

CC.OO. de Extremadura Salud Laboral y Medio Ambiente

BADAJOS

Avda. Ramón y Cajal, 4
06001 Badajoz
Teléfono 924 22 41 04
924 22 33 11
FAX 924 22 92 92

CÁCERES

General Yagüe, 2
10001 Cáceres
Teléfono 927 22 35 34
927 22 76 12
FAX 927 24 98 85

MÉRIDA

Juan Carlos I, 41
06800 Mérida
Teléfono 924 33 00 18
FAX 924 33 02 53

PLASENCIA

Duque de Ahumada, s/n
10600 Plasencia
Teléfono 927 42 40 86
FAX 927 41 07 08

Manual para negociadores y negociadoras en Salud Laboral en Extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Economía y Trabajo

CC.OO.
unión regional de extremadura

Manual para negociadores y negociadoras en Salud Laboral en Extremadura

Edita: Unión Regional de CC.OO. de Extremadura
Imprime: Indugrafic Artes Gráficas
Depósito Legal: BA- -06

Noviembre 2006

Financia: Consejería de Economía y Trabajo. Junta de Extremadura

ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	7
1. Participación y representación	11
A. Horas para delegados de Prevención	11
B. Formación	12
C. Formas de Representación, Delegado de Prevención	14
D. Regulación del CSS	15
E. Nuevas Figuras Representativas	16
F. Comisiones Paritarias	17
G. Consolidación y ampliación de los derechos de consulta, participación e información	19
2. Desarrollo de los Artículos 14,15, y 16 de la LPRL	21
3. Vigilancia de la Salud	26
4. Condiciones de trabajo	30
A. Riesgo Químico	30
B. Pantallas de Visualización de Datos	30
C. Drogodependencias	31
D. Otros	33
5. Coordinación empresarial y control de trabajadores externos	38
6. Trabajadores especialmente sensibles	39
7. Protección de la maternidad	42
8. Acoso sexual	46
Anexo 1. Acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud en el trabajo para la negociación colectiva en Extremadura	51

Presentación

CCOO de Extremadura, legitima su acción sindical en las empresas con una herramienta primordial, la NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Hace más de diez años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y , amparados en esta norma, que posibilita ampliar el campo de la seguridad y salud para su mejora, utilizando la vía de la Negociación Colectiva, como agentes sociales intermediarios de la misma, apostamos por esta herramienta para la consecución de la mayoría de los logros en materia de PRL en las empresas.

Somos conscientes de que la única forma de solventar y afrontar la lacra social que supone la siniestralidad laboral, es a través de la negociación, que implica DIÁLOGO y ENTENDIMIENTO para llegar a un fin común, COLECTIVO, cuyo significado desemboca en lo participativo.

Con esta guía, pretendemos que, tanto a trabajadores, delegados, afiliados, empresarios y administraciones..., hagan real en el día a día de las relaciones laborales en Extremadura, el uso de la Negociación Colectiva como máxima imperante para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores de nuestra región.

Suena ya a tópico decir "la prevención es cosa de todos", pero aún así, lo hacemos nuestro y lo vinculamos a la NC y a los derechos de participación y representación de los trabajadores, como algo esencial cuando se trata de proteger su propia VIDA y SALUD.

CONCHA GÓMEZ MOGÍO.
Secretaria de Salud Laboral, Medioambiente y Drogodependencias.
Comisiones Obreras de Extremadura.

Agradecimientos:

Al equipo de ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud) que ha desarrollado en años anteriores los Manuales en los que se basa esta guía de Buenas Cláusulas.

Introducción

En el verano de 2003, ISTAS publica el libro "La Salud Laboral en la Negociación Colectiva en España (1995-2002). Recopilación de Buenas Cláusulas". El libro presentaba los resultados de un estudio cuyo objeto había sido recopilar el mayor número posible de las buenas cláusulas que pudieran existir en los convenios colectivos vigentes en España, ordenadas y clasificadas, con el fin de ser copiadas y reproducidas en futuros convenios.

Desde CCOO de Extremadura, hemos pretendido, tras el IV Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales, suscrito el 14 de abril de 2004, junto con el Acuerdo de Recomendaciones en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Negociación Colectiva, firmado en Julio de 2005 por la CREEX, CCOO y UGT, dar un paso más, con el fin de actualizar las referencias y las cláusulas de los Convenios hasta la fecha, que se llevarán a las mesas de negociación en un futuro inmediato.

OBJETIVOS:

- Este estudio se propone estudiar la negociación colectiva a través de la identificación de cláusulas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, valorando el alcance de su contenido en relación a lo previsto por el marco normativo general. Partiendo de una definición ad hoc de "buenas cláusulas" en salud laboral, se rastrea su presencia en los convenios vigentes, tanto de empresa como de sector, consultando directamente los textos de los convenios.
- Ante la percepción generalizada y la unánime conclusión de los estudios realizados hasta la fecha de la escasa calidad de las aportaciones de la negociación colectiva al corpus normativo de la prevención de riesgos laborales, se pretende hacer una recopilación lo más extensa y completa de lo que hay de bueno. Este enfoque no sólo permite presentar una imagen fidedigna de la negociación colectiva en salud laboral, sino que ambiciona tener una utilidad práctica para los futuros negociadores, presentando textos entresacados de la experiencia real de la negociación colectiva en España.
- Pretendemos crear una herramienta útil, de fácil manejo, con recomendaciones y opiniones, sobre artículos que hemos considerado interesantes.
- Dotar de cláusulas reales, extractadas de los convenios ya firmados, a los delegados/as. No son plataformas, son expresión de acuerdos materializados y eso facilitará su reproducción.
- Fomentar la acción sindical, como herramienta y garantía para introducir buenas cláusulas de salud laboral en nuestros convenios.

DEFINICIÓN DE "BUENA CLÁUSULA"

En el marco de este estudio, entendemos por buena cláusula, como se enunció en la introducción, cualquier disposición, artículo o redactado de convenio colectivo que aporte elementos positivos para la prevención, protección y mejora de la salud de los trabajadores.

INCLUSIONES

Se han incluido los redactados que contribuyen a clarificar puntos oscuros o ambiguos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y aquellos que concretan y amplían el alcance de derechos reconocidos genéricamente (formación, información, participación, etc.). También se han incluido algunas cláusulas relativas a maternidad, que contemplan en realidad medidas que están a medias entre la protección de la salud y la conciliación de la vida personal y laboral, pero que tradicionalmente se han estudiado en conexión con la normativa de salud laboral. Finalmente, se ha intentado recoger el máximo número posible de cláusulas relacionadas con el medio ambiente, por la evidente interrelación existente entre ambiente interno, ambiente externo y salud.

EXCLUSIONES

La definición deja fuera todo lo que sea copiar la normativa vigente. Además, no hemos considerado como "buena cláusula" los acuerdos que tienen por objeto la contratación de pólizas de seguro que indemnizan a los trabajadores que sufran incapacidades permanentes o la muerte a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional o los pluses salariales por realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

La finalidad de estas cláusulas, a nuestro entender, es más indemnizatoria que preventiva y su presencia no redundan en una mayor protección de la salud de los trabajadores a los que se aplica.

CÓMO CONSTRUIR UNA PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN

Piensa en lo que quieren tus compañeros. Piensa en los obstáculos que te han surgido durante la acción sindical. Piensa qué obligaciones te hubiera gustado que tuviera en un momento determinado el empresario.

Piensa en los problemas de salud de tu ámbito. Piensa en las condiciones de trabajo. Tu proximidad a la realidad y tus experiencias son lo que hay que trasladar al convenio para enriquecer la negociación colectiva. Una vez ultimada esta reflexión, busca en este libro ejemplos de cláusulas que plasmen lo que te vendría bien conseguir y adapталas si es necesario. Cuando no encuentres ejemplos, formula tú mismo de la forma más clara y sencilla que puedas la cláusula que te interesa y luego acude al asesoramiento del Gabinete de Salud Laboral del sindicato para comprobar que la redacción es apta para conseguir aquello que te has propuesto. Hay que tener cuidado con la formulación de las propuestas de articulado, ya que una mala redacción puede convertir las obligaciones en acciones discrecionales que dependen de la buena voluntad del empresario o que directamente son imposibles. Hay que hacer un trabajo de equipo: tú pones las ideas, los técnicos del sindicato te ayudan a encontrar las palabras que las materializan.

LISTA DE COMPROBACIÓN

Respecto de cada propuesta que se lleve a la mesa negociadora, debería poderse contestar afirmativamente a las siguientes preguntas:

- Tengo claro qué añade a la normativa vigente.
- Tengo clara cuál es su finalidad y los objetivos que persigue.
- Sé qué importancia tiene para los trabajadores.
- Conozco la información previa sobre esta materia que existe en el ámbito de negociación.
- Tengo argumentos para defenderla.
- Conozco la acción sindical que se ha llevado a cabo sobre esta materia en el ámbito del convenio.

Nota:

En la actualización del estudio se adaptaron los criterios de búsqueda con el fin de mantener las referencias de los Convenios a las fechas de publicación de los textos articulados de los mismos. En muchos casos existen actualizaciones posteriores, pero son referentes a revisiones de tablas salariales, acuerdos, calendarios laborales, etc

1. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN.

A. HORAS PARA LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Se recogen algunas disposiciones que amplían el crédito horario del que disponen los delegados de prevención. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no concede ningún crédito horario específico a los delegados de prevención, solamente dispone que determinadas actividades que realizan (asistir a las reuniones del CSS y cualquier otra convocada por el empresario, acompañar a técnicos de prevención e inspectores de trabajo en las visitas que realicen a la empresa e investigar los daños a la salud que se han producido) no consumen horas del crédito del que disponen por su condición de representantes de los trabajadores.

1. Murcia, agricultura, montes y ganadería, 3000045, BORM 26/09/2006

Los delegados de prevención, para el desarrollo de su labor, además de las horas sindicales que les correspondan como delegado de personal o miembro de Comité de Empresa, dispondrán de un suplemento de horas que se determina en la siguiente escala:

Horas sindicales	Horas delegados de prevención	Total de horas/mes
15	4	19
20	5	25
30	8	38
35	8	43
40	8	48

Horas para DP, proporcionales al tamaño de la empresa, entre 4 y 8

2. Madrid, distribución de prensas y revistas, 2807565, BOCM 226/05/2005

Art. 34. Prevención de riesgos laborales. Los delegados de prevención tendrán diez horas adicionales de crédito horario remunerado, siempre que las dediquen al desarrollo de tales actividades.

10 horas adicionales, independientemente del tamaño de la empresa

3. Madrid, confección de peletería fina, 2801015, BOCM 18/10/2006

El crédito horario de los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones se sumará al crédito que tienen como delegados de personal y el número de horas, que serán retribuidas, variará en función del número de trabajadores de la empresa, según la siguiente tabla:

Hasta 100 trabajadores	9 horas
De 101 a 250 trabajadores	15 horas
De 251 a 500 trabajadores	20 horas
De 501 a 750 trabajadores	25 horas
De 750 en adelante	30 horas

Concesión de hasta 30 horas

B. FORMACIÓN

En su mayoría, son cláusulas que habilitan horas para que los delegados/as de prevención reciban formación. En este caso, más que una mejora "neta", se trata de una concreción de las disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. También se han incluido cláusulas que permiten que la formación sea impartida por entidades sindicales o elegidas por el delegado/a de prevención o que hacen referencias a acuerdos de ámbito autonómico que abordan a ese nivel los mecanismos consensuados de impartición de la formación en salud laboral.

Delegados de prevención

1. Baleares, establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia, 0700345, BOCAIB 05/03/2005

La empresa ofrecerá a los delegados de prevención y otros componentes del Comité de Seguridad y Salud un curso básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones. Para su formación preventiva y el resto de las funciones atribuidas en la LPRL, los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario específico de 20 horas anuales que no podrán ser cedidos sino a quién reglamentariamente los supla.

