www.andalucia.ccoo.es

CON LA FINANCIACIÓN DE:
AT-0044/2015

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Cláusulas de salud laboral en la negociación colectiva

Introducción.

La reducción de la siniestralidad laboral es uno de los principales objetivos de nuestra organización. Desde CCOO llevamos años trabajando para sensibilizar a las personas trabajadoras sobre la importancia de adoptar las medidas preventivas existentes en las empresas, y dando información y formación a nuestros delegados y delegadas acerca de la prevención de riesgos laborales en las empresas, sobre sus derechos y obligaciones como representantes sindicales, y sobre las herramientas de las que disponen para realizar su trabajo preventivo. No obstante, y a pesar de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los accidentes laborales están a la orden del día, y una gran mayoría de las enfermedades profesionales siguen sin ser reconocidas. Aún peor, el número de fallecimientos por accidentes en el trabajo – 96 en el año 2015- sigue siendo intolerable.

Por nuestra amplia experiencia, en CCOO tenemos constancia de que en muchas empresas no se aplican correctamente los principios preventivos a pesar del carácter obligatorio de los mismos, y de los esfuerzos de nuestros delegados y delegadas de prevención. En otros casos es el propio personal el que no utiliza los medios preventivos que las empresas les proporcionan. Está claro, por tanto, que es necesario seguir trabajando en el campo de la prevención de riesgos laborales, tanto para garantizar una correcta actividad preventiva por parte de las empresas como para sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras para que cumplan con su parte de responsabilidad en la misma.

Como se ha dicho, existe una amplia y completa legislación en materia de prevención de riesgos laborales que es de obligado cumplimiento. Los mínimos están establecidos en dicha legislación, pero aunque siempre se pueda acudir a la ley para consultarla, es bueno que ésta se ofrezca organizada y resumida en los convenios colectivos, para facilitar el conocimiento y la comprensión de la norma por parte de trabajadores y trabajadoras. Este trabajo que se presenta a continuación se realiza al amparo de la financiación de la FPRL AT-0045-2016

Pero, como ya se ha dicho, la legislación en materia preventiva, como casi toda la legislacion laboral, es una ley de mínimos, y es nuestro papel como delegados y delegadas sindicales aprovechar los convenios colectivos para mejorar lo establecido en las leyes vigentes.

A raíz de esto, surge la duda de hasta qué punto esto se cumple, y si los convenios en Andalucía se limitan a remitir a la ley, si transcriben o resumen las normas vigentes o si se aprovechan todas sus posibilidades e incluyen en su articulado mejoras que beneficien tanto al personal como a la empresa.

Por ello, se ha plateado la necesidad de comprobar si en los convenios colectivos vigentes en Andalucía se aprovechan todas las posibilidades y se incluyen mejoras a la legislación, si la transcriben o resumen o si se limitan a remitir a la norma, pasando de puntillas por uno de los puntos más importantes y delicados de la gestión de una

empresa. El objetivo final es identificar buenas prácticas en materia preventiva incluidas en los convenios colectivos que puedan servir de referencia y de ejemplo para otras empresas de nuestra comunidad.

En Andalucía disponemos de 1585 convenios colectivos, de los cuales el 13%, 208, son sectoriales, frente a 1377 convenios de empresa (87%).

Dado el elevado número de convenios existentes en nuestra comunidad, en este primer acercamiento se ha seleccionado un reducido número de convenios, y el criterio utilizado ha sido el número de personas afectadas. Por esto, se han seleccionado, de entre todos los convenio sectoriales en vigor, los tres de cada provincia que afectan a un mayor número de trabajadores y trabajadoras, y, entre los convenios de empresa, aquellos que son interprovinciales.

En total, han sido estudiados 83 convenios colectivos. De esos 83, 59 (71%) son convenios de empresa y el resto, 24 (29%), son sectoriales.

Esto supone que se han analizado un 5% del total de los convenios vigentes en Andalucía, un 4% de los convenios de empresa y un 11.5% de los convenios sectoriales de nuestra comunidad. El reparto de los mismos por federaciones es el siguiente:

- Federación de construcción y servicios: 11 (13.25%), 6 de empresa y 5 sectoriales.
- Federación de servicios a la ciudadanía: 20 (24%), todos de empresa.
- Federación de Industria y agroalimentaria: 24 (28.9%), 13 de empresa y 11 sectoriales. De ellos, 11 corresponden al sector industrial, 6 de empresa y 5 sectoriales, y 13 al agroalimentario, que se reparten entre 7 de empresa y 6 sectoriales.
- Federación de Servicios: 25 (30%), 17 de empresa y 8 sectoriales. De ellos, 13 corresponden al sector de comercio y hostelería, siendo 8 sectoriales y 5 de empresa, y 12, todos ellos de empresa, del sector de servicios financieros y administrativos.
- Federación de Sanidad y servicios socio-sanitarios, 3 (3.6%), todos ellos de empresa.

Los de empresa son todos a nivel de Andalucía, con empresas con sede en varias provincias. En cuanto a los convenios sectoriales, se han analizado los siguientes convenios de ámbito provincial: Construcción y obras públicas de Almería, Córdoba, Granada, Huelva y Málaga; los de industrias siderometalúrgicas y pequeña empresa del metal de Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén y Sevilla; los convenios del campo e industrias agropecuarias de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva, Jaén y Sevilla; los convenios de hostelería de Almería, Cádiz, Huelva, Málaga y Sevilla; los de comercio en general de Granada y Málaga y el de comercio del metal de Jaén.

Cláusulas sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

El primer dato a comprobar ha sido la existencia en estos textos de cláusulas referentes a salud laboral. De los 83 convenios analizados, la mayor parte de ellos incluyen cláusulas sobre salud y prevención de riesgos laborales aunque muchos se limitan a remitir a la ley de prevención de riesgos laborales o, en menor medida, a convenios de nivel superior. En un par de casos nos encontramos que se considera prevención de riesgos únicamente la vigilancia de la salud, y en un caso apreciamos que la salud laboral se incluye en el apartado "otras disposiciones". Conviene recordar que la seguridad y salud del personal de nuestras empresas es un tema primordial y, como tal, debe dársele en el texto del convenio el sitio que le corresponde

Aunque tan sólo 12 de los 83 convenios analizados no incluyen cláusulas sobre salud laboral, tres sean sectoriales (dos de comercio y hostelería y uno del sector agroalimentario). Teniendo en cuenta que en el tejido empresarial de Andalucía existen numerosas PYMEs, es especialmente importante que los convenios sectoriales no sólo remitan a la legislación o la transcriban, sino que incluyan mejoras que de otra manera nunca van a poder beneficiar a un gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras de empresas pequeñas y medianas de nuestra comunidad.

Por sectores, todos los convenios analizados de los sectores abarcados por Construcción y servicios incluyen cláusulas sobre salud laboral, así como todos los de empresas dedicadas a industria y sanidad. En el sector agroalimentario casi la mitad de los convenios seleccionados no recogen nada a este respecto, y sólo uno o dos de los convenios de Servicios financieros y administrativos, comercio y hostelería no incorporan nada en su articulado.

Los principales temas que se trata en la LPRL y que son desarrollados en una abundante normativa, como el Reglamento de Servicios de Prevención o los reales decretos relativos a señalización (RD 485/1997), manipulación de cargas (RD 487/1997), pantallas de visualización (RD 488/1997), equipos de protección individual (RD 773/1997), agentes químicos (RD 374/2001) o riesgo eléctrico (RD614/2001), entre otros muchos, son los siguientes:

- Plan de prevención.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Información, consulta, participación, formación del personal.
- Situaciones de emergencia o riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud.
- Equipos de protección individual.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Mujeres.
- Menores.
- Servicios de prevención.
- Delegados de prevención y comité de seguridad y salud.
- Drogas.
- Enfermedades profesionales.

- Otros.

1.- Plan de prevención

En cuanto a los planes de prevención, la LPRL establece que deberán incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

En los convenios revisados para la realización de este estudio se aprecia que no es una materia en la que se profundice. De hecho, en 55 de ellos (66.3%) ni siquiera se menciona el plan de prevención de riesgos laborales, en 12 de ellos se remite a la legislación vigente (14.5%). En tres de ellos, además de remitir a la legislación, recoge de forma resumida lo establecido por la misma y en 8 (9.6%) de los convenios estudiados se hace referencia de forma general a la planificación de la prevención. Sólo en tres de ellos se recuerda la obligación de elaborar un plan de prevención: por un lado, el convenio del sector de Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén incluye en su articulado la obligación de todas las empresas por él afectados a elaborar cuanto antes el "mapa de riesgos". También en la provincia de Jaén en el **Convenio limpieza de edificios Jaén se articula los contenidos del Plan de Prevención**

"En la Ley 54/2003 de Reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, se subraya el deber **de integrar la prevención en el sistema de prevención de la empresa**, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma. Se hará mediante la implantación y aplicación de un Plan de Prevención.

Este Plan debe incluir, en los términos que reglamentariamente se establezca:
-La estructura organizativa
-Las responsabilidades
-Las funciones
-Las prácticas
-Los procedimientos
-Los procesos
-Los recursos necesarios para realizar la acción de prevención"

Por otro, el convenio del Grupo Hermanos Martín establece lo siguiente: "*Las empresas están obligadas a actuar con la máxima diligencia en el cumplimiento en materia de Evaluación de Riesgos Laborales, así como en la elaboración del Plan de Prevención en la empresa o centro de trabajo, dando participación activa a los y las delegadas de prevención en su elaboración y posterior actualización.*
En el transcurso de un mes desde la firma del presente Convenio, la empresa se compromete a hacer entrega del Plan de Prevención existente a los delegados y delegadas de prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, así como a iniciar una revisión del mismo dentro del actual marco negocial."

