



INFORME SOBRE CLAUSULAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRANADA

AT 2017-0114-9

FUNDACION ESTATAL PARA LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES,
F.S.P.

GABINETE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
DE LA CONFEDERACION GRANADINA DE
EMPRESARIOS.

Informe sobre cláusulas de Prevención de Riesgos Laborales en los convenios colectivos de Granada.

El Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación Granadina de Empresarios, desarrolla la acción AT2017-0114-9 de asesoramiento técnico gratuito para empresas, PYMES y profesionales, financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Dentro de los objetivos establecidos en la acción que lleva a cabo este Gabinete, se establece el “fomento y el desarrollo de una cultura preventiva que permita la implantación de la Prevención de Riesgos Laborales de una forma eficaz y eficiente”, así como “la generación y desarrollo de herramientas, referencias y recursos intersectoriales como apoyo de la actividad preventiva”, además de “impulsar la regulación en materia de PRL en el marco de la negociación colectiva de ámbito estatal o supra-autonómico, conforme a lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

Es en este contexto en el que se imbuye el siguiente informe, con el que pretendemos analizar las cláusulas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, incluidas en los convenios colectivos más relevantes de la provincia de Granada, cuando se cumplen 23 años de la existencia de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

MARCO NORMATIVO

Tomando como punto de partida la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, que en su Primer Plan de Acción 2015-2016 obligaba a empresarios y trabajadores a implicarse en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas, realizando un diagnóstico de las principales debilidades y fortalezas del sistema de prevención, y destacando el papel de los interlocutores sociales y de aquellas entidades que desde distintos frentes, como la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y los Servicios de Prevención, contribuyen al impulso y la ejecución de las políticas preventivas y a que la reducción de la siniestralidad laboral sea una realidad.

La colaboración sólida de todos los agentes con responsabilidad en la seguridad y salud en el trabajo, es la mejor manera para avanzar aunando esfuerzos hacia una misma dirección, y en este sentido es necesario desarrollar y potenciar mecanismos de colaboración y participación, tanto institucionales como en el ámbito de la empresa. En los objetivos específicos del Plan, se recoge la importancia del fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales y la promoción de su participación en mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.

Como se establece en el punto 7 del III Acuerdo para la Negociación Colectiva, para las organizaciones empresariales, la negociación colectiva, amparada en el artículo 37 de nuestra Constitución, juega un papel básico a la hora de unificar condiciones de trabajo en los distintos sectores o ramas de actividad, y es el instrumento jurídico que posibilita aunar posturas del empresario y de los representantes de los trabajadores, también en cuanto a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo.

El contenido de los convenios colectivos en materia de prevención de riesgos y salud laboral ha de analizarse necesariamente en el marco normativo constituido hoy por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que se configura como una referencia legal mínima para el desarrollo posterior de la función específica de la negociación colectiva.

Para dar cumplimiento al mandato constitucional del artículo 40.2, así como para llevar a cabo la transposición al ordenamiento interno de la Directiva 89/391/CEE, se promulgó -casi tres años después del vencimiento del plazo previsto en la Directiva- la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), modificada en un total de ocho ocasiones desde su promulgación.

La Ley, en este sentido, acata el art. 40.2 de la Constitución, que contiene un mandato a los poderes públicos para velar por “la seguridad e higiene en el trabajo”; mandato que ha de ser puesto en relación con otros preceptos constitucionales, como el artículo 15, que proclama el derecho a la vida y a la integridad física y moral, o el artículo 43.1, que reconoce el derecho a la protección de la salud; y que asimismo tiene su reflejo en el Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 4º.2.d) reconoce a los trabajadores, en la relación de trabajo, el derecho a su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.

En el ámbito comunitario el “derecho a la protección de la salud y de la seguridad en el medio de trabajo” adquiere rango de derecho social fundamental en la Carta Social Comunitaria (Estrasburgo, 1989), cuando declara que “todo trabajador debe disfrutar en su medio de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad” para lo cual, “deben adoptarse las medidas adecuadas para conseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo”. También el artículo 118 A del Tratado CEE obliga al Consejo a establecer mediante Directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora del medio de trabajo con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. En cumplimiento de este mandato, el 12 de junio de 1989 se aprobó por unanimidad la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

La LPRL concretó el genérico deber del empresario de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores a través de la regulación de un conjunto de actuaciones de carácter preventivo del riesgo, que aparecen “como un elemento más de la planificación, organización y gestión de los recursos utilizados para llevar a cabo la actividad económica objeto de la empresa”. Al tiempo, la LPRL estableció el marco general de la prevención, y remite al posterior desarrollo reglamentario para que el Gobierno fije y concrete una serie de materias relacionadas con los aspectos más técnicos de las medidas preventivas (art. 6).

Pero, además, la Ley supone la adaptación de nuestro Derecho interno a la legislación comunitaria que, dentro de la llamada “Dimensión Social del Mercado Único”, ha dedicado especial atención a la seguridad y salud en el trabajo, con dos ejes esenciales: la mejora de las condiciones de trabajo y el reconocimiento de derechos de información y consulta a los

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, tenía por objetivo básico el de potenciar el deber empresarial de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. En este sentido, como se indicaba en su Exposición de Motivos, la Ley tenía por objetivo horizontal “combatir de manera activa la siniestralidad laboral”, lo que trataría de conseguirse mediante otros objetivos instrumentales como eran:

“fomentar un auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones”; “reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión en la empresa” y “mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento del marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

Y es que debe tenerse en cuenta que la prevención debe ser algo inherente a la propia empresa, esto es, un proyecto en permanente actualización que tenga en cuenta todas y cada una de las necesidades de los trabajadores en materia de seguridad y salud y que pueda ser objeto de modificaciones cuando las circunstancias concurrentes en la prestación de servicios así lo requieran.

En su Exposición de Motivos se establece que su objetivo es *“la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales”*.

Tanto la Directiva Marco, como los instrumentos internacionales y la LPRL destacan el papel que debe asumir la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales. Así, a lo largo del articulado de la Directiva Marco se contienen previsiones expresas por las que se determina que en la regulación de la materia de seguridad y salud laboral pueden concurrir las normas estatales, legales y reglamentarias, con las normas convencionales. También en el ámbito internacional se reseña la importante función que debe cumplir la negociación colectiva para elevar el nivel de vida y las condiciones de trabajo y para aplicar y adaptar la legislación nacional de seguridad y salud a los lugares de trabajo

La LPRL contiene multitud de referencias a la negociación colectiva. En su Exposición de Motivos se incluye, como principio de la misma, la participación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. Posteriormente, en el art. 1 se establece que el marco normativo que afecta a la prevención de riesgos laborales, se conforma tanto por la propia Ley como por *“sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”*. Es decir, tanto la Ley como los convenios colectivos que regulen la materia, serán fuente de regulación de la misma. Pero eso sí,

según el art.3 Ley del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo se encuentra tras las normas legales y reglamentarias del Estado como fuente del Derecho del Trabajo. De ahí que la LPRL actúe como derecho mínimo indisponible, pudiendo ser ampliada o complementada por el convenio colectivo. Esta función suplementaria del convenio colectivo, se asigna por el art. 2.2 LPRL, y es clave para la gestión de los riesgos. Además, el art. 12 regula la participación como principio básico de la política de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otra parte, el art. 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, reconoce a los convenios colectivos, la posibilidad de regular las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran aquellas que podrían llegar a generar riesgos laborales. El art. 85.1 E.T. también prescribe que los convenios colectivos “*podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo*”. El motivo principal es conseguir atenuar las consecuencias negativas que la posible falta de interés por regular esta materia por parte del legislador tenga en términos de riesgo de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