Horas para formación de DP: 50 horas y formación sobre riesgos específicos (20 horas)

2. Asturias, almacenes y almacenes mixtos de madera, 3300045, BOPA 01/07/2004

Art. 21. Delegados de prevención. Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario adicional, de 40 horas anuales, para recibir formación en dicha materia. La formación recibida deberá ser justificada con posterioridad. Junto con dicha justificación, la entidad que haya impartido la formación entregará al delegado el contenido de ésta. El delegado entregará copia del justificante y contenido a la empresa y ésta firmará el recibí.

40 horas anuales

3. Asturias, comercio en general, 3300245, BOPA 28/07/2006

Art. 40. Delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Los delegados de prevención en la empresa y previo acuerdo con la misma, dispondrán de un crédito mínimo anual de 30 horas para acudir a cursos de formación relacionados con la prevención de la actividad de la empresa.

30 horas anuales

4. Albacete, campo, 0200015, BOP 19/03/03

Art. 59. Formación delegados de prevención. Los delegados de prevención de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos delegados contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

80 horas anuales y posibilidad de asistir a dos jornadas técnicas

5. Madrid, empresas de depuración de aguas residuales, 2805815, BOCM 18/10/2006

Art. 69. Seguridad y salud. ...El plan de formación de los delegados de prevención será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud y nunca tendrá una duración inferior a cincuenta horas anuales. Tendrá consideración de formación para la prevención la que las organizaciones sindicales impartan para sus delegados de prevención, y como tal será incluida en los planes anuales.

50 horas anuales y referencia a un plan formativo. Expresa habilitación a los sindicatos para impartir formación.

6. Madrid, confección de peletería fina, 2801015, BOCM 29/08/2003

Art. 58. Delegados de prevención. ...El número de horas para la formación de los delegados de prevención vendrá dado por el tamaño de la empresa del modo siguiente:- De seis a 30 trabajadores: Sesenta horas.- De 31 a 100 trabajadores: Ochenta horas.- De 101 trabajadores en adelante: Ciento veinte horas. La formación podrá impartirse indistintamente por las empresas o por los sindicatos firmantes del convenio colectivo...

Muchas horas para formación y posibilidad de que la impartan los sindicatos

7. Álava, limpieza de edificios y locales, 0100995, BOTHA, 06/11/2000

Art. 40. Comités de Seguridad y Salud en el trabajo. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud así como delegados de prevención podrán asistir en horas laborables a los cursos específicos organizados por los sindicatos firmantes de este convenio, cuando los mismos se realicen en colaboración con el organismo oficial de seguridad y salud en el trabajo (OSALAN).

Facilidades para asistir a los cursos organizados por los sindicatos en colaboración con el organismo oficial de seguridad y salud en el trabajo.

Trabajadores

1. Comunidad Valenciana, prótesis dentales (laboratorios de Castellón y Valencia), 8000345, DOGV 31/07/2006

Art. 31. Salud laboral. ...Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, se impartirá a los trabajadores una formación teórica y práctica cuya duración será fijada por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral y en caso de desacuerdo será como mínimo de ocho horas. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido con el artículo 26 de este convenio (plan de formación desarrollado por una Comisión Sectorial).

Formación para los trabajadores. 8 horas y forma de diseñarla

2. Burgos, mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes... 0900395, BOP 09/05/2006

Art. 27. Salud laboral. Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un crédito horario de quince horas anuales, para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales en materia de Salud Laboral, siempre y cuando no se perjudique la actividad de la empresa.

15 horas anuales

C. FORMAS DE REPRESENTACIÓN. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Modificaciones del sistema de designación (electores, elegibles, empresas donde se pueden designar, etc.) Creación de nuevas figuras de ámbito de empresas, etc.

1. Palmas (Las), clínicas y centros de hospitalización privada, 3500485, BOP 05/11/2001

Art. 12. Salud laboral. Durante el presente bienio, en cada empresa del sector, se elegirá un delegado de salud laboral, debiendo ser miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, para lo cual se procederá a su elección mediante votación en asamblea de los trabajadores/as del centro, contando dicho delegado de salud laboral con un crédito extra de veintiuna (21) horas sindicales más para temas específicos de salud laboral, y además tendrá las funciones que les atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cada centro de trabajo, por elección directa y aparentemente con 21 horas (sin especificar cada cuanto tiempo)

2. Valencia, industrias vinícolas y comercio, 4600025, BOP 29/09/2004 Art. 37. Delegados de prevención.

En las empresas con más de cincuenta trabajadores, los sindicatos firmantes del presente convenio podrán nombrar un delegado de prevención en el trabajo, que necesariamente deberá ostentar la cualidad de miembro del Comité de Empresa, con derecho a cuatro horas mensuales retribuidas para ejercer dicha función.

Delegado sindical de prevención con horas. Además del DP.

3. Valencia, industrias de chapas y tableros, 4601405, BOP 28/05/1999 Decimotercera. Salud laboral.

En las empresas con un número de trabajadores superior a veinte, se creará la figura del delegado de salud laboral y será asimilable al delegado de prevención y salud previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. La elección del delegado de salud laboral podrá recaer en un miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, o en un trabajador de la empresa a propuesta del Comité o delegado de personal. En cualquier caso, el delegado de salud laboral dispondrá de un crédito horario de cien horas retribuidas al año, que en el segundo supuesto su uso sería exclusivo para cuestiones de salud laboral, cursillos u otras actividades relativas al cargo. Los supuestos extraordinarios no se computarán excepcionalmente en dicho crédito horario.

Delegado de salud laboral con horas

D. REGULACIÓN de los COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

Distinta frecuencia de reuniones, modificaciones de ámbito, composición no paritaria.

1. Skis Rossignol de España, S.A. , 0804011, DOGC 17/08/2005

Artículo 31. Comité de Seguridad y Salud. Cada miembro del Comité de Seguridad y Salud, en tanto en cuanto realice funciones corporativas propias del citado Comité de Seguridad y Salud, dispondrá de 6 horas al mes para el desarrollo de sus actividades, efectuándose una reunión cada 3 semanas y procediendo a la elaboración de un reglamento de actuación de acuerdo con la empresa. Caso de agotarse el tiempo establecido y ser de necesidad, podrá solicitar que se amplíe el mismo...

6 horas mensuales para miembros del CSS. -Rutina de reuniones demasiado frecuentes

2. Thyssenkrupp Indusa Mure, S.L., 2802272, BOCM 01/02/2005

Art. 31. Seguridad y Salud. El Comité de Salud Laboral ha elaborado su propio reglamento con lo concerniente a reuniones y funcionamiento, cuyas normas se recogen a continuación:

- Presidente del Comité de Salud Laboral, un representante de la empresa.
- Fecha de las reuniones: el segundo lunes de cada mes, estableciendo en base a ello un calendario anual de reuniones.
- Contenido de la reunión: se define previamente entre el jefe de seguridad de planta y un delegado de prevención.

Reglamento del CSS elevado a Convenio

Mensuales:

- Celebración: segundo lunes de cada mes.
- Asistencia: presidente del Comité de Salud Laboral, jefe de seguridad de planta y tres delegados de prevención.
- Contenido: evolución distintos proyectos, revisión de accidentes / incidentes del mes anterior, puntos específicos de mejora.

Trimestrales:

- Celebración: coincide con 3, 6 y 9 mensual.
- Asistencia: presidente del Comité Salud Laboral, jefe de seguridad de planta, jefe de recursos humanos, servicio médico y tres delegados de prevención.
- Contenido: seguimiento reuniones mensuales, evolución de accidentalidad al seguimiento de objetivos y marcar nuevos, evaluación del grado de cumplimiento de normas, procedimientos y plan de mejoras.

Anual:

- Celebración: coincide con la última reunión mensual.
- Asistencia: gerencia técnica, presidente Comité Salud Laboral, jefe de seguridad de planta, jefe de recursos humanos, servicio médico, tres delegados de prevención, presidente y secretario del Comité de Empresa.
- Contenido: evaluación situación de proyectos, evaluación accidentalidad, memoria anual y plan de estrategia del próximo año.

E. NUEVAS FIGURAS REPRESENTATIVAS

Creación de la figura del delegado de prevención territorial o sectorial o de otras figuras que, supliendo la debilidad o ausencia de los delegados de prevención, pueden asumir parte de sus funciones desde instancias externas a la empresa.

1. Baleares, laboratorio de prótesis dentales, 0702275, BOCAIB 22/11/2001

Delegado de prevención territorial bien constituido

Art. 36. Delegado de prevención sectorial. A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes negociadoras, representando trabajadores y empresa, crean la figura acreditada del delegado de prevención sectorial. Su número será de dos distribuidos y nombrados por las respectivas federaciones de las organizaciones sindicales firmantes del convenio. No será obligación que su nombramiento recaiga en personal del sector, así como tampoco gozarán de crédito horario a cargo de la empresa para la realización de dicha función. Su ámbito de actuación será la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. Su dedicación, sus competencias y sus facultades serán las reconocidas en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en todas y cada una de las empresas afectadas por el presente convenio. La Comisión Paritaria del presente convenio colectivo proveerá de la credencial correspondiente a los delegados de prevención sectoriales nombrados por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

2. Cantabria, fabricación, venta y distribución de pan, 3900755, BOC 5/9/2001

Otra formulación, con las horas necesarias

Art. 59. Delegados de prevención autonómicos. Se reconoce por medio del presente convenio la potestad de nombramiento por parte de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo la posibilidad de nombrar un delegado de prevención autonómico, cada uno de ellos con la retribución horaria necesaria para llevar a cabo sus obligaciones de visita de las distintas empresas del sector tras comunicar previamente los sindicatos a la patronal del sector el nombramiento de cada delegado de prevención de cada una de las centrales sindicales firmantes.

3. Castellón, industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, 1200055, BOP 04/06/2002

Posibilidad de acceso a las empresas de los miembros de la paritaria, previa invitación

6. Cualquier miembro de la comisión paritaria que recoge el actual convenio podrá acceder a las empresas del sector, previo aviso a la dirección de aquéllas, y siempre que haya sido requerido por el Comité de Empresa, delegado de personal, sección sindical, Comité de Seguridad y Salud o cualquier otro cargo que regule la nueva normativa, siendo acompañado en dicha visita por un representante de la empresa o persona en quien la dirección de ésta delegue.

F. COMISIONES PARITARIAS

1. Madrid, empleados de fincas urbanas, 2808125, BOCM 16/01/2002

Art. 67. Comisión sectorial de seguridad y salud laboral. Se crea una comisión sectorial de seguridad y salud laboral que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que a nivel sectorial supone la aplicación de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales, así como, en general, el análisis de los riesgos laborales que afecten a las diferentes actividades y las medidas de prevención de los mismos. La comisión podrá, además, proponer los planes de prevención del sector, determinar la formación que haya de ser requerida en esta materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas.

Estudio del impacto de la LPRL, evaluación de riesgos, planes de prevención, formación y vigilancia de la salud.

2. Navarra, industria de hostelería, 3103805, BON 28/06/2004

Art. 31. Salud laboral. ...Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a preparar documentación y material informativo sobre los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores del sector en su puesto de trabajo. Asimismo, las partes firmantes organizarán sesiones informativas y formativas dirigidas a los trabajadores del sector sobre riesgos laborales y protección de la salud laboral.

Las partes asumen compromisos sin crear paritaria. Preparar documentación y material informativo y organizar sesiones formativas e informativas.

3. Valencia, industria del metal, 4600105, BOP 23/08/2003

Art. 68. Comisión paritaria de prevención de riesgos laborales. Se acuerda crear una comisión paritaria de prevención de riesgos laborales integrada por las partes firmantes del presente convenio, a fin de establecer el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de salud laboral, puedan producirse en las empresas sujetas a su ámbito de aplicación.

Solución de conflictos.