También hay que destacar el convenio de RTVA que incluye lo siguiente: *"La Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía, en colaboración con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, pondrá en marcha una serie*

de medidas tendentes a prestar apoyo médico, psicológico y formativo para aquellos/as trabajadores/as de la RTVA y sus Sociedades Filiales que, como consecuencia de la correspondiente prescripción facultativa, lo precisen. Como medida preventiva se establecerá un descanso de diez minutos por cada hora de trabajo continuado en pantallas de visualización de datos. La Empresa continuará la implantación, como medida preventiva, de una terapia rehabilitadora para la espalda de los/las trabajadores/as. A tal efecto el Comité Intercentros de Salud Laboral elaborará un protocolo al objeto de determinar el perfil de los/las beneficiarios/as de esta terapia preventiva, así como el contenido de la misma. Dicha terapia se llevará a cabo en un 75% en tiempo de trabajo y en un 25% fuera de las horas de trabajo."

También hay que tener en cuenta medidas preventivas establecidas en los convenios del sector de la construcción de Huelva y Córdoba, y en el sector siderometalúrgico de Granada, que tienen en cuenta las condiciones climatológicas y la temperatura a la hora de realizar trabajos a la intemperie. Por ejemplo, en el convenio de Córdoba se recoge lo siguiente: *"En los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores/ as a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor."*

En el convenio colectivo del sector del trabajo en el campo de Almería nos encontramos el siguiente párrafo, que aunque no lo reconozca expresamente, establece medidas preventivas de aplicación obligatoria en todas las empresas del sector: *"Normas sobre aplicación de productos fitosanitarios. En la manipulación y aplicación de los plaguicidas deberán cumplirse escrupulosamente las condiciones de utilización de los mismos que figuren en las etiquetas de sus envases y, particularmente, respetarse los plazos de seguridad correspondientes. En los trabajos en invernaderos, los trabajadores serán informados de los productos fitosanitarios que se están utilizando, no pudiendo realizar trabajos en el mismo invernadero en el que se esté aplicando el tratamiento.*
De conformidad con lo establecido en el Decreto 260/1998, de 15 de diciembre, por el que se establece la normativa reguladora de la expedición del carné para la utilización de plaguicidas, el personal dedicado a la realización de tratamientos con estos productos, deberá encontrarse debidamente capacitado para desarrollar dicha labor, y dotado, en su caso, del correspondiente carné que acredite sus conocimientos teórico-prácticos sobre su uso."

En el convenio colectivo del campo de la provincia de Córdoba se incluye otra medida preventiva, también relacionada con el riesgo químico: *"En todas la tareas de fumigación habrá alternancia de día trabajado y día de descanso, entendiéndose éste ultimo retribuido a la vez que es obligatorio por parte de la empresa informar a los representantes de los/las trabajadores/as y secciones sindicales de los riesgos y características de los diferentes productos utilizados."*

En ningún otro convenio se incluye ninguna mejora a la legislación, ni tan siquiera un plazo de tiempo para la elaboración del documento ni recomendaciones mínimas que incluir. Antes al contrario, en una empresa del sector público se establece que el plan de prevención será elaborado por el departamento de Recursos Humanos, sin garantizar la competencia y preparación del personal al cargo en materia preventiva y sin tener en cuenta al comité de Seguridad y Salud ni a los delegados de prevención.
Por sectores, no se aprecian grandes diferencias, estando entre el 60 y el 70% de cada sector los convenios que no incorporan en su contenido referencias a los planes de prevención.

2.- Evaluación de riesgos laborales.

De los 83 convenios utilizados para la elaboración de este informe, 53 (64%) no mencionan la evaluación de riesgos. De estos, 5 se limitan a remitir a la legislación en todo lo relacionado con la actividad preventiva. En el convenio del sector de construcción y obras públicas, por ejemplo, se concretan tareas que sólo podrán realizarse cuando la evaluación de riesgos así lo justifique. En 18 de los textos estudiados se menciona de manera más o menos general, y o en relación a otra materia preventiva, como la vigilancia de la salud o los equipos de protección individual.

En tres de los convenios revisados, el de la Pequeña y Mediana Industrial del Metal de la Provincia de Cádiz, el de la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas y el del Grupo Hermanos Martín se recuerda la obligación legal de entregar la evaluación de riesgos a la representación sindical, pero tan sólo hemos localizado una buena práctica en el convenio colectivo de la Fundación Red Andalucía Emprende, convenio que, por cierto, está vencido y denunciado desde 2013. Dicho convenio establece la obligación de realizar una evaluación de riesgos anualmente, en concordancia con el plan de prevención.

Hay que destacar el convenio de Halia Servex que, al respecto de la evaluación de riesgos laborales, establece que: *"Para la realización de dicha evaluación se tendrá en cuenta la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados."*

También nos parece muy interesante dentro de la evaluación de riesgos, pues se tendrá en cuenta de cara a la práctica de la actividad preventiva, lo incluido en el convenio colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía: *"Se incluirán en la relación de accidentes aquellos comunicados por los trabajadores aunque no hayan afectado su integridad física, pero constituyan indicadores de riesgos en el trabajo, «accidentes en blanco»."*

Por sectores, el agroalimentario y el de comercio y hostelería son los que menos convenios estudiados hacen referencias a la evaluación de riesgos, con un 30% o menos de convenios que la mencionen. El que más la incluyen de los convenios seleccionados ha sido el de Servicios a la Ciudadanía, con un 65% de convenios que hacen alusión a la evaluación de riesgos en su texto.

3.- Información, consulta, participación, formación del personal.

En el 40% de los convenios revisados no se menciona en ningún momento la previsión de actuaciones para la información, consulta, participación, formación del personal. En 11 de ellos, el 13.25%, se resume o transcribe lo establecido en la legislación, y el otro 13% se remite a la misma. En general, las empresas hacen alusión o referencia a la formación del personal, pero no suelen referirse a la participación o consulta al mismo. Como mucho, se especifica que ésta tendrá lugar a través de los delegados y delegadas de prevención. En los pocos casos en que se recoge algo distinto a lo establecido legalmente, encontramos varias buenas prácticas, como los siguientes casos:

En el convenio colectivo de la Empresa Pública de Deporte Andaluz se acordó que en el caso de que la formación no pueda impartirse dentro de la jornada laboral, se compensará al personal con el descuento del tiempo invertido de dicha jornada, incluido el desplazamiento. Lo mismo establece en la formación para los delegados y delegadas de prevención por parte de la empresa.

En su convenio, Grúas Lozano SA obliga a todo el personal a asistir a la formación relacionada con prevención y formación en materia de riesgos laborales.

La empresa Halia Servex incluye en su convenio el contenido de la formación que recibirá su personal en materia preventiva, siendo dicho contenido el siguiente: Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales. Riesgos generales y específicos. Medidas preventivas. Primeros auxilios. Principios de actuación en caso de emergencias.

Otros convenios, todos ellos del sector de Construcción y servicios, Alvac, Clece y Volconsa, garantizan en su texto que la formación en PRL del personal será siempre dentro de la jornada laboral.

Por otra parte, se han identificado tres convenios sectoriales que incorporan mejoras que deberán ser aplicadas en todas las empresas por ellos afectadas, y que son los siguientes:

Convenio del Campo de la provincia de Córdoba: *"Las empresas pondrá a disposición del personal un ejemplar de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como los anexos que correspondan a la actividad que se realice en dicha empresa, y cuidará de que el personal reciban una adecuada formación en materia de seguridad e higiene."*

El convenio de construcción y obras públicas de la provincia de Granada establece la formación obligatoria a todo el personal así como el contenido concreto de la misma: Técnicas preventivas específicas. Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan. Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento). Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento). También

Comercio del metal y electricidad de Jaén: *"Se acuerda que cada trabajador que fuera de su horario laboral, participe en un Plan de Formación, tenga derecho a disfrutar del 10% de las horas presenciales de dichas acciones formativas, en las cuales participe, como horas de descanso que las empresas estarán obligadas a conceder, previo acuerdo entre empresa y trabajador y previa presentación por parte de este ultimo del certificado correspondiente, que acredite las horas que realmente haya asistido a las acciones formativas en las que el trabajador hubiese participado."*

En contraposición, no obstante, hemos de llamar la atención sobre un artículo localizado en una empresa del sector de Servicios a la ciudadanía en el que se establece que las horas extras que se tengan que realizar para adaptarse a las exigencias de los clientes en materia de formación serán de carácter obligatorio, y que será la empresa la que podrá optar por canjearlas por una hora descanso por cada hora realizada, lo que debería corresponder al personal afectado por la situación. Del mismo modo, en dos empresas del sector agrícola se establece que la formación que se convoque será siempre obligatoria para el personal y siempre fuera de la jornada laboral, lo que debe señalarse como una mala práctica debido a la invasión del tiempo libre del personal, así como perjudicial para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras. Esto, sin tener en cuenta las posibles penalizaciones directas o indirectas, para aquel personal que no pueda asistir a la formación por problemas de conciliación.

Por sectores, Construcción y Servicios es el sector en el que más convenios de los estudiados hacen referencia a estos temas (73%), seguido de Servicios a la Ciudadanía (65%). Los sectores en los que menos referencias se han encontrado a la información, formación, consulta y participación corresponden a Comercio y Hostelería (28%).

4.- Situaciones de emergencia o riesgo grave e inminente.

Respecto a las situaciones de emergencia o riesgo grave e inminente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las empresas a analizar las posibles situaciones de emergencia y establecer las oportunas medidas e materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación, etc., designando para ello al personal encargado de aplicar dichas medidas, que deberá haber recibido la formación oportuna y disponer del material necesario.

Este es un tema poco tratado en la negociación colectiva, pues tan solo un 20% de los convenios revisados incluyen alguna referencia al mismo, y es para resumir o remitir a la legislación. Tan solo uno de los convenios analizados, el de la empresa Alvac SL,

incorpora entre las competencias de uno de los puestos de trabajo, el personal de mantenimiento portuario, las de colaborar en intervenciones y actividades ante emergencias o situaciones anormales de la explotación portuaria y participar en el desarrollo de medidas preventivas. También la Corporación Española de Transporte, S.A. – CTSA Portillo incluye entre las funciones del maestro de taller velar por el cumplimiento de las normas de prevención y seguridad, y establece premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo o rapidez en la urgente prestación de socorro.

