-valenciana-1800051>> [Accessed 2 June 2021].
44. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-sector-laboratorios-protesis-dental-valencia-castellon-comunidad-valenciana-1800051>> [Accessed 2 June 2021].
45. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-textil-confeccion-navarra-5000185>> [Accessed 2 June 2021].
46. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-confeccion-peleteria-fina-madrid-1400330>> [Accessed 2 June 2021].
47. Araba.eus 2021. [online] Available at: <https://www.araba.eus/BOTHA/Busquedas/Resultado.aspx?File=Boletines/2018/039/2018_039_01185_C.xml&hl=> [Accessed 2 June 2021].
48. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.araba.eus/BOTHA/Busquedas/Resultado.aspx?File=Boletines/2018/039/2018_039_0118https://www.boe.es/boe/dias/1999/07/24/pdfs/A27717-27737.pdf> [Accessed 2 June 2021].
49. Carm.es 2021. [online] Available at: <<https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=243&IDTIPO=200&RASTRO=&IDVISTA=CCCC&IDFICHA=C-01206>> [Accessed 2 June 2021].
50. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2010/04/01/pdfs/BOE-A-2010-5366.pdf>> [Accessed 2 June 2021].
51. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-15771> [Accessed 2 June 2021].
52. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2010/02/02/pdfs/BOE-A-2010-1641.pdf>> [Accessed 2 June 2021].
53. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2000/11/17/pdfs/A40146-40166.pdf>> [Accessed 2 June 2021].
54. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-campo-canarias-1500009>> [Accessed 2 June 2021].

55. Asturias.es 2021. [online] Available at: <<https://sede.asturias.es/bopa/2013/08/16/2013-15030.pdf>> [Accessed 2 June 2021].
56. Boc.cantabria.es 2021. [online] Available at: <<https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=340402>> [Accessed 2 June 2021].
57. Borm.es 2021. [online] Available at: <<https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2019/numero/6682/pdf?id=780799>> [Accessed 2 June 2021].
58. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11368> [Accessed 2 June 2021].
59. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2002-3480> [Accessed 2 June 2021].
60. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2002-11880> [Accessed 2 June 2021].
61. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-12305> [Accessed 2 June 2021].
62. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-prevencion-extincion-incendios-madrid-1400794>> [Accessed 2 June 2021].
63. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-transporte-mercancias-carretera-baleares-900177>> [Accessed 2 June 2021].
64. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-12302> [Accessed 2 June 2021].
65. Ccoo.es 2021. [online] Available at: <<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bingo-cantabria.pdf>> [Accessed 2 June 2021].
66. Carm.es 2021. [online] Available at: <<https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=243&IDTIPO=200&RASTRO=&IDVISTA=CCCC&IDFICHA=C-01203>> [Accessed 2 June 2021].
67. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-estaciones-servicio-comunidad-valenciana-1800031>> [Accessed 2 June 2021].
68. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-confeccion-napa-doble-faz-cataluna-1900128>> [Accessed 2 June 2021].
69. B O C M . E S 2 0 2 1 . [online] Available at:

<http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2014/10/04/BOCM-20141004-3.PDF>

[Accessed 2 June 2021].

70. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-limpieza-contenedores-madrid-1400658>> [Accessed 2 June 2021].

71. B O C M . E S 2 0 2 1 . [online] Available at: <http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2019/04/25/BOCM-20190425-11.PDF> [Accessed 2 June 2021].

72. Conv.coordinadora.org 2021. [online] Available at: <http://conv.coordinadora.org/admin/admin_ficheros/0400084100.pdf> [Accessed 2 June 2021].

73. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-201>> [Accessed 2 June 2021].

74. Feccoo-madrid.org 2021. [online] Available at: <<http://www.feccoo-madrid.org/3037360de671b7e34579d1a2788c027a000063.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

75. C c o o . e s 2 0 2 1 . [online] Available at: <<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/madrid/BOCM-20180616-1.PDF>> [Accessed 2 June 2021].

76. Um.es 2021. [online] Available at: <<https://www.um.es/documents/793464/1180186/2º%20Convenio+Colectivo+del+PDI+laboral+Reg.+Murcia.++Versión+definitiva.+Revisado+UPCT-1.pdf/283c8f05-9de4-4fbb-872d-6bf8fb717447>> [Accessed 2 June 2021].

77. Conv.coordinadora.org 2021. [online] Available at: <http://conv.coordinadora.org/admin/admin_ficheros/0400083200.pdf> [Accessed 2 June 2021].

78. B O E . e s 2 0 2 1 . [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2000/07/27/pdfs/A26952-26960.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

79. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1999-13798> [Accessed 2 June 2021].

80. Ccoo.es 2021. [online] Available at: <<https://www.ccoo-servicios.es/html/35318.html>> [Accessed 2 June 2021].

81. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-tintorerias-lavanderias-alicante-4000288>> [Accessed 2 June 2021].

82. I b e r l e y . e s 2 0 2 1 . [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-transformacion-plastico->

valencia-200178> [Accessed 2 June 2021].

83. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-exhibiciones-cinematograficas-madrid-1400452>> [Accessed 2 June 2021].

84. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2010/05/10/pdfs/BOE-A-2010-7506.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

85. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5713> [Accessed 2 June 2021].

86. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-12305>> [Accessed 2 June 2021].

87. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2011/03/09/pdfs/BOE-A-2011-4372.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

88. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/1998/10/14/pdfs/A34052-34072.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

89. BOE.es 2021. [online] Available at: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-11780> [Accessed 2 June 2021].

90. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2000/11/17/pdfs/A40146-40166.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

91. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-establecimientos-sanitarios-hospitalizacion-consulta-asistencia-baleares-900098>> [Accessed 2 June 2021].

92. Iberley.es 2021. [online] Available at: <<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-hosteleria-madrid-1400570>> [Accessed 2 June 2021].

93. BOE.es 2021. [online] Available at: <<https://www.boe.es/boe/dias/2010/07/26/pdfs/BOE-A-2010-11984.pdf>> [Accessed 2 June 2021].

94. Ccoo.es 2021. [online] Available at: <<https://sanidad.ccoo.es/9e4bff81951e5e38d263aa12fc3300a5000058.pdf>> [Accessed 2 June 2021].