1. La comisión de prevención de riesgos laborales estará integrada por seis miembros, tres designados por FEMIEVAL y tres por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.
2. La intervención de la Comisión paritaria de prevención de riesgos laborales se producirá:
 - a) Por iniciativa de los empresarios afectados que decidan someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a esta comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.
 - b) Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o por decisión mayoritaria de éstos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito dirigido a la comisión en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa al empresario.
 - c) Por propia iniciativa atendiendo a los requerimientos que en tal sentido le propongan los supervisores de prevención de ámbito provincial que de ella emanen.

La comisión está facultada para recabar las informaciones que considere necesarias para valorar los asuntos a tratar y previa deliberación, en caso de acuerdo entre sus miembros, emitirán un dictamen escrito sobre las medidas de prevención de riesgos laborales que se deban adoptar.

Del cumplimiento de los términos del referido dictamen se dará cuenta por escrito a la comisión en el plazo máximo de un mes.

En caso de desacuerdo entre los miembros de la comisión, que se comunicará por escrito al empresario afectado y a los representantes legales de los trabajadores, o directamente a los trabajadores en ausencia de aquéllos, las partes podrán ejercer las acciones que legalmente procedan ante la Inspección de Trabajo o cualquier otro órgano administrativo y jurisdiccional.

En todo caso, será requisito indispensable para proceder al ejercicio de la citada acción la acreditación de haber sometido el asunto a la Comisión, mediante certificación expedida por el secretario de la misma.

4. Badajoz, construcción, 0600175, DOE 09/01/2003

Art. 9.º Reconocimientos médicos. 3. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la cartilla profesional.

4. En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

Cláusula muy lógica, vista la precariedad del sector.

G. CONSOLIDACIÓN Y AMPLIACIÓN DE LOS DERECHOS DE CONSULTA, PARTICIPACIÓN E INFORMACIÓN

1. Castellón, establecimientos sanitarios de hospitalización médico-quirúrgica, 1200895, BOP 21/09/2002

Art. 23. Delegados de prevención y/o Comité de Salud y Seguridad. 2. Los trabajadores, mediante el Comité de Salud y Seguridad, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Art. 26. Programas, presupuestos y controles. El Comité de Salud y Seguridad será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo. Las organizaciones firmantes del presente convenio propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

Art. 27. Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Salud y Seguridad deberá ser consultado sobre todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Amplio acceso a la información (también de los trabajadores individuales). Recordatorio de la existencia de riesgos para la salud mental

Necesidad de dotar económicamente las políticas

2. Navarra, industria textil, 3107305, BON 11/08/2006

Existirá participación de los representantes sindicales en las empresas, sobre la elección de la Mutua y sobre el control de la Incapacidad Transitoria.

Participación en la lección de la Mutua y control de la IT

3. Burgos, comercio del mueble, 0900115, BOP 17/12/2002

Art. 21. Salud laboral. El cambio de mutua se consultará previamente a los representantes de los trabajadores

Consulta previa sobre las Mutuas

4. Canarias, campo, s/ref, BOCAC 07/07/2000

Art. 53. Delegados de prevención de riesgos. Los representantes de los/as trabajadores/as con competencias en protección de la salud y seguridad podrán ejercer los siguientes derechos: A paralizar los trabajos ante una situación de riesgo grave e inminente, en la ejecución de tareas de las contratatas y subcontratatas, cuando éstas se realicen en locales de la empresa principal. A ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de pro-

Competencias adicionales en materia de subcontratatas y medio ambiente

cesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto

2. DESARROLLO DE LOS ARTÍCULOS 14, 15 Y 16 DE LA LPRL

(Ley 31/1995 con las modificaciones correspondientes de la Ley 54/2003)

Artículo 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.
5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 15: Principios de la acción preventiva

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a. Evitar los riesgos
 - b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
 - c. Combatir los riesgos en su origen
 - d. 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
 - e. Tener en cuenta la evolución de la técnica
 - f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
 - g. 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
 - h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
 - i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores
2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
 3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
 4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
 5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.
Este plan de prevención de riesgos laborales deberá 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.
2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:
 1. El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondiciona-

miento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

2. Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos

1. Canarias, campo (no consta código), BOCAC 07/07/2000

Art. 48. Ordenación de la acción preventiva en la empresa. 1. La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en el presente capítulo. La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a:...[reproduce el art. 15.1 de la LPRL]...2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán los/as trabajadores/as a través de los órganos de representación. A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos. El empresario deberá reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, dando traslado a los delegados de prevención de dicha documentación, anualmente o en los supuestos de modificación...

Buena integración de la prevención.

Art. 49. Obligaciones de control. El empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de los/as trabajadores/as en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas. Cuando se haya producido un daño para la salud de los/as trabajadores/as o, si con ocasión de la vigilancia del estado de salud de éstos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Acción permanente

Art. 50. Adecuación de las medidas preventivas. Cuando, como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el artículo anterior, se aprecie la inadecuación de las acciones preventivas utilizadas, se procederá a la modificación de las mismas, utilizando, hasta tanto puedan materializarse las modificaciones indicadas, las medidas preventivas provisionales que puedan disminuir el riesgo...

Se incide en la interrelación entre vigilancia de la salud y evaluación de riesgos

Art. 57. Excepcionalidad de la protección personal. Los riesgos para la salud del/de la trabajador/a se prevendrán evitando: 1.º su generación, 2.º su emisión, 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal adecuados al riesgo. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

2. Madrid, mercados de distrito de concesión municipal, centros comerciales de barrios y galerías de alimentación, 2802795, BOCM 21/08/2004

Plazo para hacer la Evaluación de Riesgos

Art. 39. Ley de prevención. En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo previsto en la Ley número 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Todas las empresas afectadas deberán efectuar la evaluación de riesgos antes del 31 de mayo de 2001.

3. Barcelona, industrias de panadería, 0802525, DOGC 10/09/2003

Séptima. Las partes firmantes, en virtud de lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, en relación con el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, se comprometen a interesarse por la incorporación, a través del correspondiente procedimiento, de nuevas enfermedades relacionadas con el sector de la panadería en el cuadro de enfermedades profesionales que contempla la ley, a cuyo fin instarán lo necesario a través de las Consejerías de Trabajo y Sanidad.

Compromisos para un mejor registro y reconocimiento de las enfermedades profesionales

4. Productos Tubulares, S.A., 4804272, BOP Vizcaya 30/10/2000

Art. 27. Premios de seguridad. Se establecerán incentivos a la seguridad conforme al programa a desarrollar por el Comité Central de Seguridad de la sociedad, consistentes en premios individuales o colectivos. Para ello se asignará un presupuesto anual de 650.000 ptas.

Política incentivadora

5. Ferrocarriles Vascos, S.A., 8600172, BOPV 27/05/2005

Art. 38 Salud laboral. Para atender a la problemática de la salud en el trabajo se establecerá un presupuesto, dentro del regulado para inversiones, que se distribuirá conjuntamente por la dirección y los representantes sindicales, una vez concertados los objetivos prioritarios, a través del Comité de Salud Laboral.

Excelente. Amarra un presupuesto de gestión compartida para temas de salud laboral.

3. VIGILANCIA DE LA SALUD

Según las estadísticas (cuantitativas) elaboradas por el Ministerio de Trabajo a partir de la cumplimentación de la Hoja Estadística de Convenios, la vigilancia de la salud es la materia relacionada con la salud laboral presente en el mayor número de convenios.

Pese a ello, la mayoría de las cláusulas que se ocupan de esta materia están concebidas pensando más en un "reconocimiento médico" genérico que en la "vigilancia de la salud" a la que alude el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Haremos pues una aclaración sobre las diferencias entre ambos conceptos:

RECONOCIMIENTO MÉDICO:

Se trata de un fringe-bénéfit (beneficio adicional) que recibe el trabajador que, con independencia del lugar en el que trabaja y de la profesión que desempeña, cada año, disfruta de un chequeo genérico en el que se le controlan algunas variables que pueden tener interés desde el punto de vista de la salud pública. El sentido de estos reconocimientos depende de la eficacia que tenga la respuesta a la detección precoz de situaciones de riesgo potenciales (por ejemplo, el colesterol alto). Al no tener relación con el lugar de trabajo y con la exposición profesional de la persona que se chequea, su resultado, en términos de sugerencias, no implicará una modificación de las condiciones de trabajo, sino en todo caso de los hábitos de vida. Son, en definitiva, reconocimientos que en el mejor de los casos tienen trascendencia desde el punto de vista de la salud pública y de la salud individual de una persona, pero que aportan poco al conocimiento de los daños a la salud que derivan del trabajo y en consecuencia de las mejoras necesarias de las condiciones de trabajo.

VIGILANCIA DE LA SALUD:

Tiene una estricta relación con los riesgos para la salud inherentes al trabajo de la persona que se va a reconocer, ya que su finalidad es buscar las alteraciones de la salud asociadas a esas condiciones de trabajo. Su práctica permite comprobar la efectividad de las medidas preventivas adoptadas, detectar precozmente la aparición de problemas de salud no esperados y en ambos casos rediseñar la actuación preventiva de la empresa.

De modo que al analizar las cláusulas de los convenios relativos a la vigilancia de la salud hemos considerado que las disposiciones que reconocen el derecho a pasar reconocimientos médicos inespecíficos pueden ser una cláusula beneficiosa para los trabajadores, pero no son una buena cláusula de desarrollo de la LPRL, y no las hemos computado con tales.

Por el contrario, entendemos que a la vista de lo dispuesto en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, las cláusulas que pueden mejorar la regulación legal de la vigilancia de la salud, serán las que:

- a) Refuerzan su vinculación con los riesgos del puesto de trabajo, bien definiendo perfiles de riesgo, bien esbozando protocolos de actuación y en todo caso incidiendo en la interrelación mutua existente entre la evaluación de riesgo y la vigilancia de la salud.
- b) Eliminan las excepciones a la voluntariedad. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales prevé algunas excepciones al carácter voluntario de la vigilancia de la salud, que es la

regla general. La garantía convencional de la voluntariedad tiene la doble utilidad de contrarrestar una inercia de la negociación anterior a la ley, que hablaba de reconocimientos médicos obligatorios, y de hacer patente que en el ámbito del convenio no se da ninguno de los motivos que de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales autorizan el establecimiento de reconocimientos médicos obligatorios.

- c) Tutelan la confidencialidad de la información médica y refuerzan la prohibición de uso discriminatorio de la vigilancia de la salud. La regulación legal de ambas materias es, en principio, adecuada. Sin embargo, ante la dificultad de probar determinados abusos (selección de plantillas en base a criterios de salud), toda aportación de la negociación colectiva es buena.
- d) Garantizan la reubicación si la vigilancia de la salud detecta inadecuación al puesto. La normativa actual prevé soluciones bastante insatisfactorias para este gravísimo problema. La negociación colectiva debería mejorarlas.
- e) Aseguran que el tiempo que se invierte en su realización es tiempo de trabajo efectivo. Creemos que una correcta interpretación de la ley lleva a esa misma conclusión, sin embargo su mención expresa permite obviar engorrosas disputas.
- f) Aseguran la entrega de copia de los resultados y/o de información por escrito al trabajador/a. La Ley asegura sólo la "comunicación" de los resultados al trabajador.

1. Canarias, campo, BOCAC 7/7/2001

Art. 52. Ampliación de los derechos de los trabajadores a la protección de su salud. Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

...A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el/la trabajador/a.

Garantizar la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos. En aquellas excepciones legales en que la empresa puede detectar consumo de drogas (cuando hay riesgos derivados hacia terceros), garantizar el control sindical con el fin de que no se produzca el despido o la adaptación, sino la excedencia con reserva de puesto de trabajo hasta su rehabilitación, que acreditará con informe facultativo, independientemente de su antigüedad en la empresa.