La característica principal de la negociación colectiva es sin duda su capacidad de adaptación a la realidad cotidiana de las empresas o sectores. Ello determina que la propia negociación colectiva sea un instrumento permeable a todos los elementos que inciden transversalmente en el desarrollo de las relaciones laborales. Los convenios colectivos se convierten así en “*receptores naturales de las influencias que en el día a día de la actividad productiva se proyectan desde ámbitos muy diversos, jurídicos laborales o no, y que emanan directamente de las preocupaciones y necesidades sociales*”. En definitiva, el convenio colectivo es la herramienta clave para adaptar las condiciones relativas a la prevención de riesgos laborales, en este caso psicosociales, a las características del sector o empresa en el que se vaya a aplicar, ya que los implicados en su negociación son los que mejor conocen los posibles riesgos presentes en el entorno laboral, y consecuentemente las necesidades reales en materia preventiva.

En fin, en el ámbito nacional la Ley de Prevención de Riesgos Laborales incluye una remisión a la negociación colectiva para que desarrolle su función específica. Así, ya en la propia Exposición de Motivos el legislador destacaba que la Ley se configuraba como “una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica”. En similares términos, el artículo 2.2 LPRL destaca que “Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”

No cabe duda de la importancia que en un tema como el de la prevención de los riesgos en el trabajo, asume la negociación colectiva. Ello es así por varios motivos. Primero, por la función que tanto la norma constitucional como las normas de legalidad ordinaria atribuyen al convenio colectivo de ser el instrumento a través del cual han de regularse las condiciones de trabajo en un ámbito concreto. Segundo, porque el convenio colectivo se configura como la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción o de la organización empresarial en el que será de aplicación, ya que son los

sujetos negociadores del convenio quienes más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación.

A las razones apuntadas, debe añadirse además, que la duración temporal del convenio colectivo favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos, legales o convencionales, a los cambios operados en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso a la aparición de nuevos riesgos producidos como consecuencia de los cambios operados en el tradicional sistema de producción, tales como el acoso moral en el trabajo o “mobbing” o las nuevas enfermedades que pueden generarse como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías, cuyos efectos sobre la salud de los trabajadores no están aún lo suficientemente estudiados.

Uno de los objetivos perseguidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue potenciar su papel como una de las vías para establecer las condiciones de en este sentido la LPRL reconoce al convenio colectivo su carácter, junto con la Ley y sus reglamentos de desarrollo, de fuente normativa en materia de prevención.

La política en materia de Prevención de Riesgos Laborales va dirigida a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, articulándose en base a los principios de eficacia, coordinación y participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores a través de sus organizaciones representativas.

Este derecho de protección de los trabajadores supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

El desarrollo de esas medidas preventivas que garanticen las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores, se regula mayoritariamente en los convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa.

A continuación, pasamos a estudiar algunos de los convenios colectivos más importantes y que mayor número de trabajadores aglutinan de la provincia de Granada, en vigor en 2018., para ver cómo han incluido las cláusulas de Prevención de Riesgos Laborales en su articulado y el número de medidas preventivas incluidas.

CLÁUSULAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON MAYOR INCLUSIÓN EN CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE GRANADA.

Existen diferentes estudios realizados por organizaciones empresariales, sindicales, universidades, etc. sobre esta materia. Desde Gabinete PRL CGE queremos poner el foco en analizar cómo se recogen estas cláusulas en los convenios colectivos en vigor en la provincia de Granada. Nos hemos centrado en estudiar diez de los convenios sectoriales más representativos, aunque hemos tenido que dejar fuera otros convenios igualmente relevantes y sin tener en cuenta los convenios propios de empresas radicadas en la provincia. Para centrar el estudio, hemos tomado como base el informe realizado por la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM), en el que definen cuáles son las principales cláusulas de seguridad y salud laboral recogidas en los convenios colectivos. De este modo, encontramos las siguientes:

1. Planes de prevención: evaluación de riesgos y acción técnico-preventiva
2. Condiciones generales de los centros de trabajo
3. Medidas preventivas específicas: Equipos de Protección personal. Emergencia. Trabajo con riesgos especiales
4. Servicios de prevención
5. Vigilancia de la salud. Revisiones médicas
6. Derechos de los trabajadores: participación, formación e información
7. Representantes de los Trabajadores: Comité de Seguridad y Salud. Delegados de Prevención
8. Buenas prácticas
9. La prevención como deber del trabajador.
10. Remisión a la Ley.
11. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.
12. Sin referencias a la seguridad y salud en el trabajo.

En base a estos 12 ítems, procedemos al análisis de las cláusulas de Prevención de Riesgos Laborales de los convenios colectivos en vigor (lista no exhaustiva) EN 2018 en la provincia de Granada.

La metodología utilizada es más cuantitativa que cualitativa, ya que se han analizado los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial de la Provincia, en vigor en 2018 y que abarcan gran parte del sector productivo de la provincia de Granada.

Seguidamente, hemos ido detallando las cláusulas específicas que ser recogidas en cada uno de los convenios estudiados en la materia objeto de este estudio, que no es otra, que la Prevención de Riesgos Laborales.

Como se verá en este estudio, hemos optado por ubicar los aspectos relacionados con las políticas de recursos humanos, bienestar en el trabajo y empresa saludable, igualdad efectiva entre hombres y mujeres, no discriminación, acoso laboral/sexual y conciliación familiar, en el apartado de buenas prácticas, aunque en principio se engloban más en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa o en el de Recursos Humanos, más que en el estricto de Prevención de Riesgos Laborales, es innegable que su existencia influye claramente en la mejora de estándares de bienestar y felicidad de los trabajadores, lo cual influye directamente en la reducción de los índices de siniestralidad y enfermedad laboral.

Los convenios estudiados han sido:

- 1. Convenio colectivo de Oficinas y Despachos.***
- 2. Convenio colectivo de la Hostelería.***
- 3. Convenio colectivo del Comercio.***
- 4. Convenio colectivo de la Construcción.***
- 5. Convenio Colectivo Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias.***
- 6. Convenio Colectivo de la Industria de la Panadería.***
- 7. Convenio Colectivo de Empresas de Transporte Interurbano de Viajeros por carretera***
- 8. Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de instituciones sanitarias de Granada y Provincia.***
- 9. Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones No sanitarias de Granada y Provincia.***
- 10. Convenio Colectivo para Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, Agencias de Transporte, Despachos centrales y auxiliares, Almacenistas distribuidores, y Operadores Logísticos de la Provincia de Granada.***

En la siguiente tabla, podemos observar las cláusulas que aparecen recogidas en los convenios analizados, que procedemos a desglosar a continuación.