5.- Vigilancia de la salud.

La Ley de Prevención de Riesgos laborales establece en su artículo 22 que la empresa debe garantizar la vigilancia de la salud de su personal en función de los riesgos derivados de su puesto de trabajo, vigilancia que será voluntaria excepto en los casos en que, previo informe de la representación de trabajadores y trabajadoras las características de los puestos de trabajo hagan imprescindible el control de la salud de las personas que los ocupen, o que el estado de salud de los trabajadores puedan suponer un riesgo para sí mismos, para el resto del personal o para otras personas relacionadas. Esta vigilancia se realizará siempre causando al personal las menores molestias posibles y guardando siempre la más estricta confidencialidad. De este modo, los datos obtenidos en la misma no podrán ser usados en perjuicio del trabajador o la trabajadora.

28 de los convenios analizados no hacen referencia a la vigilancia de la salud. El resto resumen en mayor o menor medida lo establecido al respecto en las leyes y en algún caso se limita a remitir al la legislación. Sí hemos encontrado alguna recomendación digna de destacar. En concreto, la empresa Los Amarillos S.A. se obliga a prestar especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, y el Convenio Colectivo de la Pequeña y Mediana Industrial del Metal de la Provincia de Cádiz incluye una revisión ginecológica, además de realizar una vigilancia especial a aquel personal que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo. En esta misma línea, el convenio colectivo del Centro Cooperativo Farmacéutico, CECOFAR SCA, incluye una vigilancia de la salud específica de la salud de las embarazadas. Del mismo modo, la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A., Servicio BSH al Cliente se compromete, en su convenio colectivo, a tener en cuenta el factor de género a la hora de realizar los reconocimientos médicos a través de los protocolos sanitarios específicos y en las consultas médicas. "*Ej: Protocolo osteomuscular donde se hace una especial incidencia a la exploración de la espalda en mujeres, dada una mayor prevalencia de trastornos musculoesqueléticos, fundamentalmente escoliosis.*"

El convenio del sector de Construcción y Obras Públicas de Huelva establece que los gastos originados por el desplazamiento para acudir a los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa. Esto es especialmente interesante teniendo en cuenta

que se trata de un convenio sectorial que, por lo tanto, va a afectar a un número importante de empresas y de trabajadores y trabajadoras.

El convenio colectivo de la empresa Planiseg 2005, dedicada a Actividades administrativas y servicios auxiliares, recoge un interesante artículo: *"Cuando se aprecien comportamientos anómalos de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la empresa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios."*
El grupo Hermanos Martí S.A. contempla vigilancia específica para personal de turno nocturno, contemplando la posibilidad de pasar a un trabajador a otro puesto de trabajo, y proporcionarle la formación necesaria si este turno perjudicase a su salud.

La Empresa Pública del Deporte Andaluz recoge en su convenio varias buenas prácticas, como la obligación de facilitar a quienes realicen trabajos en pantalla una revisión oftalmológica al año. Del mismo modo, a los trabajadores de mantenimiento que manipulen productos químicos, además de la protección adecuada, se les facilitará una revisión anual de su estado de salud, con arreglo a los riesgos específicos inherentes a su trabajo. Por último, en cuanto al personal con capacidad disminuida. En los casos en que se produzca disminución de la capacidad de tal forma que no pueda realizarse sin riesgo para la salud la tarea habitual, la empresa procurará facilitar al afectado un puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

En el mismo sentido, el Convenio de Grúas Lozano incluye un artículo según el cual, el personal que sea declarado con incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes, será recolocado en función de sus minusvalías, adecuándoles la retribución a la del puesto de trabajo que pasen a desempeñar. El convenio del sector de Industrias de Hostelería de la Provincia de Huelva incluye una cláusula similar.

Por el contrario, se ha encontrado también varios convenios que incluyen aspectos que deberían ser evitados en próximas negociaciones, como el caso de empresas del sector de transportes por carretera o de distribución de productos farmacéuticos, que establecen la obligación de todo el personal de realizar el reconocimiento médico anualmente, sin tener en cuenta que la ley establece el carácter voluntario de la vigilancia de la salud, excepto en los casos en que la misma sea imprescindible dadas las características del puesto que desempeñe. Tratándose de una empresa de transportes de mercancías, que debe contar con personal de mantenimiento, administrativo…. no tiene sentido este carácter obligatorio para todo el personal.

En varios convenios se han localizado también cláusulas que establecen que dichas empresas podrán obligar a pasar revisión médica, cuando lo estimen conveniente, a cualquier trabajador afectado por IT, cualquier que sea su causa. Uno de estos convenios, además, establece que la empresa adoptará las medidas que estime más oportunas para vigilar y controlar los procesos de enfermedad o accidente que

padezca el personal y, muy especialmente, aquellos casos reiterativos en determinadas épocas del año, así como los que coincidan con el período anual de vacaciones, de forma que se consiga disminuir el alto porcentaje de absentismo existente por bajas laborales, transformado la acción protectora de la vigilancia de la salud en controladora del personal, y asumiendo de partida la mala fe del personal.

6.- Equipos de protección individual.

37 convenios no incluyen nada a este respecto. 13 transcriben o resumen lo establecido en la normativa. En muchos convenios se hace referencia al uniforme o la ropa de trabajo, mencionando si acaso el calzado de seguridad. También es muy frecuente la remisión a la ley a la hora de establecer los equipos de protección que habrá que proporcionar al personal de la empresa.

En algunos casos, pocos, hemos encontrado algo más de concreción a la hora de tratar los equipos de protección individual, como en el caso del convenio de CCOO-A, que recoge que a las trabajadoras y trabajadores que tengan que realizar tareas cuyo desarrollo requiera estar sentados, se les facilitará una silla anatómica.

Los convenios del Campo de las provincias de Cádiz y Huelva hacen referencia a la protección para el personal que trabaje con productos tóxicos, como estiércol y pesticidas. Llama la atención el convenio de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, que especifica que la ropa de trabajo, y el calzado, deberán adaptarse al estado físico del personal en el supuesto de embarazo o cuando resulte exigido mediante prescripción médica.

El convenio del de Sector Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla especifica la tipología de ropa en función del puesto: *"Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada. Dichas prendas y calzados solo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican. A los porteros/as, vigilantes/as, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables."*

Especialmente interesante es el convenio de la Empresa pública de Puertos de Andalucía, que incorpora en un anexo la relación de EPIs de implantación y uso en la empresa por aquellos trabajadores que, por identificación de las funciones o trabajos especificados en cada equipo, deban utilizarlo en el desempeño de sus puestos de trabajo. La lista es enunciativa y no exhaustiva, pues estará abierta a lo que se pueda determinar en el futuro por el Comité de Seguridad y Salud o Servicio de Prevención, con base en las evaluaciones de riesgos, sobre su ampliación o modificación con otros equipos.

También es interesante la clausula incluida en los convenios de las empresas ALVAC SL, "CLECE, S.A. (Centro de Trabajo Empresa Pública de Puertos de Andalucía" y Volconsa, Construcción y desarrollo de servicios, que establece que el Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará anualmente relación de equipos de protección individual, que una vez aprobado por el mismo, será de obligado cumplimiento para todos los trabajadores.

Por sectores, los convenios en los que menos se hace referencia a este tema en los convenios colectivos estudiados son los de servicios financieros y administrativos, comercio y hostelería, así como en las empresas del sector público.

7.- Complemento salarial en caso de Incapacidad Temporal.

La mayor parte de los convenios analizados incluyen complementos salariales a las prestaciones de la Seguridad Social en caso de Incapacidad Temporal. Tan solo 7 de los convenios estudiados no los contemplan, el 42% de ellos pertenece al sector de agroalimentario, y el resto corresponden a industria, servicios financieros y administrativos y hostelería.

La mayor parte de los convenios analizados establecen el mismo complemento, que suele ser hasta el 100% del salario base más antigüedad y algún complemento para las IT derivadas de accidente laboral y para aquellas que, sin tener origen laboral, implican hospitalización, mientras dure la misma. Pocos convenios complementan hasta el 100% del salario real: Comercio de Granada, Fuertemant SL, Corporación de Medios de Andalucía, S.A.-Periódico Ideal, Trabajadores, Trabajadoras y Capital Andalucía y Sociedades Vinculadas o el Convenio del Campo de Córdoba.

Y en la mayoría de los casos el importe a percibir será menor en caso de enfermedad común o accidente no laboral, excepto en casos como los convenios de las empresas: Inspecciones técnicas asociadas del Sur (Itasa), Convenio de Industrias de Hostelería de Huelva, Ventore SL, Corporación de Medios de Andalucía, S.A.-Periódico Ideal, Fundación Socio Laboral de Andalucía, Trabajadores, Trabajadoras y Capital Andalucía y Sociedades Vinculadas o AGISE.

No obstante, nos encontramos convenios que vinculan el derecho a percibir este complemento a la sustitución del trabajador o trabajadora en situación de IT, no teniendo derecho a complemento, independientemente de la causa de la incapacidad, si la empresa sustituye al trabajador o la trabajadora durante ese periodo. No entendemos esta limitación, en tanto que se trata de un dato que queda fuera del control del personal afectado y que pone de manifiesto la intención de la empresa de ahorrar gastos siempre perjudicando a la parte más débil.

8.- Coordinación de actividades empresariales.

La inmensa mayoría de los convenios analizados no establece nada al respecto de la coordinación de actividades empresariales. Si bien se han analizado pocos convenios de empresas prestadoras de servicios, como Randols SA o Volconsa, por ejemplo, sí es cierto que prácticamente la totalidad de las empresas tiene personal contratado procedente de otras empresas, como el caso del personal de mantenimiento o limpieza y cuya salud laboral es responsabilidad de las empresas en las que este personal desempeña físicamente sus funciones. Por esta razón es especialmente importante incluir en el convenio, especialmente en los sectoriales, la obligación de las empresas de establecer protocolos de coordinación y de darlos a conocer al personal afectado por el mismo, para que sepan a dónde deben acudir en caso de problemas o dudas en materia de prevención de riesgos laborales, quién debe realizarles la vigilancia de la salud, etc.