Probablemente la mejor de las cláusulas que hemos encontrado

2. Asturias, almacenes y almacenes mixtos de madera, 3300045, BOPA 01/07/2004

Art. 19. Reconocimientos médicos. Todos los trabajadores del sector tienen derecho a un reconocimiento médico anual con cargo a la empresa, adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados del reconocimiento serán comunicados al trabajador por escrito. El tiempo empleado en su práctica será a cargo de la jornada laboral.

Aclara que se desarrollan en tiempos de trabajo. No muy bien expresada la adecuación de riesgos específicos del puesto de trabajo.

3. Asturias, construcción y obras públicas, 3300295, BOPA 30/10/2003

Art. 36. Asistencia sanitaria. 1. Las empresas están obligadas a que

Reconocimientos en horario de tra-

todos los trabajadores afectados por este convenio lleven a cabo un reconocimiento anual adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

2. Empresa y representantes de los trabajadores acordarán dónde se realizará el reconocimiento médico.

Se entenderá por reconocimiento médico anual adecuado al que comprenda los siguientes aspectos:

A) Exploración general:

1. Exploración cardiopulmonar, electrocardiograma.
2. Control de tensión.
3. Control de vista y oído.
4. Exploración de columna vertebral y aparato locomotor.
5. Para las mujeres comprenderá además el reconocimiento ginecológico y de mamas.

B) Análisis:

1. Sangre: hematíes, hemoglobina, valor globular, hematocrito, leucocitos, fórmula leucocitaria, velocidad. Otros de sangre según historial del individuo, edad, colesterol, triglicéridos, lípidos totales, urea, ácido úrico, glucosa y transaminasas.
2. Orina: densidad, reacción, albúmina, glucosa y sedimento.

C) Reconocimientos especiales para la profesión:

1. Gruistas: vértigo y vista.
2. Barrenistas: silicosis.
3. Operarios de maquinaria de movimientos de tierras: oído, aparato locomotor, vista y silicosis.
4. Además vendrán las empresas obligadas a efectuar un reconocimiento médico en un centro especializado al inicio del contrato de trabajo y otro a la finalización del mismo; en este último caso, sólo en el supuesto de que, desde el anterior reconocimiento de los establecidos en este artículo, hayan transcurrido ciento ochenta días.

4. Murcia, limpieza de edificios y locales, 3000915, BORM 17/07/2004

Art. 24. Revisiones médicas. Con carácter obligatorio las empresas facilitarán una revisión médica anual de sus trabajadores en el Gabinete de Seguridad e Higiene o en un centro clínico por personal facultativo. La revisión consistirá en las siguientes pruebas:

1. Confección de un historial médico-laboral.
2. Toma de datos antropométricos.
3. Presión arterial y pulso.
4. Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
5. Control audiométrico.
6. Control visual (lejana, cerca).
7. Espirometría (en aquellos trabajadores expuestos en ambiente pulvígeno).

bajo, y se pacta el lugar donde se realiza la prueba. Se concretan las pruebas, pero no está muy clara la adecuación a los riesgos. Entrega de los resultados por escrito.

Excelente mención sobre la confección de un historial médico-laboral, pieza verdaderamente esencial para realizar una vigilancia de la salud de calidad. Recuerda la obligación de adaptar el reconocimiento.

Comunicación por escrito de los resultados

8. Electrocardiograma a todo trabajador mayor de cincuenta años o en aquellos que en la exploración clínica se ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
9. Pruebas en sangre y orina de tipos estándar recuento V.S.O.
10. Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.

Tiempo de trabajo, incluidos los desplazamientos

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral. En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso, a petición de cualquiera de las partes y una vez dictaminado por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las revisiones médicas serán semestrales y se adoptarán las medidas que dictamine dicho gabinete.

5. Castilla y León, medianas superficies de distribución de alimentación, 7800175,10/06/2004BOCyL 10/04/2002

Art. 28. Seguridad y salud laboral (Protección a la maternidad). 2.

El empresario garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos/as los/as trabajadores/ras, artículo 22 (de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo.

- Exposición a las bajas temperaturas.
- Alteraciones musculoesqueléticas.
- Manipulación manual de cargas.
- Pantallas de visualización.

Identifica correctamente los riesgos específicos más frecuentes del sector.

6. Santa Cruz de Tenerife, limpieza de edificios y locales, 3801035, BOP 25/06/2003

Art. 56. Revisión médica. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud, o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y otras personas. La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere. La realización de dicha revisión será dentro de la jornada laboral de los mismos, el tiempo empleado será estrictamente el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica

Claro y justo en cuanto a los costes de la vigilancia de la salud, resuelve además, la peculiaridad de los trabajadores de turno de tarde o noche.

4.CONDICIONES DE TRABAJO

RIESGO QUÍMICO

1. Ourense, industrias de siderometal y talleres de reparación de vehículos, 3200305, DOG 27/04/2006

Art. 44. Evaluaciones ambientales. Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberá ser evaluado en un plazo no superior a 6 meses. Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados a los trabajador/es afectados y a los delegados de prevención, así como quedar convenientemente archivados.

Hasta tanto en cuanto no existan valores europeos y/o nacionales, los valores límites a partir de los cuales se habrán de aplicar medidas correctoras, serán los utilizados por el Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo y los gabinetes provinciales de seguridad e higiene.

Plazo para realizar la evaluación del riesgo químico.

2. Baleares, marroquinería, confección de prendas de piel e industrias afines, 0700225, BOCAIB 12/10/2006

Art. 61. Seguridad e higiene en el trabajo. 3. Queda prohibido el uso en la empresa de pegamentos con benzol o benceno, por tener la consideración de tóxicos.

Prohibición benceno.

3. Alicante, exhibición cinematográfica, 0300085, BOP 26/07/2003

Art. 35. Salud laboral. El personal de cabina no estará obligado a proceder a la sustitución de las lámparas de xenón cuando la empresa no le provea de máscara, guantes y peto de protección.

Sustitución de las lámparas de xenón.

4. Santa Cruz de Tenerife, limpieza de edificios y locales, 3801035, BOP 25/06/2003

Art. 54. Comité de Seguridad y Salud, competencias y funciones. ...2. Los Delegados de prevención tendrán dentro de sus competencias y funciones las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dentro de las actividades a realizar por los delegados de prevención y en el ámbito del presente convenio, se promoverá una campaña sobre el riesgo químico, que contará con la participación conjunta de empresarios y sindicatos, en la forma que se acuerde en una comisión creada para su planificación.

Campaña sobre riesgo químico.

PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS

5. Cantabria, industria siderometalúrgica, 3900905, BOC 5/6/2000

Art. 71. Trabajo en pantallas. 1. Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar riesgos a la

Trabajo en pantallas.

salud de los trabajadores (Diseño y colocación de mobiliario y del equipo, luminosidad, etc.).

2. A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, pruebas específicas para mujeres embarazadas.

3. Su jornada de trabajo en las pantallas será de un máximo de cuatro horas y media por día con pausas de 10-12 minutos cada hora y media.

4. Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

6. Telefónica Publicidad e Información, S.A., 9001252, BOE 14/12/2004

Disposición adicional segunda. Seguridad y salud laboral. ...2.2. Personal de pantallas:

a) A juicio del Comité de Seguridad y Salud laboral, no podrá ser obligado a trabajar en pantalla el personal cuyos defectos visuales recomienden su exclusión, el cual llegará a un acuerdo en base a los informes médicos que se le presenten o solicite. En caso de disconformidad, se someterá la decisión al arbitraje de un facultativo.

b) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante las pantallas más tiempo del establecido en su jornada laboral, con descansos no acumulables de diez minutos por cada dos horas de trabajo en las pantallas.

Hay mucho de reiteración, pero es interesante el papel del CSS, el procedimiento para resolver disconformidades y la regulación de jornada en pantalla y descansos.

DROGODEPENDENCIAS

7. BSH Balay, S.A., 5002962, BOP Zaragoza 16/07/2003

Art. 23. Seguridad y salud. Consumo de alcohol y drogas: Ambas partes se comprometen a difundir entre todos los trabajadores la información suficiente sobre los riesgos derivados del consumo de alcohol y drogas para la salud, así como a atender a las personas afectadas que muestren interés de rehabilitación, guardando la confidencialidad que el tema requiere, y dirigiéndolos hacia las asociaciones y personas adecuadas para dar solución a sus problemas.

Información para todos y asesoramiento para quienes deseen rehabilitarse.

8. Opel España de Automóviles, S.A., 5000582, BOP Zaragoza 09/07/2004

Art. 28. Lucha contra el alcohol, drogas y ludopatía. El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo sino también a sus compañeros de trabajo. Por otra parte, la ludopatía se ha incorporado en nuestra sociedad como una nueva

Da amplia participación.

forma de dependencia de las personas, afectando a su salud y a su entorno personal y profesional.

La Organización Internacional del Trabajo recomienda a todas las empresas y sindicatos la importancia de ayudar a las personas que tienen problemas con el alcohol y otras adicciones. En esta línea, la participación del comité de empresa y sindicatos, y su cooperación con el departamento de prevención y comités de seguridad y salud en el trabajo, es necesaria en el desarrollo de una prevención eficaz de este tema.

Por todo lo expuesto, y dentro de las funciones del comité central de seguridad y salud de Opel España de Automóviles, S.A., se establece desarrollar y promover procedimientos necesarios en orden a conocer y cooperar en el programa de ayuda a empleado (PAE) con problemas de alcohol, drogas y ludopatía.

Los objetivos de dicho programa serán:

- Difundir entre todos los empleados información suficiente sobre los riesgos de la ludopatía y del consumo de alcohol y drogas para la salud.
- Atender a las personas afectadas que muestren un vivo y sincero interés de rehabilitación, guardando la necesaria confidencialidad que el tema requiere, y dirigiendo a éstos hacia las asociaciones y personas adecuadas para dar solución a sus problemas.

Cualquier empleado de Opel España podrá solicitar su incorporación a dicho programa, demostrando su voluntad de seguir los tratamientos que le fueran marcados por los expertos. Para el seguimiento de dicho programa y teniendo en cuenta la confidencialidad de su contenido, el comité de empresa designará un representante de cada central sindical, que junto con un representante del departamento de personal se reunirán de forma regular con los miembros del departamento de prevención responsables del mismo.

9. Nervacero, S.A., 4803102, BOP Vizcaya 29/09/2006

Art. 8.2. Salud laboral. ...En el supuesto de que algún trabajador padeciera toxicomanías deberá someterse, cursando la baja, a través de los Servicios Médicos de la Seguridad Social, a tratamiento médico o rehabilitador, sin que las conductas derivadas de este tipo de enfermedades puedan ser objeto de medidas disciplinarias.

Protección frente a medidas disciplinarias.

10. Personal laboral de Suma, Gestión Tributaria Diputación de Alicante, BOP Alicante 12/01/2004

Art. 70.5. El Comité de Salud Laboral realizará un plan de prevención contra las drogodependencias. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes: Suma, sindicatos, trabajadores y organismos oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Mobbing

Los objetivos básicos de este plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores/as afectados, y a sus familiares, por estos tipos de problemas, con la finalidad de que puedan reinsertarse en el mercado sociolaboral.
- Prevenir y reducir la siniestralidad laboral.
- Mejorar la productividad y cualidad del trabajo.
- Reducir el absentismo.
- Armonizar las relaciones laborales.

11. Comunidad Valenciana, prótesis dentales (laboratorios de Castellón y Valencia), 8000345, DOGV 31/07/2006

Salud laboral y drogodependencias. El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, participativa, voluntaria y planificada.

Preventiva. Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables). Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria. Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

Es la mejor definición de la relación Entre drogodependencias y condiciones de trabajo.