Cláusulas	Convenios colectivos en vigor en Granada en 2018									
	Oficinas y Despachos	Comercio	Hostelería	Construcción	Act. Agropecuarias	Industria de la Panadería	Transporte viajeros carretera	Limpieza Hospitalaria	Limpieza No Hospitalaria	Empresas Transporte Mercancías
Planes de prevención: evaluación de riesgos y acción técnico-preventiva				X				X	X	X
Condiciones generales de los centros de trabajo				X		X				
Medidas preventivas específicas (EPI, emergencia, riesgos especiales)		X		X	X	X			X	X
Servicios de Prevención										
Vigilancia de la salud, revisiones médicas				X		X		X	X	X
Derechos de los trabajadores: participación, formación e información				X	X	X		X	X	X
Repres. Trabajadores: Comité de Seguridad y Salud. Delegados de Prevención		X	X	X	X	X		X	X	X
Buenas prácticas (Igualdad efectiva, no discriminación, conciliación familiar)	X			X	X		X		X	
La prevención como deber del trabajador				X		X				
Remisión a la LPRL	X				X		X			
Riesgo durante el embarazo y lactancia		X	X					X		X
Sin referencias a la seguridad y salud en el trabajo.			X							
Otras: Trab. Tóxicos, penosos, peligrosos. T.E.S.		X		X					X	X

En cuanto a la regulación de la política preventiva en los convenios colectivos estudiados, ésta suele ser –en muchos casos- una copia literal de los principios preventivos establecidos en el art. 15 de la LPRL (remisión a la ley), no añaden o modifican sus preceptos para adecuarlos a los riesgos presentes en la realidad de la empresa o sector de actividad, por lo que se está perdiendo una gran oportunidad de mejorar estos preceptos en materia preventiva. Encontramos que pocos convenios colectivos aportan o desarrollan una regulación que se adecúe específicamente a las características de un determinado sector o empresa.

Por ejemplo, encontramos que en el convenio de la Industria de la Panadería, se introduce una referencia al uso de Pantallas de Visualización de Datos (PVD) “Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud, según lo dispuesto en la legislación vigente”. Resulta extremadamente curioso que en un sector como el de la panadería se incluya esta cláusula, y que no exista ninguna referencia en otros convenios, cuya principal actividad se realiza con PVD, como es el de Oficinas y Despachos, por ejemplo. Se pone de manifiesto una vez más, el desaprovechamiento de la capacidad de mejora normativa de los convenios colectivos respecto a los problemas y riesgos específicos de los sectores que regulan. Respecto a riesgos psicosociales o ergonómicos, además se identifica una falta de promoción de integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y decisiones de la empresa, independientemente de que se haga, o no, referencia a los riesgos psicosociales (que no se recogen en ninguno de los convenios estudiados).

DESGLOSE DE LAS CLÁUSULAS DE CADA CONVENIO.

1. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos.

En este convenio se recogen las siguientes cláusulas:

Art. 21. Salud Laboral

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Art. 22. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El trabajador que ejerza el derecho al permiso de paternidad, según establece el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario

con una antelación de tres días el ejercicio efectivo de este derecho en los términos establecidos.

Art. 23. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Como podemos observar, en este convenio solo se hace referencia a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 21, mientras que los art 22 y 23 hacen referencia a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y conciliación de la vida familiar y laboral, elementos que hemos incluido en el ítem “Buenas Prácticas”, ya que estas medidas influyen de manera incontestable en el bienestar del trabajador en la empresa, y, por tanto, en su seguridad y salud. No se hace ninguna referencia a riesgos específicos del sector, como podrían ser la carga mental o estrés, utilización de PVD, trastornos musculo esqueléticos (que suponen el 80% de las bajas laborales en nuestro país), ni adaptación de puestos de trabajo a Trabajadores Especialmente Sensibles, protección del embarazo, maternidad y lactancia, o a los Delegados de Prevención, que son algunas de las cláusulas con mayor prevalencia.

2. Convenio Colectivo de la Hostelería.

En el Convenio de la Hostelería encontramos que no existe articulado relativo a la Prevención de Riesgos Laborales, solo existen dos artículos que hacen referencia a ropa de trabajo, y otro relativo a Comités de empresa y delegados de personal, en el que se detalla como una de sus funciones la vigilancia en materia de seguridad y salud.

Artículo 21.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes o ropa de trabajo en el que estará incluidos zapatos y calcetines y aquella que sea necesaria para el desarrollo de sus funciones. Existirá un vestuario de invierno, y otro de verano, allí donde las condiciones climatológicas lo requieran. El mantenimiento y limpieza de la misma será a cargo de la empresa.

En este artículo no se hace referencia a ningún tipo de EPI, ni consideración relativa a ropa de trabajo especial.

Artículo 46.- DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Sin perjuicio de los derechos y facultades conseguidas por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal las siguientes funciones:

46.1.- Serán informados por la dirección de la empresa trimestralmente sobre la evolución de los negocios, así como la situación de la producción y ventas de la entidad; sobre su programa de evolución y producción probable de empleo en la empresa.

46.2.- Anualmente: conocer y tener el balance de las cuentas de resultado, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones y participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

46.3.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa: sobre la reestructuración de la plantilla, cierres totales y parciales, definitivos y temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trata:

46.8.- En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, de los accidentes de trabajo y de las bajas por enfermedad; de las bajas profesionales y sus consecuencias; de los índices de siniestralidad, movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

Es en este último apartado donde se hace una referencia clara a elementos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, como son las bajas por enfermedad e índices de siniestralidad, pero como todo lo expuesto en este convenio, desde un punto del derecho laboral, no desde la perspectiva de la prevención de Riesgos Laborales.

Por otra parte, contempla un capítulo (Capítulo III), dedicado a la Maternidad, Protección de la maternidad y Lactancia, de un solo artículo en el que se recoge el cambio de puesto a partir del 4º mes de gestación, excedencia por lactancia de hasta 3 años y excedencia de una hora diaria para el menor de 9 meses o su acumulación en 16 días naturales o de 20 días, en caso de parto múltiple.

Artículo 23.- MATERNIDAD, PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA

a).- Cambio de puesto de trabajo, turno o función.

La empresa, a la mujer embarazada, a partir del 4º mes, o antes, por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo, en ningún caso realizarán trabajos nocturnos.

b).-La empresa vendrá obligada, a petición de la trabajadora, a concederle una excedencia por lactancia de hasta tres años, desde el nacimiento o adopción del hijo o hija. El reintegro se notificará un mes antes de finalizar el periodo de excedencia, y el mismo será automático.

c).- Por lactancia de un hijo menor de 9 meses Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones o reducir la jornada en una hora a la entrada o a la salida de su jornada normal, por su propia voluntad, permiso que se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples. En lo no dispuesto aquí se estará a la legislación vigente. El permiso por lactancia se podrá acumular en jornada completa, a elección del trabajador/a a la finalización del permiso de

maternidad, en 16 días naturales, disfrutándose de una sola vez. En casos de partos múltiples el permiso será de 20 días naturales. En lo no recogido en este artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Estatuto de los Trabajadores.