9.- Mujer.

La legislación en materia de prevención de riesgos laborales sólo tiene en cuenta a las mujeres al hablar de la protección al embarazo y la lactancia, cuando establece la obligación de las empresas de adaptar el puesto de trabajo a las trabajadoras embarazadas o en lactancia natural que se puedan ver perjudicadas por las condiciones de su puesto de trabajo. Si tal adaptación no fuese posible, se las deberá cambiar a un puesto exento de riesgos, solo mientras exista tal riesgo y siempre en las mismas condiciones que en su puesto de origen, y si no hubiese disponible un puesto libre de riesgos, se tratará con el servicio de prevención y la Seguridad Social o la Mutua el paso de la trabajadora a la situación de IT por riesgo en el embarazo o en la lactancia.

En los convenios colectivos se debería tener en cuenta a las mujeres en diversos aspectos además de la protección al embarazo y a la lactancia, como la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, pero también la conciliación y los planes de igualdad, en tanto pueden influir a la hora de reducir la tensión y el estrés debidos a la doble presencia. Sin embargo, y a pesar de la variedad de temas en los que se debería tener en cuenta a las trabajadoras de forma específica, en 6 de los convenios analizados no se las menciona de ningún modo, y en muchos de ellos sólo se las menciona al hablar de la suspensión de contrato por maternidad, la reducción de jornada por lactancia o por guarda legal o en las excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes.

9.1.-Protección al embarazo y la lactancia.

Sólo en 28 de los convenios revisados (un 33.7%) se han encontrado referencias a lo establecido en la LPRL para la protección de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, aunque tres de ellos se limitan a remitir a la ley, mientras que los 24 restantes (28,9%) resumen o transcriben lo que establece la legislación.

Sin embargo, se han identificado algunas buenas prácticas en esta materia que es interesante destacar, como por ejemplo las siguientes:

El convenio de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía incluye u complemento salarial en caso IT por riesgo en embarazo o lactancia, hasta el 100% del salario. Lo mismo establece RTVA en su convenio, incluyendo también la suspensión por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.
El convenio de BSH Electrodomésticos España, S.A., Servicio BSH al Cliente establece el momento en el que una trabajadora debe pasar a la situación de IT por riesgo en el embarazo en función del tipo de riesgo del que se trate en cada puesto:

"Se valorarán el paso a situaciones de riesgo en el embarazo a partir de la semana 18 º con el tope de la 24. Varía según el factor de riesgo:
- Manejo repetitivo de pesos, arrastre y empuje de cargas. Según peso y nº de repeticiones, o flexión repetida de tronco entre la 18 y 26 semanas.
- Ruido, semana 22.
- Bipedestación mantenida, igual o superior a 4 horas, entre la 22 y 24 semanas.
- Agentes químicos, desde el momento que se conoce la situación de embarazo.
Además, hay que tener en cuenta las particularidades de la trabajadora (peso, antropometría,…)"

La empresa Servitel XXI, S.L. incluye en su convenio que en la Evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

La empresa pública Hospital de Poniente establece en su convenio colectivo que, en los supuestos de estado de gestación se podrá dispensar a la trabajadora de la realización de la jornada en turnos rotatorios y las guardias. Tal situación será comunicada preceptivamente a la Comisión de Seguimiento, quien emitirá informe previo no vinculante. También la empresa CECOFAR exime a sus trabajadoras embarazadas de realizar turnos nocturnos.

9.2.-Prevención con perspectiva de género.

Al hablar de prevención con perspectiva de género nos referimos a realizar tanto la evaluación de riesgos como el plan de prevención teniendo en cuenta que las características físicas de las mujeres pueden hacerlas más sensibles a riesgos que no afectan a los hombres, o que les afectan en menor medida o de forma diferente. Pueden ser tanto riesgos derivados de la carga de pesos como del mantenimiento de posturas forzadas o los movimientos de repetición, la exposición a riesgos químicos, etc. Es muy normal que tanto las empresas como los servicios de prevención pasen estos aspectos por alto y, de hecho, prácticamente en la totalidad de los convenios estudiados no se hace referencia a este tema.

Tan sólo en uno de los convenios analizados, el de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A., Servicio BSH al Cliente, se ha incluido un anexo con el Plan de Igualdad vigente en la empresa actualmente, y que incorpora medidas específicas para llevar a cabo una actividad preventiva con perspectiva de género. Para ello, han acordado emplear en la evaluación de riesgos métodos que tienen en cuenta el género del personal de la empresa, como:

"En las evaluaciones ergonómicas de los puestos de trabajo se seguirán protocolos en los que se distingan métodos de evaluación y prevención en funciones de las características biológicas de cada sexo:

-Adaptación SAP EH&S, método NIOSH a masas de referencia 15 - 25 kg. Para mujeres y hombres

-Evaluaciones de riesgos ergonómicas según Check-list OCRA que sí tiene en cuenta los riesgos ergonómicos en función de sexo.

- Adaptación evaluaciones NIOSH actuales a las nuevas masas de referencia para mujeres y hombres.

Los datos de absentismo médico, tanto de contingencias comunes como profesionales (accidentes), se desglosarán por sexos en aras a analizar posibles medidas preventivas por razón de sexo: Adaptación Módulo SAFE de EH&S-SAP para desglose Cont. Prof. por género.

Promoción de la Salud. Planificar varios programas de promoción de la salud específicos para hombres, para mujeres y comunes: Ej: Escuela de espalda, tabaquismo, suelo pélvico, cáncer de mama y útero, embarazo y maternidad, atención a la mujer climatérica y osteoporosis.

Higiene Industrial: Adaptación Sistema Gestión PRL de fábricas al RD 298/2009, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia: mejora en la gestión de los productos químicos para evitar riesgo a la mujeres en el embarazo o lactancia."

9.3.-Conciliación y planes de igualdad.

La razón por la que se incluye la conciliación y los planes de igualdad en la prevención de riesgos laborales es su relación con el estrés y los riesgos psicosociales. Las dificultades de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral están relacionadas con la doble presencia y las desigualdades y las discriminaciones por razón de sexo, con el estrés y la ansiedad. Por esta razón, la inclusión en el convenio de mejoras en las medidas de conciliación y medidas y planes de igualdad están directamente relacionadas con el descenso del estrés de las trabajadoras y, por tanto, con la mejora de su salud.

En varios de los convenios se ha incluido una cláusula que pretende garantizar la inclusión de la mujer en el texto del convenio pero que, a la hora de la verdad, lo que hace es invisibilizarla, al negar directamente el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista. Dicho artículo es el siguiente:

"Bajo la denominación «perspectiva de género», que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haya en el articulado del presente Convenio Colectivo al Trabajador o Trabajadores de la Empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativo a los primeros establecido en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación

por motivos de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es, a mujeres y hombres."
El uso de este artículo se está extendiendo, pues se ha localizado en varios convenios colectivos de empresas de sectores de la construcción y de servicios.

Entre los 83 convenios analizados se han detectado hasta 5 (cuatro de construcción y servicios y uno de servicios) que, en materia de conciliación, hacen referencia a la Ley 39/99 de Conciliación. Esto es necesario señalarlo pues todos ellos fueron firmados con posterioridad a 2007, año en el que entró en vigor la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres, que supera y mejora en numerosos aspectos a la Ley de Conciliación. Es muy importante insistir en la actualización de los convenios con respecto a la legislación vigente.

En este mismo sentido hemos localizado convenios colectivos que no remiten a ninguna ley, pero recogen permisos que están desactualizados con respecto a la legislación actual, como, por ejemplo, convenios firmados en 2015 que limitan la reducción de jornada por guarda legal hasta que el o la menor cumpla 8 años, a pesar de que la ley lo amplió hasta los 12 años.

a) Mejoras en conciliación

Como se ha explicado, la doble presencia, y la dificultad de conciliar la vida laboral, personal y familiar, son una fuente importante de estrés, principalmente para las trabajadoras, por lo que la implantación de medidas de conciliación es una herramienta fundamental en la prevención de riesgos psicosociales. En los convenios revisados se han identificado apenas una veintena que incluyen mejoras a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, pero entre ellos se han localizado algunas medidas interesantes, que se recogen a continuación:

La Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS) mejora en su convenio muchos de los permisos de conciliación que marca la ley, por ejemplo, la suspensión de contrato por paternidad es de 15 días, la excedencia por cuidado de hijos hasta 4 años, y la suspensión de contrato por maternidad es de 18 semanas en vez de las 16 que establece el Estatuto de los Trabajadores. La reducción de jornada por lactancia, por otra parte, se ha ampliado a dos horas diarias.

El convenio de Construcción y obras públicas y el de Industrias Siderometalurgicas, ambos de Granada incluyen una interesante mejora en la excedencia por cuidados: cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

El convenio de Corporación de Medios de Andalucía, S.A.-Periódico Ideal contempla la posibilidad de conceder permisos de hasta seis días de duración, no contemplados en el convenio, en función de las necesidades del trabajo.

El convenio de Syrsa Automoción, S.L incluye una mejora en el permiso por nacimiento que será de hasta 4 días si el parto es por cesárea o con fórceps.

Una mejora pequeña pero interesante se ha localizado en el Convenio del Campo de Cádiz, el cual mejora los permisos de nacimiento y fallecimiento. En este convenio, los días de permiso se entienden a partir del día del hecho causante, quedando el trabajador libre con remuneración el día del hecho.