OTROS

12. Comunidad Valenciana, empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, 8000545, DOGV 17/08/2004

Concretamente y en este contexto, realizará (la paritaria) los estudios y elaborará las consiguientes propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del burnout profesional en aquellos puestos de trabajo que estén más expuestos a sus efectos. Dichas propuestas considerarán, al menos, las siguientes opciones:

- Un período de descanso (opcional para el trabajador o trabajadora), para lo cual se deberá concretar su duración máxima, que

Medidas para el control del burnout.

en cualquier caso no será inferior a cinco meses; el período de tiempo de permanencia previa en el puesto de trabajo, que será de 12 años, y el porcentaje de retribución que se reduce.

- Proponer las medidas oportunas para que los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de burnout, sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes.

13. Estatal, industrias extractivas, industrias del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, 9902045, BOE 11/08/2004

Art. 92. Acoso moral.

- Es la actitud que consiste en el maltrato persistente, deliberado y sistemático de uno o varios miembros de una organización de superior, igual o inferior jerarquía en la empresa hacia un individuo, teniendo entre otros objetivos su anulación psicológica y social y su abandono de la organización, en deterioro de su ámbito laboral y su salud. Las personas que se sientan acosadas moralmente deberán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores y ambos, conjuntamente, deberán recabar los datos y llevar a cabo el seguimiento adecuado para tomar las medidas oportunas con la mayor rapidez y el sigilo que el caso requiere.

14. Palmas (Las), empaquetado de tomates, 3500785, BOP 03/05/2002

Art. 11. Rotación de los puestos de trabajo. Con el fin de atenuar la monotonía del puesto de trabajo, y reducir los efectos negativos del mismo en la salud de los/as trabajadores/as, se establece la rotación de los/as trabajadores/as en sus puestos de trabajo, de manera que ningún/a trabajador/a, si lo desea, pueda permanecer más de media jornada en el mismo puesto de trabajo, siempre y cuando no perjudique los intereses de la empresa, teniéndose en cuenta la salud e integridad de los trabajadores.

La empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as elaborarán un plan de organización que permita la rotación del personal en las distintas funciones del empaquetado. No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta la competitividad del sector tomatero, ambas partes coinciden en que los planes de rotación que pudieran elaborarse tendrían siempre como objetivo prioritario el que prevalezca la calidad y el funcionamiento de la propia actividad de empaquetado.

Contra el trabajo monótono. Unadal y una de arena (condicionamiento a la productividad).

15. Murcia, construcción y obras públicas, 3000345, BORM 07/09/2002

Anexo VII. Plan de seguridad. I. Compromiso del cumplimiento estricto por todos los agentes intervinientes en el proceso constructivo (empresarios, trabajadores, técnicos y administraciones públicas) del Real Decreto 1627/1997.1. Fase de elaboración de proyecto:

Normas sobre seguridad en la construcción, que desarrollan en algunos aspectos el RD 1627/1997 sobre seguridad y salud en las obras de construcción.

- a) Todos los proyectos deben cumplir con lo prevenido en el real decreto, es decir, con un estudio de seguridad y salud (general o básico), referido y adecuado a la obra que se va a ejecutar.
- b) Por los colegios profesionales competentes y por los órganos de la Administración pública contratante, se comprobará fehacientemente a la hora del visado de los proyectos que los estudios de seguridad cumplen con su finalidad y son adecuados a la obra a ejecutar, denegándose el visado a los que no cumplan.
Para dar cumplimiento con tales objetivos se recomienda la firma de convenios con los colegios profesionales implicados, en los que se recojan dichos compromisos y la obligación de dotar de profesionales expertos, en temas de prevención de riesgos, a sus departamentos de visados de proyectos, así como de una asesoría en materia de prevención que pueda ser utilizada por los técnico-projectistas a la hora de elaborar sus proyectos.
- c) Por los Ayuntamientos se comprobará fehacientemente, a la hora de la concesión de las licencias de obras u otras autorizaciones administrativas, que al proyecto básico y/o de ejecución se le acompaña el estudio de seguridad y salud que proceda, y que debe de ser consecuente con la obra a realizar.
En caso de no cumplir tal exigencia legal, se denegará la licencia de obra correspondiente.
Para articular el cumplimiento de tales obligaciones se recomienda la firma, por los agentes sociales, de un convenio con la Federación Regional de municipios, al efecto.

2. Fase de ejecución de la obra:

- a) En todas las obras deberá existir un plan de seguridad y salud, elaborado por el promotor (cuando asuma el papel de contratista), o por el contratista principal. Dicho plan de seguridad, confeccionado en aplicación del estudio de seguridad y salud, contemplará cada unidad o fase de la obra y será asumido expresamente en los contratos de ejecución parcial de obra por los distintos sub-contratistas y trabajadores autónomos que intervengan en la construcción.
- b) El referido plan deberá ser aprobado antes del inicio de la obra por el coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra que designe al promotor de la misma.
- c) En todas las obras en las que durante la fase de ejecución intervenga más de una empresa, el promotor, obligatoriamente, se compromete a designar un coordinador en materia de seguridad en fase de ejecución, recayendo la designación en un técnico competente (que se estima, a nivel de edificación, como mínimo, un arquitecto técnico y en obra civil, un ingeniero técnico, con conocimientos adecuados en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción). (Nota: En el anexo I del Real Decreto 1426/1997 recoge una relación no exhaustiva de las obras de construcción o de ingeniería civil.)

- d) Se recuerda a las empresas del sector su obligación de cumplir con lo dispuesto en los artículos 30 y 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- e) Compromiso del promotor de dotar de la autoridad necesaria al coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución con relación a los subcontratistas y autónomos para que pueda cumplir fielmente con su obligación de coordinación de las actividades de aquéllos y del cumplimiento de lo recogido con el plan de seguridad y salud en el trabajo de la obra.
- f) Subcontratación: Se considera imprescindible el cumplimiento por las empresas del sector de lo dispuesto en el artículo 116 de la vigente Ley 13/1995, de 18 de mayo, de contratos de las Administraciones públicas en materia de subcontratación de obras.
- g) Tablón de anuncios: Se acuerda que por la Fundación Laboral de la Construcción se diseñe un modelo de tablón de anuncios para colocar en cada obra o centro de trabajo de construcción en el que conste el nombre de las empresas intervinientes, así como los nombres de las personas responsables de la prevención y riesgos laborales.

3. Campaña de la autoridad laboral competente (Inspección de trabajo y gabinete de seguridad e higiene) centrada en el control y asesoramiento a las empresas en:

- Las protecciones perimetrales, huecos y aberturas.
- Los riesgos electrónicos en máquinas.
- Andamios.
- Aparatos de elevación.

Dado que es en estas materias en donde se produce el mayor grado de deficiencias, lo que en nuestro sector da lugar a accidentes graves y muy graves.

4. En los casos de comprobarse por la autoridad laboral la existencia de riesgo grave e inminente de accidente para los trabajadores, parece oportuno acordar la paralización de la obra (tal y como establece la legislación vigente), antes de la imposición de sanción económica, y hasta que sean subsanadas las deficiencias observadas en materia de seguridad y salud laboral.

5. Seguimiento estadístico de la accidentalidad en el sector, en los casos de accidentes graves y muy graves, con información periódica a los agentes sociales sobre sus causas y efectos ocasionados.

II. Medidas contra el intrusismo profesional.

- Establecimiento de un carné profesional obligatorio para las empresas del sector, que acredite su cualificación y capacidad profesional para el ejercicio de su actividad, emitido por la organización profesional correspondiente.
- Consolidación de la cartilla profesional para los trabajadores del sector emitida por la FLC, y que deberán poseer, todos los trabajadores.

16. Cepsa, 9001160,BOE 29/09/2003

9. Prácticas contra incendios. Por la dirección del centro se establecerá en cada uno de los centros industriales un calendario anual de prácticas contraincendios, del cual se informará a los representantes de los trabajadores en los respectivos CSS.

La empresa garantizará la preparación permanente en la lucha contraincendios, no sólo al personal de dedicación exclusiva a estas tareas, sino al personal que tenga previsto actuar en cualquier tipo de emergencia.

Concreción de las prácticas contraincendios.

17. Robert Bosch España, Fábrica La Carolina, S.A., 2301132, BOP Jaén 08/08/2006

Capítulo IX. Seguridad Higiene y Salud Laboral. Art. 64

1. Ruidos. Recepción obligatoria por parte de los Técnicos de Seguridad de todas las nuevas inversiones (tanto las que sean de nueva compra, como las trasladadas de otros Centros del Grupo (RB), marcándose como objetivo una emisión máxima de 80 dB (A). Se informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral. Si la emisión de ruido superara este límite, se deberá actuar sobre las máquinas y/o instalaciones para reducir la emisión hasta el límite indicado, definiéndose en estos casos un plan de acción....

2. Temperatura. Se consideran como objetivo de temperaturas secas mínimas (ambientales) y siempre que el proceso de fabricación lo permita, las siguientes:

Naves para máquinas y trabajos de montaje con actividad no constantemente sentados: 17°C

- Talleres con actividades permanentemente sentadas: 20°C
- Comedores: 18°C
- Vestuarios: 21°C
- Duchas: 22°C
- Aseos: 17°C
- Almacenes con personal habitual: 15°C
- Oficinas: 20°C

Los problemas derivados de fabricación se discutirán en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los objetivos de temperaturas secas máximas y de definición de los puntos críticos del Centro se realizarán por el Comité de Seguridad y Salud. La Comisión Paritaria de Seguimiento vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto, a fin que se lleve a cabo.

También sobre prácticas contra incendios.

5.COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y CONTROL DE TRABAJADORES EXTERNOS

Las buenas cláusulas encontradas en esta materia son anteriores al reciente Real Decreto 171/2004, que desarrolla reglamentariamente el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Pese a ello, son cláusulas de hondo calado que mejoran la normativa actualmente vigente bien poniendo límites a la libertad empresarial de subcontratar, bien incrementando la responsabilidad de la empresa principal, bien concediendo mayores derechos a los representantes de los trabajadores.

También se han destacado algunas cláusulas que mejoran la protección de los trabajadores de empresas de trabajo temporal respecto de lo estipulado en el RD 216/1999

Canarias, convenio del campo, s/ref, BOCAC 7/7/2000

Art. 59. Control de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores externos.- El empresario principal deberá vigilar las condiciones de salud y seguridad de los/as trabajadores/as que no siendo de su plantilla realizan actividades subcontratadas por éste en su centro de trabajo o con equipos o materias suministradas por él.

Importante extensión de la responsabilidad empresarial. La obligación de vigilancia, que legalmente se contempla sólo del principal sobre la contratista, se extiende al titular del centro de trabajo e incluso al supuesto de trabajo derivado fuera del centro de trabajo, pero realizado con equipos o materias de la empresa que externaliza.

Balears, transporte de mercancías por carretera, 0700835, BOCAIB 13/09/2005

Art. 46. Subcontratas.- Las empresas se comprometen a vigilar y supervisar la calidad de los trabajos efectuados en las subcontratas, así como a exigir el estricto cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Las empresas se comprometen a informar a la representación social, facilitando los datos relativos a la subcontratación efectuada, las empresas adjudicatarias y el volumen de trabajo subcontratado, así como a no utilizar subcontratas en trabajos de carácter permanente ni subcontratación de segundo grado.

En esta disposición se conjugan las tres dimensiones de mejora que hemos señalado como susceptibles de alcanzarse a través de la negociación colectiva: por un lado, se aumenta la responsabilidad de control de la empresa que externaliza trabajos sobre sus empresas auxiliares; por otro, se mejoran los derechos de información de los representantes de los trabajadores, y finalmente se limita de manera importante la facultad empresarial de externalizar, prohibiendo la subcontratación en trabajos de carácter permanente y la subcontratación de segundo grado.

6. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

El artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales resulta insatisfactorio, ya que reconoce el derecho a la movilidad por motivos de salud, y en definitiva a la adscripción a un puesto de trabajo lo más compatible posible con el estado de salud de cada persona, de manera muy cautelosa y poco ágil.