En este capítulo/artículo se recoge a modo de cajón desastre diferentes normativas referentes a la maternidad, siendo el primer apartado, el único que se englobaría dentro de la esfera de la Prevención de Riesgos Laborales, al considerar el cambio de puesto a partir del cuarto mes de gestación y la no realización de trabajos nocturnos, sin que suponga una pérdida de prestaciones económicas, pero sin hacer mención a evaluación y adaptación del puesto de trabajo, entre otras materias.

3. CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO.

ARTÍCULO 9.- ROPA DE TRABAJO.

Se estará a lo dictaminado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre), y normas de desarrollo, para trabajo en condiciones óptimas de higiene y seguridad.

Aquellos casos que la índole del trabajo lo requiera, se aumentarán las mismas hasta las necesarias.

Los trabajadores que requieran un determinado tipo de calzado para realizar sus funciones, tendrá que ser abonado por la empresa.

ARTÍCULO 23.- TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

Cuando las actividades o manipulaciones entrañen penosidad, insalubridad o peligrosidad, se regirá por las disposiciones legales en tal materia.

Los trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos devengarán un plus del 10% del salario base.

Para el sector de alimentación, el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo de dos o más horas de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado con prendas adecuadas a su cometido, percibirán un plus especial del 40% de su salario inicial.

ARTÍCULO 31.- EMBARAZO, MATERNIDAD, PATERNIDAD Y CUIDADO DE HIJOS.

La empresa, a la mujer embarazada, a partir del cuarto mes o antes, por prescripción facultativa, cambiará su puesto por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo.

En caso de no poderse reubicar a la mujer trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que evite los posibles riesgos del embarazo, podrá dicha trabajadora solicitar del Organismo Público o Privado competente la prestación por suspensión del contrato por riesgo del embarazo.

La empresa vendrá obligada, a petición del trabajador o trabajadora, con más de un año de antigüedad en la empresa, a una excedencia de hasta tres años por cuidado de hijos menores de 12 años, respetando los derechos mínimos del Estatuto de los Trabajadores. En todo lo no recogido en este artículo, se estará a las leyes vigentes.

La petición se formulará como mínimo con un mes de antelación y sin que en ningún caso se puedan producir en los contratos de duración determinada.

El reintegro se notificará un mes antes de finalizar el período de la excedencia y el mismo será automático.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones o reducir la jornada en una hora a la entrada o a la salida de su jornada normal, por su propia voluntad, permiso que se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples. En lo no dispuesto aquí se estará a la legislación vigente.

El permiso por lactancia se podrá acumular en jornada completa, a elección del trabajador/a, a la finalización del permiso de maternidad, en 16 días naturales, disfrutándose en una sola vez. En casos de partos múltiples, el permiso será de 20 días naturales.

Reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años y familiares hasta segundo grado

1.- En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37, apartado 5 y 7, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años (12) ó una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

3.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días.

4.- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Permiso por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, con un mínimo de siete (7) días.

Suspensión por riesgo durante el embarazo o riesgo durante lactancia natural

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

ARTÍCULO 39.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa por medio escrito o telemático.

d) En función de la materia que se trate:

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y costes y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes, así como las condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el desarrollo del trabajo en la empresa.

En este convenio, sólo se hace referencia específica a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales en el caso de la ropa de trabajo. En el caso de los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, también se hace a la ropa de trabajo adecuada que deberá de proporcionar la empresa, y en la restricción del tiempo que deberán permanecer en el interior de cámaras frigoríficas en el caso de los trabajadores del sector de la alimentación.

En el apartado de maternidad, se recoge el derecho del cambio del puesto a partir del cuarto mes de embarazo. O, en caso, de no poder proceder a la reubicación, se suspenderá el contrato de trabajo por riesgo en el embarazo. En el apartado que consideramos “Buenas Prácticas”, podríamos incluir el resto de preceptos sobre licencia de paternidad, maternidad y lactancia, cuidado de hijos en ingreso hospitalario (recoge una clausula respecto a hijos que padecen algún tipo de cáncer y que requieran cuidado permanente, siendo el único convenio analizado que contempla esta causa, lo cual supone un avance en materia de conciliación familiar y laboral).

Por otra parte, se recoge la función de vigilancia de los delegados de personal en materia de cumplimiento de los preceptos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Convenio colectivo de la Construcción.

El convenio colectivo de la Construcción es con diferencia, el que más regulación sobre Prevención de Riesgos Laborales incluye en su articulado, más detallada y específica a cada uno de los trabajos y puestos de trabajo, siendo exhaustivos en la determinación de la formación correspondiente de todos los trabajadores presentes en obras, así como de las medidas preventivas a adoptar en cada uno de los trabajos realizados y que pueden conllevar algún tipo de riesgo para el trabajador., recoge de todos los analizados. Debido a haber sido durante años el sector con mayor índice de siniestralidad laboral en España.

Por su extensión, solo mencionamos los capítulos y artículos que recogen estas materias, sin proceder a su transcripción completa.

Libro I

Art 12. Vigilancia de la Salud y Control de la Salud.

Art. 50. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, que conllevarán incrementos salariales.

Art 51. Trabajos Nocturnos

Art. 53 Ropa de trabajo: entrega de EPI, obligatoriedad de entregar ropa reflectante en determinados trabajos.

Art. 73. Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.

Título IV. Igualdad de Oportunidades

Capítulo IV. Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud en el trabajo.

Libro II Aspectos Relativos a la Seguridad y salud en el Sector de la Construcción

TITULO II. COMISION PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD

Y SALUD EN EL TRABAJO

Título III TITULO III. INFORMACION Y FORMACION EN SEGURIDAD Y SALUD

SUBSECCION 3ª: CONTENIDOS FORMATIVOS EN FUNCION

SECCION 4ª: NIVEL BASICO DE PREVENCION EN LA CONSTRUCCION DEL NIVEL ESPECÍFICO POR OFICIO

CAPITULO IV. ACREDITACION DE LA FORMACION: TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCION

TITULO IV. DISPOSICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD APLICABLES EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCION CAPITULO I. CONDICIONES GENERALES

SECCION 2ª: NORMAS ESPECÍFICAS PARA DETERMINADOS TIPOS DE ANDAMIOS.

CAPITULO III. PROTECCIONES COLECTIVAS, ESCALAS FIJAS O DE SERVICIO, ESCALERAS DE MANO Y OTROS EQUIPOS PARA TRABAJOS TEMPORALES EN ALTURA

CAPITULO IV. TRABAJOS DE MOVIMIENTOS DE TIERRAS, EXCAVACION, POZOS, TRABAJOS SUBTERRANEOS Y TUNELES

CAPITULO V. OTROS TRABAJOS ESPECIFICOS

SECCION 2ª: TRABAJOS CON EXPLOSIVOS Y EN CAJONES DE AIRE COMPRIMIDO.