El Convenio colectivo de la pequeña y mediana industrial del metal de la provincia de Cádiz establece que *"las trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato por maternidad tendrán derecho a percibir, previa solicitud, durante dicho período como anticipo, el importe correspondiente a una mensualidad. Los importes anticipados serán reintegrados a la empresa tan pronto se produzca el cobro de la prestación establecida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social."*

El convenio de la empresa Desarrollo Agrario y Pesquero, S. A. (Ahora AGAPA) amplía en 10 días más el permiso de paternidad. También incluye un permiso para el acompañamiento al médico de menores, así como días para cuidado en enfermedades infectocontagiosas. También el convenio de Grupo Hermanos Martín recoge un permiso para acompañar a menores al médico. Así mismo, la empresa Drosolu, S.L.: incluye un permiso para asistencia a consultorio médico para acompañar a hijos menores de 10 años, limitado a tres veces en el año natural. En este mismo sentido, el convenio colectivo de Trabajadores, Trabajadoras y Capital Andalucía y Sociedades Vinculadas incorpora un permiso para el acompañamiento a familiares de primer grado a consulta médica y para la atención a menores en caso de enfermedad.

Diversos convenios, además de mejorar los permisos establecidos legalmente, han incorporado en su articulado otros permisos, no retribuidos en este caso, cuando lo establecido legalmente no responda a las necesidades del personal. Varios ejemplos se reproducen a continuación:

La Unión General Preventiva SAP, S.L. reconoce en su convenio colectivo un permiso no retribuido de 2 meses por cuidado de familiares 1º grado enfermos.

La empresa Halia Servex establece la posibilidad de una licencia no retribuida de hasta un mes para:
"a) Adopción en el extranjero.
b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
d) Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves. Posibilidad de ampliar la excedencia por cuidado de familiares a 3 años."

El convenio de Trabajadores, Trabajadoras y Capital Andalucía y Sociedades Vinculadas incluye un permiso no retribuido especial por maternidad o paternidad, que consiste en un mes adicional a la maternidad o la paternidad y la lactancia.

Respecto a la reducción de jornada por lactancia es adecuado llamar la atención sobre las siguientes mejoras localizadas durante el estudio:

El convenio del sector de Hostelería de la provincia de Málaga permite la acumulación de lactancia hasta el 1er año de edad del menor, con un máximo de 28 días.
La Asociación Madre Coraje mejora en su convenio la reducción de jornada por lactancia: *"Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:*
1. Por un/a hijo/a menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones.
2. Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones.
Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el trabajador o trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de ésta."

También el convenio colectivo de Forem-Andalucía. Fundación Formación y Empleo Andalucía mejora la reducción de jornada por lactancia, la cual, si se opta por la acumulación de la reducción en jornadas completas, será de 1 mes.

Otro tipo de mejoras se han encontrado durante la revisión de los convenios colectivos, que no se refieren a la ampliación de los permisos establecidos legalmente o a la creación de otros nuevos, sino a la inclusión en los mismos de los procedimientos que se han de realizar para solicitar los permisos que en cada convenio se incluyan. Es ésta una buena práctica ya que, al facilitar el conocimiento previo de los pasos a seguir para solicitar un permiso determinado, se da menos lugar a errores en la gestión, se agiliza el proceso, y esto revierte así mismo en tranquilidad para las personas solicitantes y reduce los errores de tipo administrativo en situaciones que suelen ser tensas y difíciles. Además, esto hace que los permisos se perciban como asequibles y se fomente el solicitarlos. En este aspecto se pronuncian los siguientes convenios:

Grupo Hermanos Martín: Establece el procedimiento de solicitud de la reducción de jornada por guarda legal.
Fuertemant, S.L.: Recoge en el convenio el procedimiento a seguir para solicitar el permiso por paternidad y la acumulación del permiso de lactancia.
Oleícola El Tejar Ntra. Sra. de Araceli, S.C.A.: Establece en convenio plazo de solicitud y documentación necesaria para justificación.

No obstante, también se han identificado malas prácticas en varios convenios, que han incorporado puntos o artículos que no son considerados adecuados desde esta organización, que van manifiestamente contra la legislación o que lejos de mejorar los permisos establecidos, los recortan. Así, aparecen artículos como el siguiente:

"Mediante pacto individual se podrán establecer medidas que permitan la conciliación laboral y familiar en cuanto a la adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades familiares del trabajador y trabajadora, siempre y cuando éstas queden suficientemente acreditadas y no perjudique al normal desarrollo de la actividad." A priori puede ser una buena práctica, pero desde CCOO de Andalucía consideramos más adecuado evitar las negociaciones individuales, que quedan a la potestad de la empresa. Es mejor establecer medidas en el convenio colectivo medidas tendentes a la flexibilidad horaria con los criterios necesarios para que esté al alcance de todo el personal en igualdad de condiciones.
Por otro lado, se ha localizado un convenio de empresa del sector servicios, firmado en 2010, que establece una excedencia de solo hasta 18 meses para cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos, cuando la ley establece desde 2007 una duración de dos años. En cuanto a la reducción de jornada por cuidado de menores, la limita hasta los seis años y entre un tercio y la mitad de la jornada, cuando ya la ley la ha ampliado desde los 8 hasta los 12 años, y con una reducción mínima de entre un octavo y la mitad de la jornada. También en convenios del sector de industria se han localizado estos errores en la reducción de jornada por guarda legal.

Como último ejemplo, presentamos un convenio del sector de comercio y hostelería que, en caso de acumulación del permiso de lactancia, asigna como máximo un total de 8 días laborales completos, que se sumarán al periodo de maternidad. Si bien la ley no establece un número de días fijo en caso de acumulación de la lactancia, siendo ésta de una hora diaria hasta los 9 meses de edad del menor, la media en caso de una ornada laboral de 40 horas semanales suele superar ampliamente los 8 días que este convenio establece.

b) Cláusulas de igualdad

La existencia de discriminaciones en las empresas, ya sean directas o indirectas, hacia las mujeres, es una importante fuente de estrés para las trabajadoras que las padecen. Por esta razón es fundamental la implantación de medidas y/o planes de igualdad que las eliminen y garanticen que no se produzcan en el seno de nuestras empresas. Así, conseguiremos acabar con otra importante fuente de riesgos psicosociales para nuestro personal, en este caso, fundamentalmente el personal femenino, que, a día de hoy, sigue siendo quien sufre las discriminaciones por razón de sexo. Por esta razón se analiza estos aspectos dentro de la actividad preventiva establecida por convenio colectivo en las empresas.

De los 83 convenios revisados, sólo en 31 se han incluido clausulas relativas a la igualdad de oportunidades, lo que supone tan sólo un 37´5% de los convenios estudiados. Esto pone de manifiesto que aún queda mucho trabajo por hacer en este terreno, pues son numerosos los convenios que no incorporan clausulas de igualdad en su articulado. No obstante, algunas de las cláusulas estudiadas se configuran como buenas prácticas, recomendables para su incorporación en otros convenios colectivos. Por ejemplo, en el convenio del sector de Industrias Siderometalúrgicas de Granada se especifica que la maternidad, paternidad o lactancia no perderá el plus de asistencia, habiendo identificado también entre los estudiados, convenios que consideran estos

permisos como faltas de asistencia y que, por tanto, supondrían la perdida de dicho plus y, por tanto, una penalización a las trabajadoras y los trabajadores con menores a su cargo que deban hacer uso de dichos permisos.

Tanto en el convenio colectivo de la Empresa Pública de Deporte Andaluz, S.A. como de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía se ha incluido una medida de acción positiva para la contratación de mujeres: *"Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo se realizarán, bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y se llevarán a cabo mediante única convocatoria. No obstante, en caso de igualdad de méritos, capacidad, formación e idoneidad de dos candidatos de distinto sexo para ocupar un puesto de trabajo, se establecerá preferencia a favor de la mujer, siempre que en la categoría profesional correspondiente al puesto de que se trate hubiere en la Empresa un número igual o superior de hombres que de mujeres"*

El convenio del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla incluye en su clasificación profesional un apartado según el cual, *"Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres."*

c) Planes de igualdad

De los 83 convenios colectivos analizados para el presente estudio, sólo en 6 (un 7% del total) se menciona la existencia de un plan de igualdad en su empresa: Vensy España, Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, Empresa Pública de Deporte Andaluz, Hospital Alto Guadalquivir, RTVA y BSH Electrodomésticos España S.A. Servicio BSH al Cliente . Sin embargo, solamente en este último caso se incorpora el plan de igualdad como parte del texto del convenio. En otros casos se menciona que existe el plan, aunque no se encuentre incluido en el texto del convenio. Por otro lado, en el convenio de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía se hace referencia explícita al BOJA en el cual está publicado dicho plan. En los restantes casos no se encuentra efectivamente anexado al convenio colectivo.

En otros nueve convenios se incluye un compromiso para negociar un plan de igualdad, pero no sabemos si dicho compromiso se ha materializado. Dichos convenios se distribuyen de la siguiente manera: tres son empresas públicas, una de ellas, un hospital, 1 de una empresa de transportes, 2 de industria agroalimentaria (una de ellas, también empresa pública, dos convenios de empresas de servicios y uno del sector siderometalúrgico, concretamente de Granada, pues establece que durante la vigencia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria que se encargará de elaborar el correspondiente Plan de Igualdad del Sector de la Industria del Metal en la provincia de Granada. Como ya se ha dicho, es fundamental incorporar todas las mejoras posibles, (y un plan de igualdad es una de ellas) en los convenios sectoriales, pues sólo así se podrá garantizar que sus efectos alcancen también al personal de empresas pequeñas y sin convenio propio. En este sentido, es de destacar el convenio colectivo del sector de la Hostelería de la provincia de Sevilla, pues éste obliga a implantar un Plan de Igualdad a todas aquellas empresas por él afectadas, que tengan

más de 125 personas en plantilla, lo que supone una importante mejora a la legislación vigente, que estipula la obligación a empresas de más de 250 personas.

También es interesante lo recogido en el convenio colectivo de la empresa Unión General Preventiva SAP, S.L., que recoge que la inaplicación del CC no afectará nunca al plan de igualdad.

9.4.-Acoso Sexual o por razón de sexo.

En 35 de los 83 convenios revisados, que representan un 42% del total, no se hace referencia al acoso sexual ni por razón de sexo. En 28 de los convenios (33.7% del total) sólo se tiene en cuenta para incluirlo como falta grave o muy grave en el régimen disciplinario. Aunque varios de los convenios revisados contienen compromisos de negociar protocolos de actuación y prevención del acoso, sólo en 7 de los convenios se incluyen protocolos de acoso, algunos breves y resumidos y otros más extensos y completos: Grupo Hermanos Martín, Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Córdoba, Syrsa Automoción S.L., BSH Electrodomésticos España S.A. Servicio BSH al Cliente, Sector Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla y Sector de Hostelería para Sevilla y provincia.

Hay que destacar varios convenios de sector que incluyen un breve protocolo de acoso o la instrucción para las empresas por él afectadas de incorporar un protocolo de acoso, como los de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Jaén, Córdoba y Sevilla, y el convenio de Hostelería de Sevilla. Otros convenios simplemente establecen que las empresas deberán tomar medidas para actuar contra el protocolo de acoso, pero sin establecer protocolos ni recomendaciones concretas que las empresas afectadas puedan incorporar en su convenio, perdiéndose, por tanto, la oportunidad de garantizar a través de la negociación sectorial, la protección de las trabajadoras del sector ante el acoso sexual. Uno de los convenios analizados, además, se limita a "encomendar" a las empresas la implantación de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, en vez de obligarlas, lo que deja muy en el aire la puesta en marcha de medidas preventivas y aumenta, por tanto, la desprotección de las trabajadoras frente al acoso en sus empresas.

De entre los convenios que no hacen referencia al acoso, un 25% son del sector de la agricultura y en el resto de sectores los convenios analizados que no hacen alusión a este apartado oscilan entre el 14 y el 16%.

10.- Menores.

En este apartado se trataba de detectar si en los convenios colectivos de Andalucía se contempla una prevención específica y diferenciada en el caso de que en las empresas trabajen personas menores de edad. La mayor parte de los convenios analizados, 69,

no recogen la posibilidad de contratación de personas menores de 18 años y, por tanto, no establecen ninguna medida preventiva específica al respecto.

No obstante, en 14 de ellos sí contemplan la posibilidad de contratar a menores de edad entre 16 y 18 años. En 6 de esos convenios no se hace referencia a una prevención de riesgos laborales específica para este personal y en uno de ellos se remite al Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Sí es de destacar el caso de los convenios del sector Construcción y Obra Pública de Almería, Córdoba, Granada, Huelva y Málaga, que han especificado en su convenio que pese a que se podrá contratar, bajo la modalidad de contrato de formación, a personas de entre 16 y 18 años, éstas no podrán ser contratadas para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

Por otro lado, el Convenio Colectivo de Hostelería de Cádiz establece que los trabajadores menores de 18 años no podrán, en ningún caso, efectuar horas extraordinarias, realizar trabajos nocturnos, ni ocupar puestos de Departamentos que sean declarados insalubres, nocivos o peligrosos por la Autoridad Laboral.

Sólo en un convenio colectivo de empresa hemos localizado una limitación al trabajo de menores de edad, que puede estar relacionada con la salud de los mismos. Se trata de la empresa Halia Servex, en la que, según su propio convenio colectivo, los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso el tiempo dedicado a la formación.

11.- Drogas

Cada vez más nos encontramos con empresas que pretenden incluir e la vigilancia de la salud pruebas para detectar entre su personal signos de consumo de drogas o alcohol, y utilizar los resultados para sancionar al personal con este motivo, a pesar de que la vigilancia de la salud es, por ley, confidencial y los trabajadores no pueden sufrir represalias por los resultados de la vigilancia de la salud. En este estudio hemos querido comprobar si alguna empresa ha incluido en su convenio algún artículo con este objetivo, e identificar buenas prácticas empresariales en relación al consumo de drogas y alcohol de trabajadores o trabajadoras.

De entre los 83 convenios analizados, en un 65% no se hace mención de esto, y en un 22% sólo se recoge en el régimen disciplinario que trabajar en estado de embriaguez y/o bajo el efecto de drogas será falta muy grave.

Por ejemplo, el convenio de una empresa de transportes establece en su régimen disciplinario que la superación de la tasa de alcoholemia durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas será falta

muy grave, y que el trabajador deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

No obstante, son más las empresas que antes que la sanción proponen medidas preventivas rehabilitadoras, como, por ejemplo:

La Federación Andaluza de Fútbol ofrecerá, a través de mecanismos que no aparecen establecidos en el convenio, asesoramiento e información sobre ayuda a los trabajadores afectados por los problemas derivados del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.

RTVA incluye en su convenio colectivo la obligación de elaborar *"un programa relativo a las drogodependencias, con el objeto de estimular e implementar estrategias preventivas que incluyan actuaciones informativas, formativas y de modificación de actitudes, comportamientos y factores de riesgos tendentes a facilitar la rehabilitación de los/las trabajadores/as afectados/as por el consumo de drogas, todo ello dentro del respeto a la esfera privada del trabajador/a. A tales efectos los/as Delegados/as de Prevención intervendrán en todo el proceso de prevención, rehabilitación y reinserción posterior en el ámbito laboral."*

En el convenio colectivo de CCOO de Andalucía se establece que *"el consumo de alcohol y otras drogas de forma continuada, generan una serie de problemas y como tal, debe enmarcarse dentro de los programas de prevención de CC.OO.-A. Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y las consecuencias del consumo del alcohol y drogas en el medio laboral."*

Para la empresa Unión General Preventiva SAP, S.L. es falta muy grave *"la embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral, excepto cuando el trabajador o trabajadora reconozca su adicción, acepte someterse inmediatamente a tratamiento de rehabilitación, y supere definitivamente dicha adicción. Solo si el trabajador o la trabajadora reincidiera una vez finalizada la rehabilitación, la empresa estaría facultada para proceder a la extinción de la relación laboral. Durante el tratamiento rehabilitador se suspenderá el contrato de trabajo, salvo que el trabajador obtenga baja médica por incapacidad temporal."*

12.- Servicio de Prevención.

La mayor parte de los convenios (un 68%) no hacen mención de los servicios de prevención en su articulado, y de los restantes, la mayor parte los menciona de pasada o remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o al Reglamento de Servicios de Prevención. No obstante, algunos de ellos sí hacen referencia clara a los servicios de prevención. Por ejemplo, dos convenios sectoriales, el de Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Córdoba y el de Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén obligan a sus empresas a constituir cuanto antes los Servicios de Prevención.

La empresa Endesa Energía especifica en su convenio que tiene un Servicio de Prevención Mancomunado pero concreta que, *"cuando se considere necesario, se concertará como fórmula organizativa adicional la de «Servicio de Prevención Ajeno»"*

También se han encontrado buenas prácticas en este tema, que afectan a la participación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras a la hora de contratar los servicios de prevención:
El convenio de la FAAS establece que la empresa *"deberá consultar a los trabajadores/as, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención."*

En este mismo sentido se pronuncia el Grupo Hermanos Martín en su convenio: *"La empresa, cuando prevea realizar un cambio de Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales, Servicio Médico de Empresa y Servicio externo de Prevención, comunicará dicha decisión a las Delegadas y Delegados de Prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores. Estos últimos emitirán informe al respecto en el plazo de 15 días desde la recepción de la referida comunicación."*

13.- Delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud.

De los convenios analizados, en 32 (38.5%) no se menciona en ningún momento a los delegados de prevención ni al comité de seguridad y salud y en varios se asignan las competencias en materia preventiva directamente al comité de empresa.

En torno al 30% se remite al la legislación, se mencionan de pasada o se resumen brevemente la información sobre estas figuras.

Sin embargo, en varios convenios sectoriales se crean figuras de ámbito sectorial que asesorarán a las empresas respecto a la actuación preventiva:

Convenio del sector de Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Córdoba: *"Los delegados/as de prevención tendrán derecho a asistir a un curso al año de salud laboral impartido por las organizaciones firmantes del Convenio, dentro de la jornada laboral."*

Convenio del sector de Actividades Agropecuarias en la Provincia de Jaén: *"Se creará una Comisión entre las partes para hacer un seguimiento de la siniestralidad laboral en la provincia, que se reunirá al menos dos veces al año."*

Convenio del sector de Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén: *"Se elegirá a dos delegados de prevención "sectoriales", que trabajarán de forma coordinada con todos los Delegados de Prevención de todas las empresas que componen el Sector."*

Convenio del Sector de Hostelería de Málaga: *"Para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores y como órgano paritario de mediación y consulta se crea la Comisión de Salud Laboral para el Sector de Hostelería de Málaga"*

En la misma línea, el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo de Almería crea una comisión paritaria sectorial de salud laboral.

En el Convenio Colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de Sevilla: *"Se acuerda constituir la figura de Delegado Territorial de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales. Con tal objeto se crea un Comité de Delegados Territoriales de Prevención de Riesgos Laborales para el sector agrario de la provincia de Sevilla".*
El Convenio colectivo de la Pequeña y Mediana Industria del Metal de la Provincia de Cádiz crea, para las empresas de menos de seis trabajadores y para las que carezcan de sus propios órganos de representación de los Trabajadores, una subcomisión de prevención de ámbito provincial que dará cuenta de sus actuaciones a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales sectorial, que adoptará las iniciativas que crea convenientes.

En el Sector de Hostelería para Sevilla y provincia, las partes acuerdan constituir una Comisión Provincial de Salud Laboral, que estará compuesta por seis miembros de las Organizaciones empresariales y seis en representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Una buena práctica interesante la hemos encontrado en el Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Córdoba, que estipula que en los centros de trabajo de entre 31 y 49 personas se constituirá una Comisión de Consulta y Participación en prevención de riesgos, carácter paritario, compuesta por el empresario o quien lo represente, un técnico cualificado en prevención de riesgos, y dos representantes de los trabajadores y trabajadoras, uno de los cuales será el Delegado de Prevención y otro elegido por los propios trabajadores y trabajadoras. Las funciones y atribuciones de dicha Comisión de Participación serán análogas a las funciones propias del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Por otro lado, el convenio de la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS) añade funciones al comité de seguridad y salud, como realizar estudios y elaborar propuestas tendentes a paliar o eliminar las consecuencias derivadas del «burnout» profesional.