Además, es llamativa (y peligrosa) la falta de coordinación de este artículo con las disposiciones relativas a incapacidades o despido objetivo por ineptitud sobrevenida. La negociación colectiva incide en la materia a través de diferentes cláusulas: a un nivel más elemental, preestableciendo ubicaciones más cómodas para los trabajadores de edad o menores o previendo una vigilancia de la salud más continua de los trabajadores especialmente sensibles; con más originalidad y valentía otras cláusulas intentan incidir en la misma esencia del artículo, facilitando la adaptación de los puestos, la reubicación de las personas e incluso intentando evitar los efectos negativos para el trabajador de la descoordinación de las disposiciones sobre inaptitudes.

1. Baleares, establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia, 0700345, BOCAIB 05/03/2005

10. Se reconoce el derecho de los trabajadores mayores de 55 años a no realizar turnos de noche. La empresa tendrá la facultad de disponer las permutas temporales derivadas de la aplicación de este derecho.

Exención turnos nocturnos desde 55 años.

2. Madrid, limpieza de edificios y locales, 2802585, BOCM 16/07/2005

Art. 35. Protección social.- En los centros donde trabajan varios productores y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico.

Reserva de trabajos más cómodos para trabajadores de mayor edad.

3. Madrid, hostelería y actividades turísticas restauración, 2802085, BOCM 11/05/2004

Se recomienda que los menores de dieciocho años no utilicen las máquinas picadoras, serradoras o cortadoras instaladas para su uso en la cocina. En caso de utilización para favorecer el aprendizaje, ésta deberá estar supervisada por una persona capacitada para ello.

Restricción en el uso de ciertas máquinas por parte de los menores.

4. Canarias, campo, s/ref, BOCAC 7/7/2000

Art. 58. Trabajadores con especial riesgo.- Aquellos/as trabajadores/as y/o grupos de trabajadores/as que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

Protección específica y vigilancia de la salud especial.

5. Palmas (Las) , cultivo de tomates, 3500665, BOP 04/02/2004

Art. 46. Ampliación de los derechos de los trabajadores a la protección de su salud.- Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

...Derecho al cambio de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando se dé una incompatibilidad entre las características del puesto

Buena clarificación del artículo 25 de la LPRL. Especial atención a minusválidos y personas con dependencias.

(una vez mejorado todo lo posible), y las circunstancias de salud del trabajador/a ...

En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los/las trabajadores/as minusválidos y discapacitados igual en toxicomanías y consumo de drogas, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas marginales.

6. Cantabria, construcción y obras públicas, 3900365, BOC 11/8/1998

Art. 74. 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 conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.

No asegura el salario del puesto de origen.

7. Cataluña, enseñanza pública no universitaria, 7901852, DOGC 28/05/2002

3.3. Adaptación o cambio de puesto de trabajo. El Departament d Ensenyament arbitrará un procedimiento para que previa solicitud de la persona interesada, ésta pueda ser adscrita de forma temporal, en comisión de servicios, en labores propias de su cuerpo a plazas diferentes del destino que está ocupando. Podrá acogerse aquel profesorado con dificultades físicas, psíquicas o sensoriales, que puedan afectar temporalmente al desarrollo de su trabajo, siempre que la disminución de sus capacidades no sea susceptible de la declaración de jubilación o de incapacidad permanente.

Buen procedimiento para asegurar la movilidad de los trabajadores especialmente sensibles.

Los cambios de lugar de trabajo podrán ser en el mismo centro o en un centro diferente, y durante esta adscripción temporal se atribuirán trabajos de docencia directa, preferentemente en grupos reducidos, en una especialidad para la que se posea la capacitación correspondiente, en trabajos de apoyo de los centros docentes, propios de su cuerpo y adecuados a su formación. Estos cambios podrán suponer la dedicación total o parcial de la jornada.

El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a solicitud del funcionario/a, y una vez emitidos los informes de los técnicos de la sección de prevención de riesgos laborales y de la Inspección de Ensenyament de la Delegación Territorial correspondiente, la Dirección General de Recursos Humanos valorará la conveniencia de conceder un cambio de lugar de trabajo, atendiendo a las dificultades físicas, psíquicas o sensoriales detectadas, que no comporten el inicio de un procedimiento de jubilación por incapacidad permanente para el servicio.

Por resolución de la directora general de Recursos Humanos se finalizará el procedimiento.

8. Estatal, administraciones de loterías, 9900075, BOE 19/07/2006

Art. 38. Principios de las acciones preventivas.- 7. El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida.

Obliga al empresario a "realizar el esfuerzo que sea necesario" para re-colocar a los trabajadores especialmente sensibles.

7. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

En este apartado se han incluido tanto las cláusulas que mejoran las disposiciones del Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como las que amplían los derechos que la normativa de Seguridad Social, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral establecen justamente con el objetivo de facilitar esa conciliación.

Al primer grupo se pueden adscribir las cláusulas que prevén un mecanismo más fácil para acceder al cambio o la adaptación del puesto de trabajo y al segundo las disposiciones que otorgan mayor flexibilidad horaria, más tiempo de excedencia o en mejores condiciones o un período de descanso maternal más largo.

1. DESARROLLO ART. 26 LPRL

Recordamos que, de acuerdo con lo previsto en la LPRL, el cambio de puesto de trabajo por riesgo para el embarazo se produce cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) Que no resulte posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.
- b) Que así lo certifique el médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.

Las mejoras que puede introducir la negociación colectiva sobre estos puntos consisten en lograr que la movilidad se produzca sin exigir que la evidencia del riesgo para el embarazo sea tan contundente, por simple petición de la trabajadora, ante una duda fundada o incluso como medida de cuidado hacia ella, tendente a asegurarle un pequeño plus de bienestar.

1. Canarias, campo, BOCAC 7/7/2000

Art. 52. Ampliación de los derechos de los trabajadores a la protección de su salud.- Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

...La trabajadora gestante tendrá derecho durante su embarazo, y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si éste resulta perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.

Art. 19. Trabajos nocturnos y a turnos.- Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a cambiar la jornada nocturna de trabajo por la diurna.

Mayores facilidades para acceder al cambio de puesto de trabajo. La petición de la trabajadora empieza el trámite.

Derecho automático, sin condiciones ni limitaciones. No hace falta mencionar riesgo para el embarazo la salud.

2. Cantabria, comercio de productos químicos, farmacéuticos e industriales, 3900795, convenio extraestatutario de eficacia limitada, BOC 12/6/1996

Art. 24. Trabajos de la mujer embarazada.- A partir del quinto mes de embarazo y dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado.

Posibilidad de acceder a un trabajo más cómodo, a partir del quinto mes, sin necesidad de demostrar riesgo para el embarazo.

3. Cantabria, industria siderometalúrgica, 3900905, BOC 5/6/2000

Art. 70. Protección a la maternidad.- ...2. Durante el periodo de embarazo, la trabajadora podrá optar por indicación facultativa de su ginecólogo habitual a un cambio de puesto de trabajo a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría, y preferentemente en el mismo departamento en que viniera ejercitando su trabajo, sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo.

Se admite que sea el ginecólogo habitual quien indique la necesidad del cambio.

4. Madrid, industrias transformadoras de plásticos, 2803155, BOCM 30/07/2004

Art. 30. Trabajos a turnos. Durante el periodo de gestación, la trabajadora en un puesto de trabajo a turnos, pasará a instancia suya a jornada normal, en un puesto de trabajo sin riesgo para su salud y la del feto.

Por simple petición, no trabajo a turnos.

5. Murcia, limpieza de edificios y locales, 3000915, BORM 17/07/2004

Art. 14. Proximidad de maternidad.- Las trabajadoras que se encuentren en esta situación realizarán trabajos que requieran menor esfuerzo físico, así como se evitará que realicen trabajos que puedan presentar peligros de toxicidad, contagio, etc., a partir del segundo mes de embarazo, previa comunicación a la empresa.

En la línea de buscar un trabajo Especialmente cómodo.

6. La Rioja, restaurantes, cafés-bares, salas de fiestas, casinos, pubs y discotecas, 26000345, BOLR 12/4/2001

Art. 29. Embarazo.- La mujer trabajadora que desempeñe su labor en comedores o cualquier otro puesto de trabajo en contacto directo con el público tendrá derecho a partir del sexto mes de gestación a ocupar otro puesto de distintas circunstancias de las referidas, que sean más suaves, cuando así lo permita la organización de la empresa...El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos durante el embarazo dentro del primer trimestre de vigencia de este convenio.

Predetermina un supuesto de trabajo adecuado a partir del sexto mes. Por lo demás, fija un plazo de tres meses para el cumplimiento de una obligación prevista en la LPRL.

7. Albacete, industrias siderometalúrgicas y talleres de reparación de automóviles, 0200195, BOP 09/05/2005

Art. 25. Embarazo.- Cuando se haya evaluado un puesto de trabajo, con riesgo para la salud de la mujer embarazada, se la cambiará a otro puesto, que previamente se habrá consensuado con la representación del personal.

La intervención de los representantes de los trabajadores para determinar los puestos exentos de riesgos se configura como una facultad codecisoria y no sólo consultiva.

2. DESCANSO MATERNAL, LACTANCIA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL

En esta materia, el mínimo legal garantizado es:

- Baja por maternidad: 16 semanas (dos más en caso de parto múltiple)
- Lactancia: una hora dividida en dos fracciones, y si se traslada a principio o final de jornada, media hora
- Excedencia: hasta que el hijo más pequeño de quien la solicite tenga tres años, computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Se presentan las cláusulas que mejoran estos mínimos o introducen alguna facilidad nueva (esencialmente flexibilidad horaria) para la conciliación de la vida personal y laboral.

1. Murcia, confitería, pastelería, masas fritas y turrone, 300305, BORM 2/2/2002

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin, que podrá optar por dividir en dos periodos.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una media hora con la misma finalidad, hasta tanto el/la lactante alcance la edad de 12 meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Si se opta por la reducción horaria, se amplía 3 meses (hasta 12).

2. Asturias, oficinas y despachos, 3300905, BOPA 12/8/1997

Art. 12. Excedencia por maternidad.- ...Las empresas, en la medida de sus posibilidades, tratarán de flexibilizar la jornada del trabajador que tenga hijos menores de siete años a su cargo para atender las necesidades más ineludibles.

Flexibilidad horaria como medida para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

3. Asturias, grupo de deportes, 3300325, BOPA 31/08/2005

Art. 9.º Embarazo.-...Una vez terminado el periodo de baja maternal, la empresa le facilitará a la trabajadora la elección de hacer durante los siguientes seis meses una jornada continua, si ésta lo desea.

Posibilidad de hacer jornada continua durante 6 meses.

Comunidad Valenciana, prótesis dental (laboratorios de Castellón y Valencia), 8000345, DOGV 31/07/2006

Art. 18. Excedencia especial por maternidad.-El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal o acogimiento familiar, tendrá derecho a una excedencia especial con una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que se and disminuidos físicos o psíquicos y comenzará:

a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento familiar.

b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento familiar.

Hasta 5 años de reserva de puesto de trabajo.

El nacimiento, adopción de nuevos hijos o acogimiento familiar generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, si bien sólo computará el primer año a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

Esta opción sólo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

Castellón, industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, 1200055, BOP 03/06/2006

Art. 21.-El período legal de licencia por maternidad en el supuesto de parto simple se incrementa hasta dieciocho semanas. Durante este período la trabajadora percibirá el 100 por ciento de su salario. Este tiempo se considerará como trabajado a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.

Dos semanas más de licencia por maternidad.

Burgos, fabricantes de galletas y bizcochos, 0900305, BOP 07/06/2004

Art. 24. Maternidad y lactancia.- Las ausencias al trabajo por lactancia reconocidas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser sustituidas por un permiso retribuido con el salario correspondiente de 14 días naturales a disfrutar -en un solo periodo-, a continuación de las 16 ó 18 semanas de baja por maternidad.