SECCION 1ª: TRABAJOS DE DEMOLICION

CAPITULO VI. EQUIPOS DE TRABAJO Y MAQUINARIA DE OBRA

SECCION 1ª: DISPOSICIONES GENERALES.

SECCION 2ª: MAQUINARIA DE MOVIMIENTO DE TIERRAS.

SECCION 3ª: OTROS EQUIPOS DE TRABAJO.

CAPITULO VII. INSTALACIONES DE SUMINISTRO Y REPARTO DE ENERGIA.

ALMACENAMIENTO DE COMBUSTIBLES E INSTALACIONES HIGIENICO-SANITARIAS

SECCION 1ª: INSTALACIONES ELECTRICAS.

SECCION 2ª: OTRAS INSTALACIONES DE SUMINISTRO Y REPARTO DE ENERGIA.

SECCION 3ª: CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES HIGIENICO-SANITARIAS EN LAS OBRAS (Servicios higiénicos, locales de descanso y vestuarios, primeros auxilios)

TITULO V. DISPOSICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD APLICABLES EN LAS CANTERAS, ARENERAS, GRAVERAS Y LA EXPLOTACION DE TIERRAS INDUSTRIALES

TITULO VI. VIGILANCIA DE LA SALUD.

ARTICULO 239. VIGILANCIA DE LA SALUD

En los reconocimientos médicos periódicos anuales que se realicen a los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo serán de obligado cumplimiento los protocolos médicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo de acuerdo a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

5. Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias.

En este convenio se establecen los siguientes preceptos en materia de Prevención de Riesgos Laborales:

Artículo 7.- ROPAS DE TRABAJO

La empresa, en función a la permanencia del trabajador, entregará a los fijos un mono cada seis meses y hasta un máximo de dos al año, que podrá a su criterio entregarlos de una sola vez. Así mismo en caso de ser necesario para la ejecución del trabajo a realizar, la empresa entregará los equipos de protección individual

(EPI) según lo establecido en la legislación vigente en materia de Riesgos Laborales (RRL) y en el plan de RRL de la empresa. A voluntad de los trabajadores que aporten sus herramientas, podrán utilizar sus EPIs personales, quedando estos incluidos en la gratificación económica que conlleva la utilización de la herramienta propia.

Artículo 16.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Será de aplicación lo previsto en la Ley de prevención de Riesgos Laborales, y en lo referente a prevención laboral será de aplicación la Ley de prevención vigente, a modo enunciativo referido al reconocimiento de los derechos básicos de los trabajadores de Prevención de Riesgos Laborales.

A) Información, consulta y participación.

- Información: El empresario tiene obligación de dar a sus trabajadores, que no hubieren realizado trabajo similar en su vida laboral, información sobre los riesgos que existen en la empresa, en sus puestos o actividades laborales respectivas y a las medidas que en uno u otro caso se han tomado.

- Consulta y participación: El empresario deberá consultar a los trabajadores, permitir su participación en todo lo que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud, ya sea directamente a los trabajadores o a sus representantes. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario. Dirigidas a la mejora de los niveles de protección y/o seguridad y salud.

B) Formación de los trabajadores y vigilancia de la salud.

Será obligatorio por todas las empresas que contraten trabajadores, la información, formación y vigilancia de la salud, de acuerdo con las directrices marcadas por el servicio de prevención. Haciéndose cargo de lo dispuesto en la legislación las mutuas de accidentes, la Seguridad Social o las empresas de prevención.

Artículo 29.- DISCRIMINACIÓN LABORAL

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptarán medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Artículo 30.- ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa. Estos supuestos en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellas que sean ejercidas sobre personas con contrato no indefinido, se consideraran en todo caso como falta muy

grave y como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado.

Artículo 32.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.- Los Delegados de prevención, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Artículo 35.- COMISIÓN PARITARIA PARA LA FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los firmantes del Convenio se comprometen a constituir una comisión paritaria que tendrá como fin avanzar en la formación, información y difusión de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector primario.

6. Convenio Colectivo de la Industria de la Panadería.

El convenio de la Industria de la Panadería de Granada recoge en un solo artículo todo lo relativo a prevención de riesgos. Así, en su artículo 15 se incluyen aspectos vigilantes de seguridad e higiene, delegados de prevención, equipos de protección individual, cambio de puesto de trabajo de trabajadoras embarazadas, obligación de los trabajadores de buen mantenimiento y uso de los EPIs.

Es el único convenio de todos los analizados que incluye una referencia a que se adoptarán las medidas necesarias para los trabajadores con pantallas de visualización de datos, aunque no especifica cuáles.

Artículo 15º.- Prevención de riesgos laborales.

1.- Vigilantes de seguridad e higiene: las empresas que no alcancen el número de seis trabajadores, designarán a una representante que asumirá las funciones de vigilante de seguridad e higiene, salvo que tengan concertada o concierten la prevención, con un Servicio de Prevención Ajeno.

2.- Delegados de prevención: en las empresas con número de trabajadores entre seis y treinta, éstos elegirán un delegado de prevención. Las empresas con un número de trabajadores entre 31 y 49, estos elegirán dos delegados de prevención, entre los representantes de los trabajadores, si los hubiere. De igual forma, para este segundo párrafo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y legislación de desarrollo.

3.- Todas las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a poseer lo medios de protección colectivos e individuales necesarios, a fin de ser utilizados por los trabajadores.

4.- *Igualmente tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo, las trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo/a, siempre que dicho cambio de puesto de trabajo sea posible, de tal modo que no ser posible y existir riesgo para la trabajadora, podrá suspenderse la relación laboral, mientras dure el embarazo, y siempre que sea así establecido por la Mutua de Accidentes y Enfermedad Profesional, o la empresa encargada de la Prevención de Riesgos Laborales contratada por la empresa, pasando a tener derecho la trabajadora a ser beneficiaria de la prestación por riesgo de embarazo, que deberá tramitar por su cuenta. Se deberá cumplir con las disposiciones mínimas establecidas, en cuanto los lugares de trabajo, sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, condiciones ambientales, iluminación, así como de los equipos de trabajo y protección individual. Se tomarán las medidas de organización adecuadas, se utilizarán los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe la manipulación de cargas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.*

El trabajador está obligado al correcto uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual facilitados por la Empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud, según lo dispuesto en la legislación vigente. Los trabajadores tienen derecho a participar, y defender sus intereses en la empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo a la Ley. Los delegados de Prevención se elegirán entre aquellos que ostenten la representación legal de los trabajadores.

Artículo 37.- Comité de empresa.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes, así como las condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el desarrollo del trabajo en la empresa.

7. Convenio Colectivo de Empresas de Transporte Interurbano de Viajeros por carretera.

ARTÍCULO 35.- UNIFORMES Y DISTINTIVOS

El personal de movimiento de las Empresas afectadas por el presente Convenio, tendrá derecho a un uniforme de invierno y otro de verano, compuesto en invierno de dos camisas, dos pantalones, un jersey y rebeca; y en verano de dos camisas de manga corta y dos pantalones. Todas estas prendas tendrán una duración de dos temporadas. El personal de taller tendrá derecho a dos monos y botas de seguridad y un mono de peto y dos camisetas en verano, todas estas prendas con una duración de un año. Los uniformes de verano se entregarán antes del día 1 de abril y los de

invierno antes del día 1 de octubre. Asimismo, se le facilitará además en la temporada de invierno, una prenda de abrigo adecuada, con duración de tres temporadas. La confección de las prendas a que se refiere este apartado, se ajustará a las normas que dicte sobre el particular el Organismo competente del que dependa el servicio.