En cuanto al crédito horario, se han encontrado referencias en varios convenios revisados: En Agise, se asigna al delegado de Prevención un crédito de hasta 165 horas anuales, mientras que en la Federación Andaluza De Fútbol el Delegado de Prevención gozará de hasta 20 horas para el desempeño de su actividad. En el Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Córdoba se añaden dos horas mensuales al crédito de tiempo establecido a los Delegados de Prevención. Entendemos que ésta es una buena práctica en cuanto que asigna a los delegados y delegadas de prevención un crédito

horario adicional al que les correspondiera como delegados sindicales. No obstante, la redacción de los artículos en cuestión nos parece confusa pues podría entenderse que ese crédito horario es el único del que disponen, por lo que se recomienda especificar este aspecto en futuras negociaciones.

También es una medida de mejora y digna de mención la detectada en tres empresas del sector de construcción y servicios, ALVAC SL, CLECE, S.A. (Centro de Trabajo Empresa Pública de Puertos de Andalucía y Volconsa, Construcción y desarrollo de servicios, que permiten a los Delegados de Prevención distribuir su crédito horario mensual en módulos bimensuales, así como formar una bolsa de horas con el 20% de su crédito, para canalizarlas bimensualmente en un componente del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Por otro lado, también se han encontrado artículos confusos en algún convenio colectivo, como, por ejemplo, este artículo localizado en un convenio del sector de transportes, según el cual *"El Comité o Delegado de Personal elegidos designarán a los delegados sindicales que constituyan el Comité de Salud y que estarán en paridad, en este último, con el personal que designe la Empresa, para representarla. El personal que forme parte en el Comité de Salud dispondrá de 4 horas mensuales. Por tanto, los delegados sindicales y delegados de prevención de riesgos que no formen parte del mencionado Comité de Salud Laboral, no dispondrán de las cuatro horas para tal efecto."* No tiene lógica que delegados sindicales que no sean delegados de prevención formen parte del Comité de Salud mientras que delegados que sí son delegados de prevención son apartados de la misma y, además, privados del crédito horario del que la empresa dota a los integrantes de dicho comité.

14.- Enfermedades profesionales.

Es muy frecuente que tanto la evaluación de riesgos como la actividad preventiva se centren en los accidentes laborales, y que, por tanto, las mutuas y los tratamientos médicos que éstas dispensan se limiten a aquellos. Esto es especialmente frecuente en sectores como la industria o la construcción, donde la siniestralidad laboral aún es elevada. Esto conlleva la habitual invisibilización de las enfermedades profesionales, siendo muchas de ellas ignoradas, tanto por la empresa como por la mutua y, en muchas ocasiones por el propio trabajador o trabajadora que las padecen. Por esto es tan necesario que nuestros delegados y delegadas de prevención se impliquen en la evaluación, prevención y atención de las enfermedades profesionales como lo que son, y trabajar para que las empresas y las mutuas las reconozcan y las atiendan. En este sentido, en la mayor parte de los convenios revisados ni siquiera se menciona el concepto "enfermedad profesional", y en las que sí se menciona, se hace de pasada, pero no se especifica ninguna, y mucho menos se plantea nada relacionado con su prevención.

No obstante, es de referencia en este aspecto el convenio de la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS), que sí recoge un listado de enfermedades profesionales que pueden afectar a su personal, y que pretende la creación de un

servicio especializado en las mismas: *"La Comisión Sectorial de Salud y Seguridad Laboral, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio, gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, musculares, tendinitis, problemas nerviosos...), así como su catalogación y atención. Se propondrán a la Seguridad Social como enfermedades profesionales, entre otras, las siguientes:*
- Enfermedades derivadas del estrés emocional.
- Enfermedad neurológica crónica.
- Patologías otorrino-laringológicas.
- Desviaciones y enfermedades de columna.
- Tendinitis de Quervain.
- Síndrome del túnel carpiano.
- Alteraciones motrices reiterativas."

15.- Otros.

Durante la revisión de los convenios colectivos seleccionados se han encontrado otros apartados que no se corresponden con ninguno de los analizados pero que conviene recoger en este estudio, la mayor parte en sentido negativo, artículos que no se deberían incluir en ningún convenio colectivo, es decir malas prácticas.

Varios de ellos nos lo encontramos en un convenio colectivo del sector industrial y dicen así:

"Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, se establece un incremento salarial para personal que desempeñe estos trabajos, que se especifican en el texto del artículo. Se especifica que para los trabajos de mármol y granito en fábrica y talleres, se abonará este plus cuando los mismos no reúnan las condiciones adecuadas de protección personal contra agua, ambiente pulvígeno y otra circunstancia que pueda dañar al trabajador, pudiendo éste recurrir a los organismos competentes en la materia para determinar si existen tales circunstancias." Este tipo de artículos son frecuentes en los convenios colectivos vigentes en nuestra comunidad. En relación con esto, debemos tener en cuenta que la ley establece los siguientes principios en la actividad preventiva:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las

condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

En ningún caso se admite la posibilidad de sustituir la prevención por un complemento a modo de compensación por el riesgo que corre el personal durante su jornada laboral, de hecho, esta práctica contradice directamente los tres primeros principios mencionados, por lo que este tipo de consideraciones deben ser inadmisibles en cualquier convenio colectivo y en toda práctica preventiva.

En el mismo convenio encontramos el siguiente artículo: *"Los órganos internos de la empresa, competentes en materia de Seguridad y en su defecto los representantes legales de los trabajadores en el Centro de Trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la Legislación aplicable en la materia, requerirá al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días se dirigirán a la Autoridad competente."* No tiene sentido que cuando se aprecie una probabilidad seria y grave de accidente, y menos aún cuando esta probabilidad se deba a que la empresa no está cumpliendo la ley, los delegados y delegadas de prevención tengan que esperar hasta cuatro días para poder presentar denuncia ante la autoridad competente. Acudir a la autoridad competente es un recurso que está a disposición de los delegados y delegadas de prevención en cualquier momento, sin que un convenio pueda limitar eso, y es realmente intolerable que una empresa pueda pretender tardar hasta cuatro días en actuar ante un riesgo de la gravedad del que se trata este apartado.

Muy llamativo resulta encontrar artículos como el siguiente en un convenio de empresa: *"Las empresas y trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio estarán obligados/as a solicitar de las Mutuas Patronales o Servicios de Prevención acreditados, una revisión médica anual."* Parece ser que quienes negociaron este convenio decidieron incorporar al mismo artículos de un convenio sectorial, en este caso, del convenio del sector de empresas eléctricas de Córdoba, pero lo hicieron sin revisarlo ni adaptarlo a sus condiciones.

Por otra parte, en un convenio de una empresa del sector de comercio y hostelería se establece que, en caso de un aumento imprevisto de la actividad en algún centro de trabajo, la Empresa podrá llamar a los trabajadores durante su periodo de vacaciones para ofrecerles la reincorporación por el tiempo necesario, que deberá de ser aceptada por los mismos previa justificación de la imprevisibilidad y necesidad por parte de la empresa. Esta obligatoriedad puede derivar en riesgos psicosociales debido a la "falta de influencia y de desarrollo", en concreto por la imposibilidad de controlar su propia jornada laboral, y más especialmente los descansos por vacaciones. En caso de que la situación referida resulte frecuente, puede provocar que el personal no se atreva a viajar durante sus vacaciones por miedo a tener que volver de forma obligatoria. Si esta situación se da con cierta regularidad, y el hecho de que se haya

recogido en convenio así lo sugiere, puede deberse a que la empresa tiene menos personal contratado del que necesita, y por ello la solución adecuada y menos perjudicial para el personal sería contratar más trabajadores y trabajadoras para estos casos.

Son varios los convenios en los que se contempla la posibilidad de recolocar en otros puestos a trabajadores y trabajadoras que, debido a causas laborales, no puedan continuar realizando las funciones que venían desempeñando, bien sea por que se haya derivado en una incapacidad para realizar ese trabajo, o porque el puesto en sí pueda suponer un riesgo para la salud de la persona que lo ocupa. No obstante, es menos frecuente que se tenga en cuenta la posibilidad de que exista un riesgo para la salud sin que esto se haya derivado de una incapacidad ya sobrevenida. Un artículo en este sentido aparece en el convenio colectivo del sector de Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga:
"Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.
1. Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimiento y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.
2. Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente."
No obstante, y aún siendo ésta una buena práctica, sería deseable que no se presente como una imposición al trabajador afectado, no negociable y dando la única alternativa de la vía judicial.

También en el convenio colectivo de la empresa Syrsa Automoción S.L. se considera algo similar: "En caso de enfermedad o accidente de un trabajador que dé lugar a la obtención por parte de éste de una pensión por Incapacidad Permanente Total, la Dirección de la Empresa dará prioridad a dicho trabajador para la ocupación de las vacantes existentes en la empresa en el momento de la obtención de dicha pensión que resulten adecuadas tanto a la capacidad física como psíquica del trabajador."

También el convenio colectivo de RTVA recoge artículos relacionados, que pueden considerarse como buenas prácticas:
"Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral procederá al estudio y procedimientos para la recolocación de trabajadores/as afectados/as por una declaración de invalidez permanente para su profesión habitual.
En aquellas localidades en las que la Agencia Pública Empresarial de la RTVA y sus Sociedades Filiales cuente con más de 100 trabajadores/as se creará una unidad básica de salud laboral, con local habilitado al efecto, dirigido por un/a médico/a del trabajo, salvo en el centro de trabajo del Pabellón de Andalucía que estará atendido por la

Unidad Básica de Salud Laboral actualmente existente en San Juan de Aznalfarache-Sevilla. Igualmente aquellos centros de trabajo con más de 100 trabajadores/as estarán atendidos por un/a facultativo habilitado al efecto."