Si la trabajadora optase por este permiso, deberá comunicarlo a la empresa antes de la finalización del periodo de baja por maternidad.

El inicio del disfrute comenzará necesariamente en lunes, abarcando dos semanas consecutivas.

Posibilidad de sustituir el permiso de lactancia por días completos a añadir a la licencia por maternidad

8. ACOSO SEXUAL

La presencia de cláusulas que abordan la definición, gestión o represión de los problemas de acoso sexual se ha incrementado considerablemente en los últimos años. En muchos casos los convenios se limitan a señalar que dicha conducta es falta muy grave, conclusión idéntica a la que se podría llegar con el Estatuto de los Trabajadores en la mano. De mayor interés, a nuestro entender, resultan las cláusulas que tratan de avanzar en la definición correcta del problema y en las estrategias a desarrollar para prevenir su aparición o, cuando el acoso se ha materializado, lograr su cese inmediato y la protección de la víctima.

Respecto de las definiciones parece un excelente punto de referencia la que contiene la Directiva 2002/73/CE, que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo: "Acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo". El elemento definitorio es la percepción del sujeto pasivo, y sobre esta percepción debe basarse la definición.

Es importante subrayar que el rechazo no siempre se puede mostrar abiertamente, sobre todo cuando se trata de acoso sexual de intercambio, donde está en juego incluso el puesto de trabajo. Por ello es especialmente importante establecer un clima preventivo real, desde la organización del trabajo, que permita la rápida identificación desde las actitudes de repulsa social a este tipo de conductas, basándose por ejemplo, como recomienda la OIT, en una declaración de principios y unas acciones constantes y coordinadas de manifestación pública de tales principios.

Por lo demás, la solución de los problemas de acoso sexual tiene mucho que ver también con las políticas de igualdad y de no discriminación, y con las cláusulas que hablan de ellas, que no se han incluido en esta guía.

1. Girona, industrias siderometalúrgicas, 1700305, DOGC 05/10/2005

Art. 63. Acoso sexual en las relaciones de trabajo.- Planteamiento. Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede comportar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y principalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Concepto. Se considera acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de carácter sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sabe, o está en condiciones de saber, que resultan indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que lo sufre, su respuesta puede determinar una decisión que afecte a su trabajo o a sus condiciones de trabajo.

La atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de ésta haya dado claras muestras de rechazo, sean del

Destacan tres aspectos que facilitan la intervención: la diferencia entre atención sexual y acoso sexual, destacando el límite entre una y otra situación en función de la respuesta de la persona; la diferencia entre acoso sexual, acoso sexual de intercambio y acoso sexual medioambiental, necesaria para poder abarcar la diversidad de

tipo que sean. Esto diferencia el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas por tanto en el consentimiento mutuo.

Acoso sexual de intercambio. En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita a explícitamente, en condición de trabajo, ya sea para acceder al mismo, mantener o mejorar el estatus laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en que, de una u otra forma, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la finalización del contrato, a la respuesta que el sujeto pasivo dé a los requerimientos en el ámbito sexual.

Acoso sexual medioambiental. En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseado por el destinatario/a, y suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando a la vez un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo aquí afectado negativamente es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo. El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo, por actitudes de connotación sexual, que acaba creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal -de carácter psicológico- y ésta, a la vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente informativo. La empresa velará para conseguir un ambiente de trabajo libre de comportamientos indeseables de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto; entre otras, la incoación de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que se puedan interponer frente a cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia comportará el inicio inmediato de un expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, por lo que se articularán las medidas oportunas quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad de vulneración de derechos fundamentales.

Se comunicará inmediatamente a la representación de los trabajadores la situación planteada, si lo solicita la persona afectada. En las actuaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose todas las diligencias que conduzcan a la elucidación de los hechos.

Durante este proceso, que deberá substanciarse en el plazo máximo de 10 días, todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

situaciones que se producen; la interpretación del acoso sexual como condición de trabajo.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar entre otras medidas, siempre que el sujeto pasivo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción. El acoso sexual de intercambio se considerará siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental se podrá valorar como una falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Córdoba, industrias de la madera, 1400215, BOP 21/05/2004

Tercera. Acoso sexual.-Se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. En el régimen disciplinario del presente convenio se considerará el acoso sexual como falta muy grave, a los efectos sancionadores que procedan. Será obligatoria la incoación de un procedimiento especial con apertura de un expediente de investigación.

El plazo que medie desde la denuncia de acoso sexual hasta la resolución del expediente antes mencionado será lo más breve posible, respetando la intimidad de las personas afectadas, actuando siempre con la máxima discreción y sin que se puedan adoptar ningún tipo de represalias contra la persona que denuncia.

Se considerará como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual.

Garantiza la inmunidad del denunciante y el reconocimiento como accidente de trabajo.

Sevilla, limpieza de edificios y locales, 4101705, BOP 07/04/2005

Segunda. Acoso sexual.-1. Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito.

2. En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

3. Se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas, a título ejemplificativo:

- a) Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.
- c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- e) Toda agresión sexual.

Empieza con una medida preventiva que necesariamente ha de partir de un compromiso empresarial que dé pie a hablar del tema y formular ese compromiso colectivo de respeto a la dignidad y libertad sexual (lo que va en la línea de la observación realizada anteriormente sobre las propuestas de la OIT).

Amplio listado de ejemplos, que incluyen diversos tipos de acoso sexual, aun no definiéndolos.

A resaltar especialmente la Comisión para la Igualdad de Oportunidades (con

4. Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso, en su grado máximo, cuando en las mismas exista prevailecimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

5. Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND), integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social (propuesta que harán los sindicatos firmantes). Dicha comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario, o cuando lo solicite, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Será función de esta comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector, que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en desarrollo del presente convenio, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos, para lo cual contará con una dotación presupuestaria y la elaboración de un reglamento interno de funcionamiento.

funcionamiento regular y presupuesto propio) y el contextualizar las situaciones de acoso sexual en la discriminación entre hombres y mujeres.

Comunidad Valenciana, oficinas y despachos de Valencia y Castellón, 8000495, DOGV 08/06/2001

Art. 50. Acoso sexual.-De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE (LCE ur 1992/500), las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiendo el procedimiento sancionador establecido. Acreditada la falta, será calificada como muy grave a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica

Tres buenas ideas: referencia al Código UE, prevención a través del entorno laboral, representación sindical como intermediaria.

Cataluña, industria metalgráfica, 7900285, DOGC 17/11/2005

SECCIÓN SEGUNDA. EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Art. 52. Planteamiento general.-

52.1 Como primera concreción de su iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, dando así una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que aquel comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación -artículo 14 de la Constitución Española- o el de

Importante el reconocimiento del problema con incidencia especial en las mujeres y obstáculo al principio de igualdad.

intimidad -artículo 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto debido a la dignidad de la persona -artículo 10.1 de la citada Norma Fundamental-.

52.2 Ello se lleva a cabo por entender que ésta no es tanto una cuestión de sexualidad -aunque se manifieste, precisamente, a través de ella- cuanto, básicamente, de discriminación laboral por razón de sexo -con independencia de que luego se generalice la protección, incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres como eventuales sujetos pasivos-. En esta construcción, el acoso sexual es concebido como una imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual.

52.3 En esencia, pues, el acoso sexual discrimina fundamentalmente a un grupo -las mujeres- en base a su sexo, constituyendo un comportamiento que afecta y grava decididamente su estatus como trabajadoras, por lo que representa un serio obstáculo para su integración en el mercado laboral, al limitarlas de una manera en la que los hombres no se ven normalmente limitados, lo que contradice el principio de igualdad

ANEXO 1.

RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del "Acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud en el trabajo para la negociación colectiva en Extremadura". Expte.: 8/2005.

Visto el texto del "Acuerdo Interprofesional en materia de seguridad y salud en el trabajo para la negociación colectiva en Extremadura" (código informático 8100155), suscrito el día 25 de julio de 2005, de una parte por la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX), y de otra parte por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT-Extremadura) y Comisiones Obreras de Extremadura (CC.OO.-Extremadura); y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 y 3 en relación con el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17-5-95).

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura".

Mérida, 16 de septiembre de 2005.

**El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ**

ACUERDO INTERPROFESIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EXTREMADURA

En consonancia con el texto constitucional, el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los convenios colectivos la facultad de regular las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran las referidas a la seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deja un amplio margen para que, a través de la negociación colectiva, se mejoren y se desarrollen sus disposiciones para adaptarlas a las necesidades propias de cada ámbito de negociación.

Resulta por tanto evidente el carácter negociable de la seguridad y salud en el trabajo y de la prevención de riesgos laborales, tanto a través de convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior, como por medio de los "acuerdos sobre materias concretas" a que hace referencia el Art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El IV Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales, suscrito el 14 de abril de 2004 por las partes firmantes de este acuerdo y la Junta de Extremadura, contempla entre sus objetivos "fomentar la cultura de la prevención a través de la negociación colectiva procurando que, por parte de los agentes sociales, lleguen a acuerdos en los que se recoja toda la potencialidad y riqueza que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales faculta".

Asimismo, en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 -suscrito el 4 de marzo de 2005- las Organizaciones firmantes han expresado su preocupación por la situación de la siniestralidad laboral en España, al tiempo que manifestaban el compromiso para corregirla en el marco de la negociación colectiva, fomentando la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas, y llamando a la colaboración de todos los sujetos implicados en su ámbito de responsabilidad.

Con esta perspectiva, el presente Acuerdo tiene como objetivo establecer recomendaciones y orientaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, a tener en cuenta en el desarrollo de la actividad negociadora a nivel sectorial y de empresa en Extremadura, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes negociadoras de cada ámbito concreto.

Ello no obsta para que el presente Acuerdo tenga carácter obligatorio -con base en el Art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores-, comprometiéndose por ello las partes firmantes a intensificar los esfuerzos para que, cuando sus respectivas Organizaciones intervengan en los procesos negociadores, ajusten sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el mismo.

1. Comisiones específicas de seguridad y salud en los convenios sectoriales

Las políticas de prevención deben basarse en el conocimiento de la realidad y la proximidad entre las que la diseñen y los sujetos receptores y copartícipes de las mismas. Los convenios sectoriales son la mejor herramienta para lograr la implantación real y efectiva de dichas políticas.

Como un instrumento más para la gestión de la Prevención, se recomienda la creación en los Convenios de comisiones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, si así lo decidieran las partes, las funciones que a continuación se detallan podrían ser asignadas a la comisión paritaria del convenio, sin perjuicio de otras que puedan acordarse en el marco de la propia negociación colectiva.

Estas comisiones tendrían, entre otras, las siguientes funciones:

- Realizar estudios, análisis y diagnósticos de situación, que permitan tener un conocimiento real de la situación de las condiciones de trabajo.
- Elaborar, en base a los estudios anteriores, propuestas de actuación con el fin de conseguir la integración de la prevención, como principal reto y carencia en los momentos actuales.
- Proponer y elaborar la realización de planes de actuación en las empresas de mayor siniestralidad del sector.
- Confeccionar planes de formación específica en función de los riesgos presentes en los centros de trabajo.
- Elaborar criterios, o difundir los existentes, para una correcta gestión de la prevención a partir del Plan de Prevención: Evaluación de riesgos y la planificación con una sistemática de actuación que facilite y posibilite sistemas de control y eficacia de la planificación preventiva.
- Mediar y complementar en materia de seguridad y salud en el trabajo, a petición de cualquiera de las partes.
- Sustener y complementar las comisiones paritarias de los convenios en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Con el fin de poder realizar las funciones expuestas, en el marco de los convenios sectoriales, las partes podrán dotarse de asesores técnicos. Estos asesores pueden ser los técnicos que en los momentos actuales forman parte de los Gabinetes de Salud creados por las Organizaciones empresariales y sindicales en base a los Proyectos aprobados por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, potenciados y complementados por los Convenios establecidos con la Administración Autónoma (Consejería de Economía y Trabajo).

2. Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud ha de tener como finalidad buscar las alteraciones de la salud asociadas a las condiciones de trabajo, y tiene una estrecha relación con los riesgos para la salud inherentes al trabajo de la persona a la que se practica el reconocimiento médico.

Su puesta en práctica debe servir para detectar anticipadamente la aparición de problemas de salud, para diseñar la actuación preventiva de la empresa y, en su caso, para evaluar la efectividad de las medidas que se hubieran adoptado. Por ello resulta controvertida la práctica habitual de

reconocimientos periódicos e inespecíficos a los trabajadores, debido a su ineficacia preventiva. La actitud y predisposición tanto individual como colectiva hacia el desarrollo de las medidas dependen, en gran parte, de la información que se facilite sobre los objetivos e importancia de la vigilancia de la salud en la prevención de riesgos, de la clara explicación del contenido de las pruebas y reconocimientos sanitarios a realizar a los trabajadores, y de las consecuencias que pudieran derivar del resultado de los mismos.

En conclusión, la práctica actual de la negociación colectiva en materia de vigilancia de la salud, requiere una reflexión y un cambio de orientación principalmente en relación a los temas siguientes: revisión médica general, inclusión de las pruebas médicas específicas y los criterios de obligatoriedad para el conjunto de la plantilla, teniendo en cuenta lo que a tal efecto establece el Art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otra parte se demuestra estadísticamente que el 33% de los accidentes mortales declarados tienen su origen en Patologías no traumáticas (accidentes cerebrales o cardiovasculares), por lo que se hace preciso incidir en investigar las causas y analizar la evaluación de riesgos y la planificación, incidiendo en la necesidad de formar e informar a los trabajadores para lograr modificar prácticas y hábitos de conductas no saludables.

Por todo lo expuesto, se recomienda que la negociación colectiva potencie los siguientes aspectos:

- Los trabajadores y trabajadoras, previamente a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y el contenido de ésta, y requiriéndose el consentimiento del interesado.
- La vigilancia de la salud debe realizarse en función de los riesgos específicos, y sus protocolos contemplarán las orientaciones de las autoridades sanitarias.
- El Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, los delegados y delegadas de prevención, serán informados del resultado epidemiológico (colectivo) considerando (siempre que sea posible) criterios de secciones, categorías profesionales, sexo y edad, preservando, en todo caso, la confidencialidad de los datos de salud.
- Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes al puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como "no apto" para su trabajo habitual, se priorizará la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y criterios de los supuestos de movilidad funcional.
- En todo caso, la vigilancia de la salud se regirá por los acuerdos contemplados en esta materia en la mesa de salud laboral de ámbito estatal.
- Se promoverán campañas de sensibilización que potencien hábitos de conductas saludables e informen sobre los problemas derivados por el uso de sustancias que produzcan adicción.

3. Pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad

Actualmente un número importante de convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa, contemplan la existencia de pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad, con lo que se estaría asumiendo la posibilidad de que un trabajador sufra daños a su salud, de

manera consentida, a cambio de una remuneración en forma de plus.

Con el fin de favorecer la aplicación de los planes de prevención, y la eliminación gradual de los pluses, se propone una reflexión en los marcos de los convenios en que se consideren estos tipos de pluses:

- Establecer planes, con la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, para analizar y en su caso reorientar los pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad.

La actuación requerirá un estudio en profundidad de las diversas situaciones de riesgo ligadas a los pluses, con el objetivo de poner en práctica medidas que eliminen o minimicen los riesgos, anteponiendo siempre las medidas de tipo colectivo a las de protección individual. Entre estas medidas se incluirán las de tipo organizativo.

- En tanto sigan en vigor los pluses anteriores, deberá excluirse de los trabajos afectados a las personas con un contrato de tipo formativo.

4. Los mecanismos de participación

La práctica y la experiencia ponen de manifiesto que la participación es un instrumento positivo e imprescindible para la implantación de la actividad preventiva en las empresas, ya que la prevención necesita de la implicación del conjunto de las partes afectadas. Por otra parte hay que tener en cuenta que el marco de participación, y así lo prevé la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, requiere en algunas ocasiones la adaptación de los instrumentos y derechos de participación.

La normativa de Prevención de Riesgos Laborales considera la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representaciones como instrumento necesario y positivo, y en este sentido tiene que destacarse la figura del delegado de prevención.

En este sentido las partes firmantes de este acuerdo recomendamos que la negociación colectiva aborde los aspectos siguientes:

- La negociación colectiva podrá determinar, analizando las características de cada sector o empresa, los sistemas más adecuados de elección de los delegados y delegadas de prevención, así como el establecimiento de las fórmulas y medidas necesarias a diferentes niveles, a fin de que los delegados y delegadas de prevención puedan ejercer las funciones y competencias que la normativa les otorga.
- La formación en materia de seguridad y salud de los delegados y delegadas de prevención será considerada como tiempo de trabajo efectivo, y por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- En el Marco del Comité de Seguridad y Salud y, en su caso, con los delegados y delegadas de prevención, se decidirán aspectos como:
 - o Modalidad de organización preventiva a implantar en la empresa.
 - o Establecimiento de sistemas de gestión de la prevención: Evaluación y Planificación.
 - o Sistemática de información por parte del empresario ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o cualquier daño profesional.
 - o Sistemática a seguir para posibilitar la presencia de los delegados de prevención durante las visitas a los centros de trabajo por parte de representantes de la autoridad laboral.

- o Al objeto de intensificar la participación en materia preventiva en aquellos sectores en que la siniestralidad laboral, cuantificada en función de los índices de incidencia, resulte notoria, se establecerá la obligación de constituir Comités de Seguridad y Salud en empresas o centros de trabajo de menor dimensión a la prevista legalmente.

5. Accidentes laborales de tráfico

Un número importante de los accidentes de trabajo, tanto dentro de la jornada como in itinere, están relacionados con los accidentes de tráfico, y aumenta su dimensión cuando se analizan los accidentes graves y mortales. En concreto el 27% de los accidentes mortales declarados en centros de trabajo tienen su origen en accidentes de tráfico (los denominados accidentes de gestión). Este tipo de accidentes afecta al conjunto de sectores, y lo que hoy conocemos señala que tienen una dimensión múltiple, puesto que inciden factores no sólo derivados de unas deficientes condiciones de trabajo: turnos, horarios, trabajos estresantes, aspectos organizativos, etc., sino condiciones relativas a seguridad vial: estado de las carreteras, condiciones climatológicas, estado de los vehículos, intensidad de tráfico, etc., o del estado del propio trabajador: salud, hábitos, experiencia, etc. Con el objetivo de incidir, desde las políticas de relaciones laborales, en este tipo de accidentes, creemos conveniente potenciar que:

- La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, cuando proceda en función de la actividad desarrollada, tiene que prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de jornada laboral.
- Los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada se han de investigar teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y, si procede, las condiciones de los vehículos de empresa, con el fin de identificar las condiciones que provocan los mencionados accidentes y establecer medidas de intervención.
- Se estudiarán las características de los accidentes de trabajo in itinere con el objetivo de definir medidas para actuar sobre las causas, como la potenciación del transporte colectivo, mejoras del transporte público, mejoras de las infraestructuras viales, etc.

6. La prevención ante la subcontratación

Siendo cada vez más frecuentes los supuestos en que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo, y con el fin de que esta concurrencia de actividades empresariales no repercuta en la seguridad y la salud de los trabajadores de las empresas concurrentes, se considera necesario que la negociación colectiva desarrolle y concrete las disposiciones que los diferentes empresarios deban poner en práctica para prevenir los riesgos laborales derivados de esa concurrencia, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que lo desarrolla. Entre otros aspectos deberán concretar los siguientes aspectos:

- La determinación de los medios de coordinación y la presencia de recursos preventivos.
- Deberán concretarse los derechos de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes si los hubiera, a la información sobre:

- o La contratación y subcontratación de obras y servicios.
- o La concurrencia de actividades empresariales.
- o La cooperación necesaria para la aplicación y fomento de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las medidas de emergencia ante situaciones que puedan afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores.

7. La prevención de los riesgos sobre la reproducción

Aceptando que tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en sus artículos 25.2 y 26, como la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, establecen medidas de prevención de la salud reproductiva, y entendiendo que la maternidad es merecedora de medidas de cuidado y protección que aseguren un plus de bienestar, en el marco de la negociación colectiva se analizará la posibilidad de establecer mejoras en orden a facilitar que la movilidad en el puesto de trabajo o función se pueda producir ante una duda fundada, a petición de la trabajadora y previa consulta con los representantes de los trabajadores en materia de prevención, sin exigir -en términos del artículo 26.2 de la Ley de Prevención- que la evidencia del riesgo para el embarazo sea tan contundente.

Con el fin de concretar esta normativa e incidir con más fuerza en este tema se recomienda que:

- La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención (incluida la información y formación a los trabajadores y trabajadoras), tiene que prever los riesgos que pueden afectar a la reproducción.
- Las políticas de prevención han de evitar la exposición de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia a los riesgos considerados en los Anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE, y tienen que hacer especial mención de la exposición a sustancias químicas mutágenas, teratógenas y cancerígenas, así como aquellas sustancias que producen alteraciones endocrinas y las radiaciones ionizantes, aplicando la filosofía del principio de precaución.
- Las partes, de conformidad con lo que prevé el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a la protección de la maternidad, entienden que la negociación colectiva tiene que constituir el marco para establecer los procedimientos, fórmulas y mecanismos más adecuados para que las empresas, con la previa consulta con el comité de seguridad y salud, y en todo caso, con los delegados y delegadas de prevención, puedan llevar a cabo los posibles cambios de puesto de trabajo o funciones que procedan, de conformidad con la normativa de referencia, así como el establecimiento de las medidas que incluyan, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo en turnos.

8. Desarrollo del artículo 29 de la LPRL

Los trabajadores tienen que asumir obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tal como se establece en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Según este artículo el trabajador tiene que velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

El propio artículo 29 expresa que el incumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones en materia de prevención tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores y remite a la negociación colectiva con el fin de establecer el régimen de graduación de faltas y sanciones aplicables a los trabajadores.

Atendiendo a la dificultad de establecer un listado genérico de incumplimientos por parte de los trabajadores en esta materia como consecuencia de las peculiaridades y especificidades de los diferentes sectores productivos y empresas, proponemos:

- Regular en la negociación colectiva, tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa, la tipificación de los supuestos de incumplimiento por parte de los trabajadores en materia de riesgos laborales y la sanción aplicable junto con su graduación.

9. Igualdad de género

Tal y como reconoce la propia Agencia Europea en el Informe sobre "Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo" se produce en el mercado laboral una "fuerte segregación ocupacional entre los géneros, las mujeres y los hombres están expuestos a diferentes entornos de trabajo y diferentes tipos de exigencias y tensiones, inclusive cuando están empleados en el mismo sector y ejercen la misma profesión".

Para que la igualdad de género sea real y no ficticia, deberán promoverse acciones conducentes a lograr este objetivo, entre las que se encontrarían, entre otras, las siguientes:

- Asumir los empresarios el compromiso, como estrategia a seguir, de estudiar y analizar las condiciones de trabajo teniendo en cuenta el género, así como la adaptación ergonómica de los puestos de trabajo, equipos e instalaciones.
- Facilitar una formación específica, en función del género, a impartir en horas en las que se garantice la presencia efectiva de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Para garantizar el principio de no discriminación reconocido por el convenio, la comisión paritaria velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones.

En Mérida, a 25 de julio de 2005.

El Secretario de la CREEX, JUAN M. ARRIBAS LORIGA.

El Secretario Gral. de UGT-Extremadura, MIGUEL BERNAL CARRIÓN.

El Secretario Gral. de CC.OO.-Extremadura, JULIÁN CARRETERO CASTRO.