ARTÍCULO 36.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES *Se estará a lo dispuesto en la Legislación Aplicable en prevención de riesgos laborales y demás disposiciones que la desarrollan.*

ARTÍCULO 49.- POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. *Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:*

- *El acceso al empleo en igualdad de condiciones de conformidad a la demanda existente.*
- *Estabilidad en el empleo.*
- *Igualdad salarial en trabajos de igual valor.*
- *Formación y promoción profesional.*
- *Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.*
- *Salud laboral - Conciliación laboral y personal*
- *Violencia de género.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, las partes procuraran la adopción de medidas de acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

8. Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de instituciones sanitarias de Granada y Provincia.

En este convenio se recogen disposiciones relativas a la protección de la maternidad y las medidas preventivas a adoptar (adaptación o cambio del puesto, suspensión de contrato por riesgo en el embarazo), la adecuación del puesto a partir del cuarto mes de embarazo de la gestante, normativa relativa a buenas prácticas en materia de igualdad, inclusión y no discriminación, un artículo dedicado al Comité de Seguridad y Salud y sus funciones, y, en otro artículo, se refiere a la ropa de trabajo (no menciona expresamente la entrega de EPIs pero sí menciona el calzado antideslizante y la ropa de abrigo para el trabajo en exterior y en cámaras frigoríficas), así como el establecimiento como falta grave y muy grave, la no observancia de las medidas de prevención de riesgos laborales.

Artículo 42º.- Protección de la maternidad. Será de aplicación lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por el apartado 2 de la disposición adicional duodécima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que actualmente dice:

1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del servicio nacional de salud que asista a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la

trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase los servicios médicos del INSS ó de las Mutuas en función de la entidad que la empresa tenga concertada Página 8 n Granada, martes, 26 de diciembre de 2017 n B.O.P. número 243 la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá asimismo declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses, contemplada en el art. 45.1 del ET si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 43º.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo. Será de aplicación lo establecido en el Artículo 48.5 del ET 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por el apartado 2 de la disposición adicional duodécima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que actualmente dice: En el supuesto de riesgo durante el embarazo, o de riesgo durante la lactancia natural en los términos previstos en el artículo 26, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses respectivamente, o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 44º.- Riesgo durante el embarazo. Situación protegida.

Será de aplicación, en tanto esté en vigor, lo establecido en el Artículo 186 de la LGSS que actualmente dice: A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora

cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. Será de aplicación, en tanto esté en vigor, lo establecido en el Artículo 186 del nuevo texto de la LGSS que dice:

1.- La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2.- La prestación económica, cuyo pago corresponda a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3.- La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4.- La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la seguridad social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Salud laboral

Artículo 53º.- Seguridad e higiene.

El Comité de Seguridad y Salud o el/la Delegado/a de Prevención de Riesgos Laborales en su caso, asumen las funciones de inspección para que se cumplan las disposiciones establecidas en la Ley de PRL 31/1995 de 8 noviembre y disposiciones complementarias, comunicando a la empresa las deficiencias observadas y podrá requerir al centro de seguridad e higiene. Se llevará a cabo una revisión médica anual, asimismo se solicitará por la Comisión de seguridad e higiene y salud laboral la autorización de los equipos de medicina preventiva para beneficio de los/as trabajadores/as de la limpieza. La Comisión de salud laboral que en este Convenio se crea tendrá un carácter paritario y sus competencias serán:

a) Determinar un catálogo de puestos de trabajo dentro del sector que pudieran estar sujetos a posibles riesgos de seguridad e higiene.

b) Solicitar informe al centro de seguridad e higiene en el trabajo sobre los posibles riesgos en esta materia que pudieran detectarse en los puestos de trabajo catalogados.

c) Adoptar las medidas en relación con el punto anterior, que sean recomendadas por el citado centro de seguridad e higiene.

d) Resolver con la Dirección de los centros en los que se presten los servicios de utilización de los vestuarios y aseos para el personal de limpieza en las mejores condiciones de higiene de conformidad con lo establecido en esta materia.

Artículo 54º.- Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a las/os trabajadoras/es la siguiente ropa de trabajo:

Trabajos de interior: personal femenino: dos batas o camisas y pantalones, dos pares de zuecos o unas zapatillas antideslizantes; personal masculino: dos monos y unas zapatillas antideslizantes.

Trabajos de exterior: dos pares de botas o calzado adecuado para el trabajo, dos monos o camisa y pantalón y un anorak.

Para los que trabajan en cámaras frigoríficas: prendas de abrigo. La ropa de trabajo se entregará en el mes de enero o febrero de cada año. Cuando las empresas accedan a una nueva contrata entregarán la ropa de trabajo, siendo su entrega anual respecto a esta fecha. En el caso de que su ropa se deteriorase antes del tiempo previsto la empresa repondrá la misma, debiéndose entregar la ropa usada o deteriorada.

9. Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones No Sanitarias de Granada y Provincia

En este convenio se recogen disposiciones relativas a la ropa de trabajo (no menciona expresamente la entrega de EPIs pero sí menciona el calzado antideslizante y la ropa de abrigo para el trabajo en exterior y en cámaras frigoríficas), comisión mixta en materia de seguridad y salud, y sus funciones correspondientes, la adecuación del puesto a partir del cuarto mes de embarazo de la gestante, normativa relativa a buenas prácticas en materia de igualdad, inclusión y no discriminación, así como el establecimiento como falta grave y muy grave, la no observancia de las medidas de prevención de riesgos laborales.

Artículo 16. Ropa de trabajo Las empresas entregarán a las/os trabajadoras/es la siguiente ropa de trabajo:

Trabajos de interior: Personal femenino: dos batas o camisas y pantalones, dos pares de zuecos y unas zapatillas antideslizantes. Personal masculino: Dos monos y unas zapatillas antideslizantes.

Trabajos de exterior: Dos pares de botas o calzado adecuado para el trabajo, dos monos o camisa y pantalón y un anorak.

Para los que trabajan en cámaras frigoríficas prendas de abrigo.

La ropa de trabajo se entregará en el mes de enero o febrero de cada año. Cuando las empresas accedan a una nueva contrata entregarán la ropa de trabajo, siendo su entrega anual respecto a esta fecha. En el caso de que la ropa se deteriorase antes del tiempo previsto la empresa repondrá la misma debiéndose entregar la ropa usada o deteriorada.

Artículo 32. Comisión mixta y comisión provincial de seguridad y salud

Se crea una Comisión Mixta paritaria que tendrá las siguientes funciones y composición:

A) Composición: Seis representantes por la parte empresarial, elegidos de entre una Comisión deliberadora del Convenio o de entre sus organizaciones, 6 representantes de los trabajadores, 3 por UGT y 3 por CCOO. Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando alguna de las partes lo considere necesario.