Como en el párrafo anterior, en el convenio sectorial de Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Córdoba se obliga a todas las empresas afectadas a realizar cuantas gestiones sean necesarias ante las autoridades y entidades competentes para conseguir la creación de Centros de Primeros Auxilios sanitarios y urgencias en los polígonos industriales, que deberán estar equipados con el material adecuado y suficiente según el volumen de empresas y número de trabajadores/as a los que hayan de prestar sus servicios. Si bien es una buena práctica, especialmente al tratarse de un convenio sectorial que afecta a muchas empresas y, por tanto, a un elevado número de trabajadores y trabajadoras, la redacción escogida lo convierte más en una declaración de intenciones que probablemente sólo se quede en eso, en lugar de en una política que sea llevada a cabo en un plazo breve tras la firma del convenio. Sería deseable que el artículo se redactase de forma más concreta, en lugar de obligar a "realizar cuantas gestiones sean necesarias".

Conclusiones. Recomendaciones y sugerencias de mejora.

Una vez analizados los convenios seleccionados, son varias las conclusiones a las que podemos llegar:

En primer lugar, en un 15% de los convenios estudiados no recogen en su texto ningún artículo relativo a salud laboral y prevención de riesgos laborales. En tres de los 12 convenios analizados que no incluyen cláusulas sobre salud laboral sean sectoriales (dos de comercio y hostelería y uno del sector agroalimentario).

En el resto de los convenios, son muchos los que no recogen nada en relación a la evaluación de riesgos, el plan de prevención o los servicios de prevención, si bien sí se han encontrado en algunos convenios medidas preventivas concretas y riesgos que participación de la plantilla en la actividad preventiva. Más aún son los convenios en los que no se incluye nada en relación a la participación de la plantilla en la actividad preventiva. En los convenios en los que se ha incluido algo, es siempre en relación con la formación en prevención de riesgos, y casi siempre, respecto a los riesgos a los que están expuestos en sus puestos de trabajo.

Se han localizado artículos y medidas en diversos convenios que van contra la legislación existente en materia preventiva o que de algún modo podrían llegar a ir en contra de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Es fundamental, por tanto, teniendo en cuenta la importancia de la materia y sus repercusiones en los trabajadores y trabajadoras, que desde la organización se impulse esta materia, dando un mayor apoyo a los delegados y delegadas de prevención, por ejemplo, como se ha dicho, en relación a la formación a nuestros delegados y nuestras delegadas de prevención.

La identificación en varios convenios de permisos de conciliación y medidas que están desactualizadas conforme a la legislación vigente, incluso en convenios firmados con posterioridad a la entrada en vigor de dicha legislación, pone de manifiesto la necesidad de una mayor formación de las personas integrantes de las mesas de negociación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El mismo análisis ha desvelado que la doble presencia y la perspectiva de género siguen sin tenerse en cuenta como origen de importantes problemas de salud en las trabajadoras de nuestra comunidad, puesto que no se han localizado medidas preventivas para dichos riesgos, excepto en uno de los convenios analizados. La realización de actividades y cursos de formación en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género sería, por tanto, fundamental para conseguir una actividad preventiva eficaz y completa frente a los riesgos que se dan en nuestras empresas. Así mismo, sería conveniente la realización de tareas de difusión y concienciación en estos temas entre el personal por nuestros delegados y delegadas.

Continuando con los riesgos con perspectiva de género, debemos destacar los pocos convenios, de entre los analizados, que incluyen protocolos o medidas para actuar y para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A pesar de tratarse de una situación que puede provocar en sus víctimas graves daños físicos y psicológicos, y que perjudica tanto a la persona que la sufre como a todo su entorno, tanto personal como en el ámbito laboral, sólo 20 de los 83 convenios incorporan en su convenio actuaciones preventivas, lo que indica la necesidad de trabajar en este aspecto con nuestros delegados y delegadas y con las empresas. Debemos tener en cuenta que precisamente en este tema, la LOIEMH establece la obligación de las empresas de colaborar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para incorporar medidas de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Se han localizado muy pocas referencias a enfermedades profesionales en los convenios, tan solo en los artículos referidos a los complementos por Incapacidad Temporal. Solo en un convenio se reconocen enfermedades específicas ni se plantea la importancia de tenerlas en cuenta dentro de la actividad preventiva. Esto puede provocar en los trabajadores y trabajadoras una indefensión y desprotección y la pérdida de derechos, al no reconocerse la mayor parte de enfermedades profesionales que se pueden padecer por trabajar en nuestras empresas.

Aún hoy sigue siendo necesario insistir en primar la prevención sobre la compensación económica. Se han localizado artículos que establecen pluses y complementos de penosidad y peligrosidad en puestos de trabajo en los que existen riesgos para la seguridad y la salud de las personas que los ocupan, e incluso se llega a especificar que estos pluses se percibirán mientras no se eliminen los riesgos existentes en los mismos salud, y menos de la vida, en caso de que se materialice alguno de los riesgos de su puesto de trabajo.

También se han localizado numerosas buenas prácticas en los convenios analizados, medidas que mejoran lo establecido en la legislación o que aumentan el crédito horario de los delegados y delegadas de prevención, medidas destinadas a realizar una

adecuada vigilancia de la salud, siempre dentro del respeto a los derechos del personal…, prácticas que sería interesante incorporar en el resto de nuestros convenios pues van a mejorar la actividad preventiva en nuestras empresas.

No debemos olvidar que la correcta actividad preventiva va a conseguir reducir la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales y, por tanto, al eliminar la mortalidad laboral y reducirse significativamente las incapacidades temporales de origen laboral, bajará de forma importante el absentismo en nuestras empresas. Esto supondrá un beneficio para la productividad de las empresas y un ahorro económico en complementos e indemnizaciones, así como en sanciones y contratos de sustitución, y una mejora en las condiciones de trabajo y con ella, mayor satisfacción, mayor compromiso y productividad por parte de la plantilla.

ANEXO 1
Convenios analizados

Construcción y servicios:

- ALVAC SL
- CLECE, S.A. (Centro de Trabajo Empresa Pública de Puertos de Andalucía.
- Golf Tour Management
- Inspecciones técnicas asociadas del Sur (Itasa)
- Radols Multiservicios SL

- Volconsa, Construcción y Desarrollo de Servicios
- Construcción y Obras Públicas de Almería
- Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Córdoba
- Construcción y Obra Pública de Granada
- Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Huelva
- Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga

Servicios a la Ciudadanía:

- Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía
- Andaluza de Gestión de Servicios Especializados (AGISE)
- Cableven 2020
- Corporación Española de Transporte, S.A. – CTSA Portillo
- Damas, S.A.
- Empresa Pública de Deporte Andaluz, S.A.
- Empresa Pública de Puertos de Andalucía
- Eutrasur SLU
- Federación Andaluza de Fútbol
- Federación Andaluza de Vela
- Fundación Red Andalucía Emprende
- Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales (Ahora Agencia Andaluza de Instituciones Culturales)
- Grúas Lozano SA
- Los Amarillos SA
- RTVA
- Servyguar Glez. Glez., S.L.
- Sociedad Andaluza para el Desarrollo de la Sociedad de la Información (SADESI)
- Empresa Pública de Turismo Andaluz
- Ventore, S.L.

Industria y sector agroalimentario:

- Alhóndiga La Unión, S.A.
- BSH Electrodomésticos España, S.A., Servicio BSH al Cliente
- Centro Cooperativo Farmacéutico, CECOFAR SCA
- Cooperativa Farmacéutica Andaluza
- Desarrollo Agrario y Pesquero, S. A. (Ahora AGAPA)
- Endesa Energía
- F.J. Sánchez Sucesores, S.A.U.
- Francisco José Sánchez Fernández, S.A.U.
- Fuertemant, S.L.
- Oleícola El Tejar Ntra. Sra. de Araceli, S.C.A.
- Refrescos Envasados del Sur (Rendelsur)
- Syrsa Automoción, S.L
- Vensy España, S.A.
- Verificaciones Industriales de Andalucía, SA. (VEIASA)

- Convenio Colectivo de la pequeña y mediana industria del Metal de la provincia de Cádiz
- Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Córdoba
- Industrias Siderometalúrgicas de Granada
- Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Jaén
- Sector Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla
- Convenio colectivo provincial de Trabajo en el Campo de Almería
- Convenio del Campo de Cádiz
- Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Córdoba
- Convenio colectivo sindical del Campo de la provincia de Huelva
- Actividades Agropecuarias en la Provincia de Jaén.
- Convenio Colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de Sevilla

Sanidad y servicios socio-sanitarios:

- Asistencia Los Ángeles, S.L.
- Empresa Pública Hospital de Poniente
- Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir

Servicios:

- Asociación Madre Coraje
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía.
- Asociaciones Vecinales de Andalucía
- Corporación de Medios de Andalucía, S.A.-Periódico Ideal
- Drosolu, S.L.
- Externa Team
- Faecta
- Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS)
- Forem-Andalucía. Fundación Formación y Empleo Andalucía
- Fundación Socio Laboral de Andalucía
- Grupo Hermanos Martín SA
- HALIA SERVEX
- Olpor Estudios y Proyectos, S.L.
- Planiseg 2005, S.L.
- Servitel XXI, S.L.
- Trabajadores, Trabajadoras y Capital Andalucía y Sociedades Vinculadas
- Unión General Preventiva SAP, S.L.
- Sector de Hostelería Y Turismo de Almería
- Convenio de Hostelería de Cádiz
- Sector del Comercio en General de Granada
- Industrias de Hostelería de la provincia de Huelva
- Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén
- Sector de Hostelería de Málaga
- Comercio en general para Málaga y su provincia
- Sector de Hostelería para Sevilla y provincia