B) Funciones:

Primero: Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente convenio.

Segundo: Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación vigente general aplicable. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha Comisión y en caso contrario podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Tercero: Intervenir como instancia de Conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.

Cuarto: La comisión mixta del convenio asumirá las competencias de Comisión mixta de Seguridad y Salud establecidas en la Ley de Prevención de riesgos referida al ámbito provincial.

Quinto: Las discrepancias que dimanen en el seno de la Comisión, y que no puedan ser solucionadas por esta, se solventarán por los procedimientos legales, existentes en el momento de surgir aquellas, que en este momento serían la del sometimiento de ambas partes al Sercla, Servicio de resolución de Conflictos Laborales.

Artículo 34.- Adecuación del puesto de trabajo a la mujer embarazada

La empresa adecuará a la mujer embarazada a partir del cuarto mes de embarazo o antes por prescripción facultativa al puesto de trabajo adecuado dentro de su misma actividad donde pueda desarrollar sin peligro para la salud de la madre ni del gestado.

Artículo 41.- Aplicación Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Se incluye en el texto del presente convenio, los siguientes apartados referentes a la Ley 3/2007. Se emplea el término “trabajadores” para designar a los hombres y

las mujeres comprendidos en el ámbito personal de este Convenio que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo. Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de recursos Humanos su existencia.

Artículo 42- No discriminación

Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/ trabajadoras. Estos Principios Generales son:

- 1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.*
- 2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.*
- 3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.*
- 4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.*
- 5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.*
- 6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).*
- 7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.*
- 8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.*
- 9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida*

personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

3. Faltas graves y muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

10. Convenio Colectivo para Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, Agencias de Transporte, Despachos centrales y auxiliares, Almacenistas Distribuidores, y Operadores Logísticos de la Provincia de Granada.

En este convenio se recoge de manera bastante exhaustiva diferentes elementos relativos a Prevención de Riesgos Laborales: reconocimiento médico, buenas prácticas (principio de no discriminación, discapacitados), un artículo dedicado a la mujer trabajadora en el que se engloban principios de no discriminación, igualdad de salarios y acceso a puestos de trabajo y específicamente, la exposición de la mujer a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o para el feto. Además, incluye un capítulo dedicado a la seguridad y salud de los trabajadores, en el que se recogen las medidas, derechos y obligaciones de los empleados en materia de seguridad y salud.

ARTÍCULO 17. PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que habitualmente desarrollan en la empresa, manipulen productos explosivos o inflamables (gasolina, gas-oíl, petróleo, butano, etc.), percibirán un plus equivalente al 11% sobre el salario base por día trabajado. A estos efectos se consideraran también como mercancías peligrosas la manipulación de cabezas tractoras y vehículos de gran tonelaje.

Este plus no se abonará al conductor de mercancías peligrosas. Los trabajadores de grúas y similares tendrán un plus en función del vehículo con que prestan sus servicios y por día trabajado que se desarrolla de la siguiente forma:

ARTÍCULO 35.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Todos trabajadores de cada empresa que realicen un reconocimiento médico completo, una vez al año, obtendrán notificación de los resultados de los mismos. En aquellos casos que, como consecuencia de dicho reconocimiento se observe la necesidad de un control más frecuente, al trabajador se le dará la facilidad de un nuevo reconocimiento a los seis meses. Si por decisión facultativa cualquier trabajador resultara no apto para desempeñar las funciones que venía realizando, la empresa estará obligada a acoplarle en su servicio de acuerdo con sus facultades físicas, de acuerdo con la legislación vigente.

ARTÍCULO 43. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o sus convenios, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español. Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la reciproca lealtad y buena fe.

ARTÍCULO 44. DE LA MUJER TRABAJADORA

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como, embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc. no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional, sino que deban ser tenidas en cuenta para su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos, e impida entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

ARTÍCULO 45. DE LOS DISCAPACITADOS.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451/1983 de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/ 1982 de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

CAPÍTULO IX

ARTÍCULO 48. SEGURIDAD Y SALUD

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales. En función de la ley de prevención de riesgos laborales 31/1995 de 8 noviembre, el R.D. 39/1997, de 10 de noviembre y R.D. 5/2000 de 4 de agosto, en los centros de trabajo se integrarán todas las actividades necesarias para el desarrollo y toma de decisiones sobre la instauración y puesta en marcha de:

- *Evaluación de riesgos*
- *Planificación de la actividad preventiva*
- *Formación*
- *Vigilancia de la salud*
- *Organización de los recursos para realizar las actividades preventivas*
- *Delegados de prevención*
- *Comité de Seguridad e Higiene*
- *Trabajadores especialmente sensibles*
- *Coordinación de actividades empresariales*
- *Régimen disciplinario*

En función de todo ello, los trabajadores tendrán los siguientes derechos:

- *Derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud Laboral.*
- *A una acción preventiva de la empresa planificada por el empresario, a partir de la preceptiva evaluación de riesgos, evaluación que habrá de realizarse con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.*
- *A unos equipos de trabajo adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos. Los equipos de protección individual, deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.*
- *A la información necesaria relacionada con riesgos que afecten al conjunto de los trabajadores de la empresa, así cada puesto de trabajo o función, a las medidas de emergencia y evacuación, a los riesgos graves e inminentes, en cuyo caso se podrá interrumpir la actividad laboral, abandonando el lugar de trabajo.*
- *A recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, la cual se impartirá dentro de la jornada de trabajo, en su defecto, en otras horas pero descontando el tiempo*

invertido en la misma fuera de jornada. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

- A ser consultados y a participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes.

- A tener Delegados de Prevención, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ejerciendo una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los trabajadores, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y Prevención de riesgos. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, estos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en la evaluación de riesgos.

- Tener acceso a la documentación e información relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores durante la jornada.

- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al empresario. La negación del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

- Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

En aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as se constituirá el Comité de Seguridad y salud, siendo el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas personas que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

- Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- *Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.*
- *Informar de inmediato a su superior jerárquico acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.*
- *Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.*
- *Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras.*
- *El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.*
- *El Delegado de prevención tendrá derecho a un crédito horario de 15 horas mensuales para realizar las funciones propias de su cargo.*

CONCLUSIONES

En el contexto de una economía en la que cada día gana terreno el sector servicios, la mayor utilización de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en los entornos laborales, la inestabilidad y los cambios producidos por las reformas laborales, la inmediatez en las tareas, los plazos de entrega cada vez más ajustados, etc., hacen que los riesgos laborales en general, y de forma cada vez más evidente, los riesgos psicosociales y ergonómicos, tengan una alta incidencia entre la población trabajadora.

Así lo demuestran las Estadísticas de Accidentes Laborales. Según datos definitivos en 2017, 214 personas fallecieron durante su jornada laboral por infartos o derrames cerebrales, patologías que también están asociadas a los riesgos psicosociales.

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación están transformando el mundo del trabajo. Están surgiendo nuevas formas de organización del trabajo y de prestación de servicios que se están implantando progresivamente en las empresas, a los que los trabajadores se están adaptando. Esto genera de manera inequívoca la aparición de nuevos riesgos, en concreto psicosociales, para los trabajadores. Riesgos que pueden estar en el origen de ciertas patologías.

Cada vez más, el legislador presta una mayor atención a este tipo de riesgos, como ejemplo, la Junta de Andalucía, en su Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2017-2020, establece en sus líneas de actuación varios ejes. El primero de ellos, consistente en “Diseñar y poner en marcha actuaciones que incidan en la reducción de la siniestralidad y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”, incluye entre sus actuaciones: realizar actuaciones específicas sobre factores de riesgo de interés, con especial atención a los riesgos psicosociales y a la pérdida de capacidades por envejecimiento; desarrollar actuaciones específicas sobre enfermedades profesionales y patologías prevalentes, con especial atención , entre otros , a los trastornos musculoesqueléticos y el cáncer de origen laboral; implantar iniciativas destinadas a la prevención de patologías no traumáticas; desarrollar actuaciones para promover la seguridad vial en el

ámbito laboral; realizar acciones de choque en actividades y empresas donde la evolución de la siniestralidad laboral sea desfavorable.

Queremos hacer notar que en la mayoría de los convenios se siguen incluyendo pluses por el desempeño de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Estos complementos dinerarios van en contra del espíritu de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que no se hace lo suficiente por eliminar el riesgo en origen y, por ende, los trabajadores reciben un “premio” por desempeñar estos trabajos, lo que puede favorecer que muchos de ellos estén dispuestos a hacerlos sin exigir las medidas preventivas adecuadas por recibir un incremento en su salario. Con los pluses de nocturnidad y trabajo a turnos, sucede una situación similar.

Los convenios colectivos siguen considerando estos elementos desde la dimensión del derecho laboral a efectos retributivos, sin tener en cuenta su dimensión como riesgo causado por el trabajo, que debe de ser eliminado en su origen o, en su defecto, adoptar las medidas necesarias para minimizar sus efectos. Se echa en falta que la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales sea la que predomine a la hora de la regulación de estas materias, e incluso se intente ir más allá en la regulación, haciendo uso de la capacidad de mejora normativa atribuida al convenio colectivo. Hasta ahora, en los convenios analizados, se recogen unas consideraciones de mínimos, en la mayoría de los casos, insuficientes, contemplando solo remisiones a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la existencia de Delegados de Prevención(o Comisión de Seguridad y salud en otros casos) e incluyendo la protección al embarazo, la maternidad y la lactancia, al igual que en los casos arriba mencionados más desde la perspectiva laboral y retributiva que desde la PRL, sin aportar nada nuevo. La PRL incluida en los convenios, sigue refiriéndose en la mayoría de los casos a la vigilancia de la salud y a la seguridad en el trabajo, sin tener en cuenta los riesgos ergonómicos y psicosociales, que causan gran parte de las bajas por enfermedad (se estima que alrededor de un 80% de las bajas laborales se deben a trastornos musculo esqueléticos).

Algunas cuestiones que, a modo de ejemplo, podrían incluirse en los convenios colectivos podrían ser: la identificación de los factores de riesgo psicosocial a incluir en la evaluación, el método de evaluación de riesgos psicosociales, la periodicidad o los casos en los que se requiere una re-evaluación, la concreción de medidas organizativas que generen un buen clima psicosocial, la concreción de medidas preventivas, la elaboración de protocolos contra el estrés laboral, violencia laboral o cualquier tipo de acoso, el diseño de protocolos de vigilancia de la salud en los que se tenga en cuenta el aspecto psicosocial, superando así la práctica de los reconocimientos médicos sólo generales.

En ninguno de los convenios estudiados se incluyen otros colectivos (a parte de las mujeres embarazadas), considerados como Trabajadores Especialmente Sensibles (discapacitados, jóvenes, pérdida de capacidades por envejecimiento, etc), a pesar de incluir prácticamente todas cláusulas de no discriminación de otros colectivos, la realidad es que no se da verdadera dimensión a la inclusión laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Estrategia española de seguridad y salud en el Trabajo 2012-2020, INSHT, <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=a366300cfa2cc410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Estrategia Andaluza de Seguridad y salud en el Trabajo 2017-2020 [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Estrategia Andaluza Seg Salud Trabajo 2017 2022.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Estrategia%20Andaluza%20eg%20Salud%20Trabajo%202017%202022.pdf)
- La Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010. Lourdes Meléndez Morillo-Velarde, Ana Isabel Pérez Campos, Carolina San Martín Mazzucconi, Universidad Rey Juan Carlos e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, MTRAMISS) <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GESTION%20DE%20LA%20PREVENCION/La%20PRL%20en%20la%20negociacion%20colectiva%2020002010/negociacion%20colectiva.pdf>
- III Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva. <http://www.ccoo.es/fda8e3246cff89ea1562e74e6e737be9000001.pdf>
- Documento de Información Preventiva, Convenios colectivos y Prevención de Riesgos Laborales, 2017. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia, <http://portal.croem.es/Web20/CROEMPrevencionRiesgos.nsf/7E7ACBD21F3717FAC12583350045C29E/%24FILE/14%20%20Convenios%20colectivos%20y%20prl.pdf>
- IV Estudio de negociación colectiva sobre Prevención de Riesgos Laborales, 2016, CEIM <https://www.ceim.es/actualidad/estudio-negociacion-colectiva-de-prl>
- Cláusulas de salud laboral en la negociación colectiva, CCOO <http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2014/06/Informe-sobre-el-an%C3%A1lisis-de-CC-en-PRL.-2016-2.pdf>
- Guía Identificación y análisis de las cláusulas incluidas en la Negociación Colectiva en materia de Riesgos Psicosociales, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC <http://www.ugt.es/sites/default/files/guiawebnegociacion.pdf>

Convenios Colectivos:

- **Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Granada, B.O.P. número 140, 25 de julio de 2013**
- **Convenio Colectivo de la Hostelería de Granada, B.O.P. número 89, 11 de mayo de 2018.**
- **Convenio Colectivo del Sector del Comercio en General de la provincia de Granada, B.O.P. número 126, 4 de julio de 2018.**
- **Convenio Colectivo de la Construcción de Granada, B.O.P. número 28, 9 de febrero de 2018.**
- **Convenio Colectivo del Sector del Campo de la provincia de Granada, B.O.P. número 222, 22 de noviembre de 2017.**
- **Convenio Colectivo de la Industria de la Panadería de Granada, B.O.P. número 28, 9 de febrero de 2018.**
- **Convenio Colectivo del Transporte Interurbano de viajeros por carretera de la provincia de Granada, B.O.P. número 52, 16 de marzo de 2018.**
- **Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones Sanitarias de Granada y provincia. B.O.P. número 243, 26 de diciembre de 2017.**
- **Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones No Sanitarias de Granada y Provincia. B.O.P. número 18, 26 de enero de 2018.**
- **Convenio Colectivo para Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, agencias de transporte, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Granada para los años 2018-2019-2020. B.O.P. número 214, 8 de noviembre de 2018.**

FINANCIADO POR:

