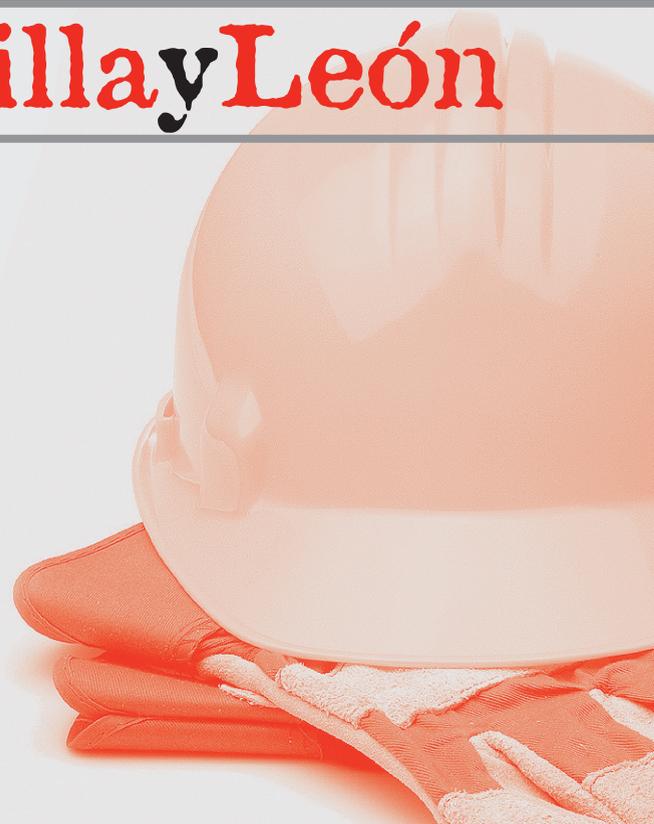


Saludlaboral y Negociacióncolectiva en CastillayLeón

con el esfuerzo de todos



Saludlaboral y Negociación colectiva en Castilla y León



**Edita: Secretaría de Salud Laboral
de la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León**

Dirección: Mariano Sanz Lubeiro

Elaboración: Alfonso Ábalos, Sonia Bonal

Diseño y maquetación: JM. Edición profesional. Estadio, 13. 47006 Valladolid

Imprime: Gráficas Santa María. Cromo, 24. 47012 Valladolid

Depósito Legal: VA-966/2009

Índice general

1. INTRODUCCIÓN	7	6.4.4. Vigilancia de la salud: obligatoria/voluntaria	39
2. MARCO NORMATIVO	9	6.4.5. Vigilancia de la salud <i>versus</i> reconocimiento médico	41
3. OBJETO DEL ESTUDIO	11	6.4.6. Responsabilidad de la realización de la vigilancia de la salud	42
4. METODOLOGÍA EMPLEADA	13	6.4.7. Periodicidad de la vigilancia de la salud ...	44
5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	15	6.4.8. Vigilancia de la salud gratuita	45
5.1. Resultados globales de los convenios de sector ...	15	6.4.9. Uso inadecuado de las infracciones	45
5.2. Resultados globales de los convenios de empresa .	22	6.4.10. Dotación de primeros auxilios	45
6. VIGILANCIA DE LA SALUD	33	7. FORMACIÓN E INFORMACIÓN	47
6.1. Concepto	33	7.1. Concepto	47
6.2. Marco normativo	33	7.2. Marco normativo	47
6.3. Presentación de resultados	33	7.3. Presentación de resultados	48
6.3.1. Comparativa 2000/Actualmente	33	7.3.1. Comparativa 2000/Actualmente	48
6.3.2. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad	35	7.3.2. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad	49
6.3.3. Resultados por provincias	36	7.3.3. Resultados por provincias	49
6.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con la vigilancia de la salud	37	7.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con la formación e información	50
6.4.1. Vigilancia de la salud documentada y confidencial	37	7.4.1. Declaración de intenciones	50
6.4.2. Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos	38	7.4.2. Horario de la formación	51
6.4.3. Vigilancia de la salud ajustada a la ley	39	7.4.3. Quién debe impartir la formación	52
		7.4.4. Duración de la formación	52
		7.4.5. Contenidos formativos	53

7.4.6.	Participada con los representantes de los trabajadores	55	9.4.	Análisis de las cláusulas relacionadas con el plan de prevención y la evaluación de riesgos	70
8.	EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)	57	9.4.1.	Declaración de intenciones	70
8.1.	Concepto	57	9.4.2.	Adopción de compromisos concretos	71
8.2.	Marco normativo	57	9.4.3.	Dialogo social: Acuerdo para la prevención de riesgos laborales	74
8.3.	Presentación de resultados	58	9.4.4.	Mezcla de conceptos	75
8.3.1.	Comparativa 2000/Actualmente	58	10.	PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	77
8.3.2.	Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad	58	10.1.	Concepto	77
8.3.3.	Resultados por provincias	59	10.2.	Marco normativo	78
8.4.	Análisis de las cláusulas relacionadas con los equipos de protección individual	59	10.3.	Presentación de resultados	79
8.4.1.	Equipo de protección <i>versus</i> ropa de trabajo	59	10.3.1.	Comparativa 2000/Actualmente	79
8.4.2.	Equipo de trabajo <i>versus</i> equipo de protección	60	10.3.2.	Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad	80
8.4.3.	Específicos al sector y al puesto	60	10.4.	Análisis de las cláusulas relacionadas con la participación de los trabajadores	81
8.4.4.	EPI como última barrera	61	10.4.1.	Crédito horario de los Delegados de Prevención	81
8.4.5.	Participación de los trabajadores en la elección de los EPI	62	10.4.2.	Formación para los delegados	82
8.4.6.	Declaración de intenciones	64	10.4.3.	Formas de representación	83
8.4.7.	Mal uso de la legislación	65	10.4.4.	Regulación Comités de Seguridad y Salud (CSS)	84
9.	PLAN DE PREVENCIÓN / EVALUACIÓN DE RIESGOS	67	10.4.5.	Comisiones paritarias	88
9.1.	Concepto	67	10.4.6.	Consolidación y ampliación de los derechos de consulta, participación e información ..	91
9.2.	Marco normativo	67	10.4.7.	Creación de nuevas figuras representativas	94
9.3.	Presentación de resultados	68	10.4.8.	Mal uso de la legislación	94
9.3.1.	Comparativa 2000/Actualmente	68	10.4.9.	Obligaciones de los trabajadores	95
9.3.2.	Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad	69			

11. CONDICIONES DE TRABAJO	97	11.6. Protección a la maternidad	106
11.1. Trabajos tóxicos/riesgo químico	97	11.6.1. Concepto	106
11.1.1. Concepto	97	11.6.2. Marco normativo	106
11.1.2. Marco normativo	97	11.6.3. Presentación de resultados	107
11.2. Plus de toxicidad	98	11.6.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con la protección de la maternidad	107
11.2.1. Concepto	98	11.7. Drogodependencias	108
11.2.2. Presentación de resultados	98	11.7.1. Concepto	108
11.2.3. Análisis de las cláusulas relacionadas con el riesgo químico	98	11.7.2. Marco normativo	108
11.3. Coordinación de actividades empresariales	101	11.7.3. Presentación de resultados	109
11.3.1. Concepto	101	11.7.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con las drogodependencias	109
11.3.2. Marco normativo	101	11.8. Otras condiciones de trabajo	110
11.3.3. Presentación de resultados	101	12. PROPUESTAS DE CLAUSULAS DE SALUD LABORAL	113
11.4. Trabajadores especialmente sensibles	102	12.1. Texto para cláusulas de convenios colectivos de empresa	113
11.4.1. Concepto	102	12.2. Texto para cláusulas de convenios colectivos de sector	114
11.4.2. Marco normativo	102	13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	115
11.4.3. Presentación de resultados	102	13.1. Conclusiones	115
11.4.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con los trabajadores especialmente sensibles	103	13.2. Recomendaciones	116
11.5. Acoso laboral	104	14. BIBLIOGRAFÍA	117
11.5.1. Concepto	104	Anexo I. ACUERDO INTERCONFEDERAL SALUD LABORAL 2009	119
11.5.2. Presentación de resultados	105		
11.5.3. Análisis de las cláusulas relacionadas con el acoso laboral	105		

En el año 2000, desde la Secretaría de Acción Sindical de CC.OO. de Castilla y León, se llevó a cabo un estudio en el que se trató de hacer un análisis pormenorizado de las cláusulas de salud laboral de los convenios colectivos circunscritos al ámbito territorial de Castilla y León, cuya finalidad fue la de analizar de manera exhaustiva la influencia que había tenido la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva de nuestra Comunidad.

El resultado del estudio mostraba un panorama con grandes deficiencias, en el que se pudo constatar que las cláusulas de seguridad y salud laboral en la mayoría de los convenios colectivos, o no se adecuaban a las situaciones del momento, o eran claramente insuficientes e incluso se encontraban por debajo de los límites obligados por la normativa legal vigente.

Se pudo extraer que no sólo no se estaba cumpliendo el papel reservado a la negociación colectiva, de mejora, concreción y adaptación de la reglas generales a las condiciones específicas de cada empresa o sector, sino que en numerosos casos no se atendía a los mínimos de derecho necesario a que la Ley y sus reglamentos de desarrollo obligaba.

Pasados más de ocho años de la elaboración de esta publicación, desde la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. se pretende con este manual analizar, una vez más, cómo ha evolucionado la negociación colectiva en materia de salud laboral en el transcurso de estos últimos años, a la vez que se ha tratado de dotar a los trabajadores y trabajadoras de un instrumento de análisis riguroso de las cláusulas de salud laboral tanto de los convenios de empresa como de sector que se encuentran en vigor en Castilla y León.

En todos los ámbitos se destaca el importante papel reservado a los convenios colectivos, tanto para determinar las obligaciones concretas que deben asumir los empresarios, como para establecer los derechos de los trabajadores en relación con la prevención de riesgos laborales, y es que en una materia como ésta, el convenio colectivo se convierte en el mecanismo idóneo para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características específicas de cada sector de actividad o a las características y necesidades de cada empresa, ya que son las partes negociadoras de los convenios, tanto la parte empresarial, como la representación sindical, quienes más conocen las necesidades, en materia de prevención de riesgos, en su ámbito de negociación.

Por otra parte, la duración temporal del convenio colectivo favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud ya que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos a los cambios que se vayan produciendo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso a la aparición de nuevos riesgos como consecuencia de los cambios en las condiciones de trabajo de las empresas.

El derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios viene expresamente reconocido en el artículo 37 de la **Constitución Española**, y de forma genérica queda regulado a través del Estatuto de los Trabajadores.

Estatuto de los Trabajadores

La negociación colectiva se encuentra regulada en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refun-

dido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, concretamente en su **Título III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos** y en él se establecen la naturaleza y efectos de los convenios, la legitimación, la tramitación, aplicación e interpretación y la adhesión y extensión de los convenios colectivos. (artículos 82 al 92).

Concretamente en su artículo 82.2 se establece que:

«Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten».

Por su parte, en materia específica de prevención de riesgos laborales, la negociación colectiva queda regulada a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) deja un amplio espacio para que, a través de la negociación colectiva, los agentes sociales mejoren sus disposiciones, adaptándolas a las necesidades más propias de cada ámbito de negociación, colmando sus lagunas o mejorando el conjunto de derechos que reconocen a los trabajadores y a sus representantes.

Concretamente en su artículo 2.2. Objeto y carácter de la norma se establece que:

«Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos».

Reglamento de los Servicios de Prevención

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en sus disposiciones adicionales también recoge la negociación colectiva:

Disposición Adicional Séptima.—Negociación colectiva.

«En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención».

Transcurridos varios años desde que se publicó el anterior manual, uno de los objetivos de este estudio es ver en qué medida los agentes sociales hemos aprovechado ese espacio o, más exactamente, qué mejoras concretas ha aportado la negociación colectiva a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Se trata de hacer un análisis comparativo, desde el punto de vista estadístico, de las cláusulas recogidas en el año 2000 y las que se encuentran en vigor en la actualidad^(*).

Además de presentar resultados estadísticos, este estudio también se propone estudiar de manera detallada las cláusulas relacionadas con la prevención de riesgos laborales de aquellos convenios que fueron objeto de estudio en el anterior manual con el fin de valorar el alcance de su contenido en la actualidad, en relación a lo previsto por el marco normativo general.

(*) Se ha tomado como referencia los convenios que se encontraban en vigor en el año 2007.

En el estudio llevado a cabo en el año 2000 se analizaron un total de 200 convenios, de los cuales 79 eran convenios de sector y 121 correspondían a convenios de empresa, tanto pública como privada.

La distribución por provincias queda de la siguiente manera:

Provincia	Convenios empresa	Convenios sector
Ávila	7	7
Burgos	17	11
León	14	15
Palencia	16	2
Salamanca	12	6
Segovia	14	10
Soria	7	0
Valladolid	23	12
Zamora	11	16
TOTAL	121	79

Se trata de hacer un análisis tanto **cuantitativo** como **cualitativo** de las principales cláusulas de salud laboral que forman parte de los convenios colectivos que han sido objeto de estudio.

En el análisis **cuantitativo** y sin entrar en detalles, se pretende mostrar cómo ha evolucionado la aparición de cláusulas de salud laboral desde

el año 2000 hasta la actualidad. En este apartado se ha tratado de revisar las categorías de las cláusulas de salud laboral de aquellos convenios colectivos que están en vigor actualmente y que fueron objeto de análisis en el anterior estudio.

En segundo lugar se mostrarán gráficos comparativos entre los convenios de sector y de empresa que se encuentran en vigor en la actualidad, y por último se mostrará una distribución comparativa de las principales cláusulas en salud laboral por provincias.

A su vez en el análisis **cualitativo** se han ido revisando cada una de las cláusulas que tienen que ver con la salud laboral y se han seleccionado todas aquellas que han llamado nuestra atención, tanto desde el punto de vista negativo como desde el punto de vista positivo.

Se ha intentado recopilar todas aquellas cláusulas que contribuyen a clarificar aquellas partes más ambiguas Ley de Prevención de Riesgos Laborales y aquellas que concretan y amplían el alcance de derechos reconocidos genéricamente (formación, información, participación, plan de prevención, etc.).

La estructura de estudio seguirá de la siguiente manera, dividiéndose las categorías de las cláusulas en diferentes subgrupos:

Vigilancia de la salud:

Reconocimiento médico/Vigilancia de la salud.

- **Anual.**
- **Previo.**

- Semestral.
- Obligatorio.
- Voluntario.

Formación e información:

- Información.
- Formación.

Equipos de protección individual.**Plan de prevención:**

- Evaluación de riesgos.
- Texto de la LPRL.
- Compromiso de implantación de la prevención de riesgos.

Participación de los trabajadores:

- Comités de seguridad y salud.

- Competencias de los delegados de prevención.
- Horas extras de delegados de prevención.
- Reglamento de los CSS.
- Comisiones paritarias en salud laboral.

Condiciones de trabajo:

- Trabajos tóxicos.
- Riesgo químico.
- Plus de toxicidad.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Especialmente sensibles.
- Acoso laboral.
- Protección a la maternidad.
- Drogodependencias.
- Otros.

Complementos salariales

Seguro de vida/ Complementos de incapacidad temporal.

6.1. Concepto

La vigilancia de la salud es un conjunto de actuaciones sanitarias, referidas tanto a individuos como a colectividades, realizadas con el fin de conocer el estado de salud, para aplicar dicho conocimiento a la prevención de riesgos en el trabajo. Debe ser realizada a través de personal sanitario capacitado para ello, y a través de reconocimientos médicos específicos según los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo.

Es importante no confundir la vigilancia de la salud con un reconocimiento médico genérico.

6.2. Marco normativo

La Vigilancia de la salud queda regulada en el artículo 22 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, y atendiendo a lo establecido en este artículo la vigilancia de la salud debe cumplir las siguientes premisas:

- **Garantizada** por el empresario.
- **Confidencial**.
- **Notificada individualmente a los trabajadores**.
- **Específica** en función del o de los riesgos.
- **Voluntaria** para el trabajador salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros.

- **Realizada por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.**
- **Periódica.**
- **Gratuita.**
- **Participada** respetando los principios relativos a la consulta y participación de los trabajadores o de sus representantes establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

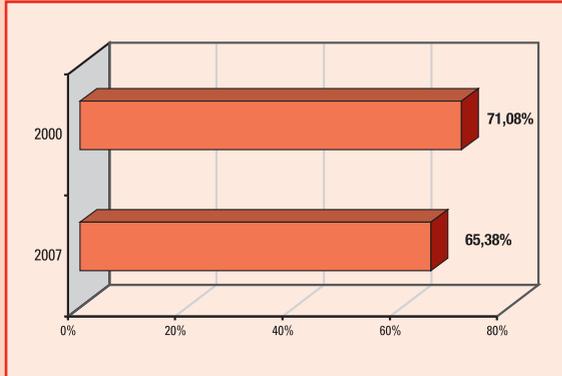
6.3. Presentación de resultados

6.3.1. Comparativa 2000/Actualmente

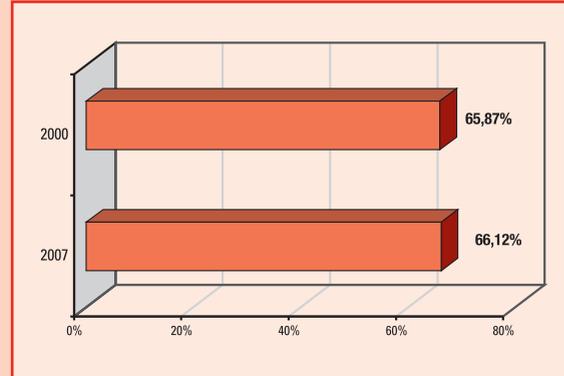
*Dado que en el estudio elaborado en 2000 no aparecen muchas de las categorías de las cláusulas que sí que se han tenido en cuenta en la actualidad, en el apartado **Comparativa 2000/Actualmente**, únicamente se mostrarán las comparativas de los resultados que fueron objeto de estudio en el anterior manual.*

Vigilancia de la salud/Reconocimientos médicos

Convenios sector

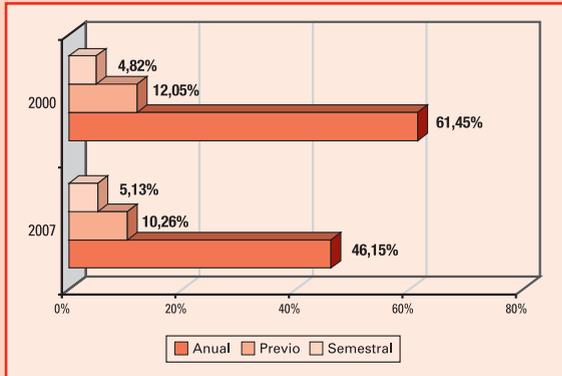


Convenios empresa

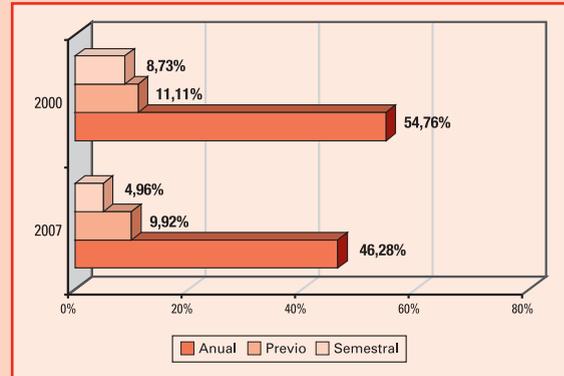


Reconocimiento médico. Anual/previo/semestral

Convenios sector

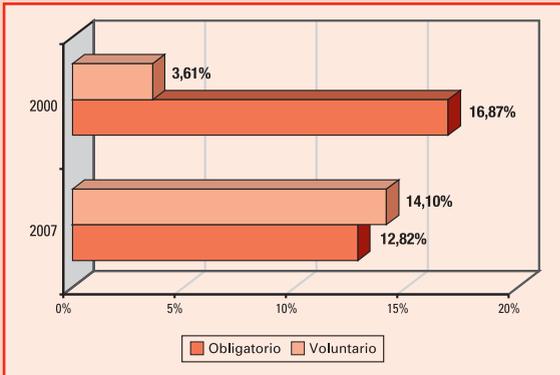


Convenios empresa

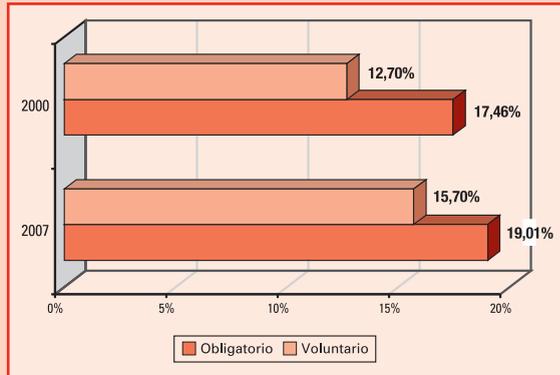


Reconocimiento médico. Obligatorio/voluntario

Convenios sector

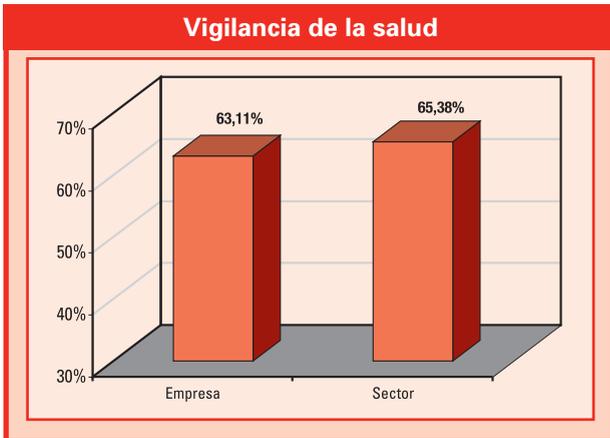


Convenios empresa

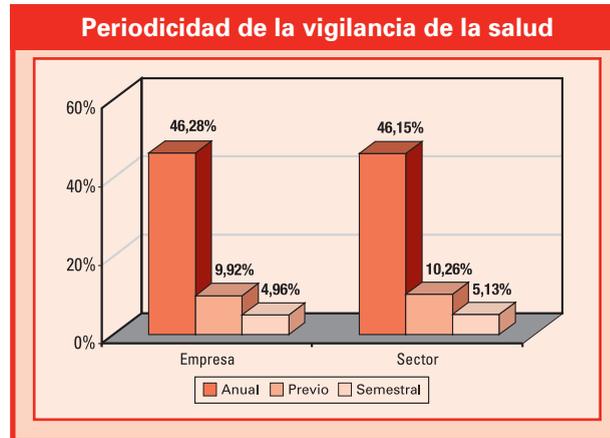


6.3.2. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad

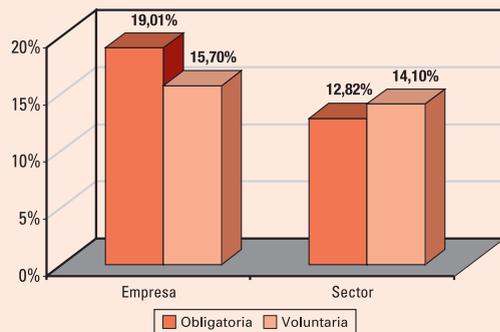
Vigilancia de la salud



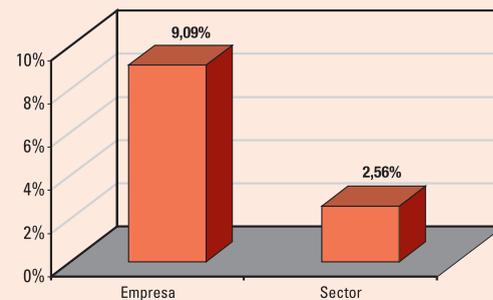
Periodicidad de la vigilancia de la salud



Vigilancia de la salud. Obligatoria/voluntaria

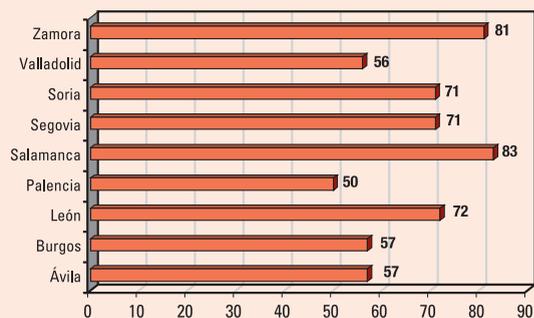


Dotación de primeros auxilios



6.3.3. Resultados por provincias

Vigilancia de la salud (datos en porcentaje)



6.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con la vigilancia de la salud

Sin lugar a dudas, el reconocimiento médico es la materia relacionada con la salud laboral presente en el mayor número de convenios. Sin embargo, la mayoría de las cláusulas que se ocupan de esta materia están concebidas pensando más en un «reconocimiento médico» genérico o en un reconocimiento médico aptitudinal obligatorio que en la «vigilancia de la salud» a la que alude el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los reconocimientos médicos se han convertido en una práctica rutinaria y sin ningún sentido preventivo.

Como se ha dicho con anterioridad, son muchos los convenios colectivos que recogen cláusulas relacionadas con la vigilancia de la salud, en los gráficos anteriores se puede comprobar que en el caso de los convenios de empresa son el 63,4% de ellos, los que recogen algo en este sentido y en los convenios de sector el 68,2%, sin embargo son muy pocos los que aportan algo nuevo. A continuación se ha hecho una recopilación de todas aquellas cláusulas que han llamado nuestra atención, tanto desde el punto de vista negativo como desde el punto de vista positivo.

6.4.1. Vigilancia de la salud documentada y confidencial

El artículo 22 establece que los resultados de la vigilancia de la salud deberán ser entregados a los trabajadores y que son totalmente confidenciales, sin embargo son pocos los convenios colectivos que dejan algo más concreto en este sentido:

Convenio colectivo de trabajo Unión Española de Explosivos de Burgos

Los Servicios Médicos, propios o concertados, dedicarán fundamentalmente sus acciones al desarrollo de una Medicina Preventiva, sin que ello signifique un deterioro de la labor asistencial, con el fin de garantizar una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en fun-

ción de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 de la Ley 31/95.

Los Servicios Médicos realizarán los reconocimientos previos al ingreso, los de carácter periódico de acuerdo a los protocolos que se establezcan, y otros de carácter no habitual que a su juicio se consideren necesarios, teniendo en cuenta, en todos los casos, a aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo. La información recogida como consecuencia de esta atención médica, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, las personas con responsabilidad en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir mejoras.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos adecuándose a las materias primas, productos o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad anual.

A cada trabajador se le entregará por escrito y de manera confidencial el resultado de los reconocimientos. Por otra parte y con el fin de lograr una óptima adecuación del puesto a la persona, todos los trabajadores entregarán en el Servicio Médico los informes que, debido a sus dolencias, sean emitidos por la Seguridad Social u organismo equivalente.

Convenio colectivo provincial de trabajo para la actividad de Oficinas y Despachos de Ávila

Los servicios de prevención de las diferentes empresas facilitaran copia de la historia clínica laboral al trabajador para que este pueda a su vez entregarlo al servicio de prevención de la próxima empresa que le contrate.

Convenio de Derivados del Cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.

Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

Obligatorio.

Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una ame-

naza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

Convenio colectivo provincial de la empresa Editora de Medios de Castilla y León, S.A. (Edical, S.A.), de Valladolid

Debido a la generalización en los puestos de trabajo de videoterminales, la Empresa arbitrará medidas para prestar una atención especial a los protocolos de salud correspondientes, en particular los relativos a oftalmología y afecciones de espalda.

Todos los datos referentes a la salud de los trabajadores de los que la Empresa tenga conocimiento con motivo de las revisiones médicas o por cualquier otra circunstancia relacionada, tendrán tratamiento de absoluta confidencialidad de acuerdo a las estipulaciones que marque la normativa de Protección de Datos vigente.

No obstante lo anterior, no se considera sometido al ámbito de confidencialidad el conocimiento y consiguiente aplicación por la Dirección de la Empresa de aquellos datos de salud física o psíquica de los empleados de «Editora de Medios de Castilla y León, S.A.» que puedan influir o deban ser tenidos en cuenta a efectos de asignación de puesto de trabajo, desempeño de responsabilidades, cumplimiento de jornada u horario, riesgo de lesiones, utilización de medios de transporte o cualquier otro factor relacionado con el desempeño de sus funciones, trato con terceros o desplazamientos posibles.

Por el contrario, la ocultación o falseamiento de datos que puedan tener alguna influencia en el trabajo se considerará falta disciplinaria grave o muy grave, según los casos.

6.4.2. Vigilancia de la salud específica en función de los riesgos

Cláusulas más específicas en las que se dejan reflejadas las pruebas médicas a las que se tienen que someter los trabajadores.

Convenio colectivo de empresa Duo-Fast de España, S.A., de Burgos

A propuesta del Comité de Seguridad y Salud y previa aprobación por el Servicio Médico, ésta se compromete a realizar, a su costa, las pruebas y análisis susceptibles de detectar enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo de la Compañía:

- Audiometrías: dos veces al año para los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera el uso de cualquier tipo de protección auditiva y una vez al año, voluntaria, para los trabajadores cuyo puesto de trabajo no requiera el uso de protección.
- Control visión.
- Electrocardiograma: una vez al año, voluntario, a partir de los 50 años.
- Reconocimiento ginecológico: una vez al año, voluntario, para mujeres a partir de 45 años.
- Reconocimiento urológico: una vez al año, voluntario, para varones a partir de los 50 años.
- Hematología: hematíes, hemoglobina, hematocrito, valores corpusculares, plaquetas, VPM, IDP, plaquetocrito, leucocitos y fórmula, velocidad de sedimentación.
- Bioquímica: glucosa, BUN, ácido úrico, colesterol, SGOT, SGPT, fosfatasas alcalinas, creatinina, calcio, fósforo.
- Análisis de orina: hemoglobinuria, urobilinógeno, cuerpos cetónicos, glucosuria, albúmina, sedimento.

Convenio colectivo personal laboral de la Diputación de Soria

Los que utilicen ordenadores, cada 6 meses revisiones oftalmológicas.

Convenio colectivo del centro de trabajo de Medina del Campo (Valladolid) de la empresa Ferroaleaciones Españolas, S.A.

Así mismo se realizarán en los mismos períodos análisis de sangre y orina a todos los trabajadores, incluyendo en los mismos las determinaciones específicas del contenido de plomo.

6.4.3. Vigilancia de la salud ajustada a la ley

Aunque más de la mitad de los convenios colectivos analizados reflejan cláusulas relacionadas con la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos, no es menos cierto que en la mayoría de las ocasiones no aportan mucho más que los que se estable en la Ley de prevención de riesgos laborales.

Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. con el personal dedicado al servicio de limpieza viaria y recogida de basuras de Arévalo (Ávila)

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada de trabajo. Esta vigilancia de la salud consistirá como mínimo en las pruebas que el puesto de trabajo requiera, siendo la misma de carácter voluntario.

Convenio colectivo para la industria de Hostelería de la provincia de Burgos

Se garantizará a todos los trabajadores del sector una vigilancia de su salud, acorde al artículo 22 de la Ley de Prevención realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

Las empresas velarán por la realización de reconocimientos médicos iniciales y anuales a sus trabajadores conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes

6.4.4. Vigilancia de la salud: obligatoria/voluntaria

En gran parte de los convenios la vigilancia de la salud aparece como obligatoria, aunque en algunas ocasiones es necesaria llevar a cabo la vigilancia de la salud, en muchos de los convenios que la recogen como obligatoria no dan demasiadas justificaciones a esta obligatoriedad.

Convenio colectivo para la Diputación de Salamanca

Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos.

Periódicos, específicos y obligatorios, al personal que por su actividad se crea necesario por los Servicios Médicos de la Diputación y por el Comité de Seguridad y Salud.

A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector de Limpieza de Edificios y Locales de León. 2006/2009

Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgo especial por su penosidad o toxicidad.

Convenio colectivo de la empresa Concesionaria de Servicios, S.L. para Burgos (CISER)

Una vez al año se realizará, de modo obligatorio, a los trabajadores una revisión médica que, al menos, comprenderá análisis de orina y sangre y una adecuada auscultación. La empresa deberá establecer sus criterios para su mejor realización.

Convenio colectivo para los empleados públicos de la Diputación Provincial de León

Si es posible, una vez al año para todo el personal.

- b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se estime necesario.
- c) A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad antes de incorporarse al puesto de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el apartado anterior, serán obligatorios para los trabajadores y los dictámenes resultantes vinculantes para la Diputación Provincial.

Convenio colectivo Puertas Norma, de Soria

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador.

Convenio colectivo provincial de la empresa Editora de Medios de Castilla y León, S.A. (Edical, S.A.), de Valladolid

Previo

Aquellos trabajadores que cubran puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedades profesionales, deberán someterse obligatoriamente a un reconocimiento médico con anterioridad a su incorporación a la Empresa, así como a reconocimientos médicos periódicos cuando así se determine legal o reglamentariamente para cada enfermedad profesional. Estos reconocimientos correrán a cargo de la Empresa y serán obligatorios para los trabajadores, quienes tendrán derecho a que se les reintegren todos los gastos que con este motivo se puedan ocasionar.

Voluntario

En los demás casos los reconocimientos médicos serán voluntarios (incluyendo ginecología y urología) salvo que concurren circunstancias que acrediten riesgo para la salud del propio trabajador en el desempeño de sus funciones, para otros compañeros o para terceros relacionados con la Empresa.

Convenio de Derivados del Cemento para la provincia de Segovia, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

6. Vigilancia de la salud

Convenio colectivo del centro de trabajo de Medina del Campo (Valladolid), de la empresa Ferroaleaciones Españolas, S.A.

Para el personal que habitualmente manipule el plomo se efectuarán estos análisis trimestralmente y **obligatorios** y el personal que pase de 60 microgramos se les efectuará análisis mensualmente hasta que los Servicios Médicos consideren oportuno realizarlos. En el caso de no conseguir una mejoría sustancial en tres meses, si hubiera un puesto con menor riesgo se le cambiaría al referido puesto hasta que pudiera reincorporarse al suyo habitual.

Convenio colectivo Zamora Limpia

Vigilancia de salud obligatoria

1. Aquellos trabajadores, sea cual sea la categoría laboral a desempeñar, que vayan a iniciar una relación laboral con la Empresa, siempre que en los últimos doce meses no hayan estado ligados a la misma por otro contrato laboral.
2. Aquellos trabajadores que desempeñen funciones de conductor de cualquier vehículo, dado que las mismas pueden constituir un peligro para él mismo y para terceros.
3. Aquellos trabajadores, sea cual sea su categoría laboral, que presten sus servicios en jornada nocturna.
4. Aquellos trabajadores que se incorporen a su normal actividad, después de un proceso de I.T. superior a 30 días de baja, derivado éste de enfermedad común o de accidente no laboral.
5. Aquellos trabajadores que realicen tareas consideradas tóxicas, peligrosas o excepcionalmente penosas.

La vigilancia de la salud será específica para el puesto de trabajo a desempeñar en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo.

Convenio colectivo provincial de Comercio en General de Segovia, 2005-2007

Los trabajadores se someterán, además a cualquier otro reconocimiento médico que pudiera decidir la empresa, corriendo por cuenta de ésta los gastos que se deriven.

Convenio colectivo de Construcción, Obras públicas y Derivados del cemento, provincia de Zamora, enero 2007/diciembre 2011

Los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

6.4.5. Vigilancia de la salud *versus* reconocimiento médico

Muchas de las cláusulas se orientan más a proporcionar a los trabajadores un «chequeo» médico genérico y periódico, basado en analíticas ordinarias de sangre y orina, rayos X y otra serie de pruebas que nada tienen que ver con los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

Convenio colectivo de trabajo para la empresa Servicios Semat, S.A., en su centro de trabajo en Burgos

Reconocimiento medico. Consistirá en auscultación, análisis de sangre y orina y toma de tensión.

Acuerdo de condiciones comunes a todo el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Burgos

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter voluntario a todos los empleados municipales, a no ser que por

precedentes del trabajador, se aconseje con una periodicidad menor. El reconocimiento será obligatorio en los empleados cuyo trabajo así lo exija y en los supuestos a que hace mención el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales previo informe de los representantes de los trabajadores.

2. La revisión médica comprenderá al menos lo siguiente:
 - a) Revisión ginecológica en las mujeres y a partir de los cuarenta años mamografías, así como en los hombres revisión urológica.
 - b) Analíticas completas.
 - c) Todas las pruebas necesarias y objetivas que sean factibles dependiendo del puesto de trabajo del trabajador.
3. Igualmente se llevará a cabo un reconocimiento psicológico por un Gabinete externo, siendo de carácter voluntario, excepto para aquellos trabajadores que por su puesto de trabajo, puedan constituir un riesgo para ellos mismos o para los demás.
4. Los resultados serán entregados al trabajador por escrito y en sobre cerrado, respetándose la intimidad y confidencialidad.

Convenio colectivo para el personal funcionario de la Diputación de Burgos

Incluye electrocardiograma otorrinolaringológica, oftalmológica y ginecológica.

Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para su personal adscrito a los servicios de limpieza pública y recogida de residuos urbanos del municipio de Ponferrada (León)

Consistirá en audiometría, control de la vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica.

Convenio colectivo 2005-2008. Aquagest, S.A., de León

Consiste en determinación de la tensión, examen por rayos X, pruebas de capacidad física, determinación de albúmina y glucosa, y para las mujeres, a petición de las interesadas, determinación del Rh.

Convenio colectivo de la empresa Metales Extruidos, S.A., de Valladolid

Revisiones médicas de los trabajadores de la misma con análisis completos de sangre, orina, vista, etc., para un adecuado control de la salud de sus empleados con sujeción a lo establecido.

Convenio colectivo de trabajo para los empleados de Centro Médico de Zamora, S.A.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a una revisión médica anual completa incluyendo examen ginecológico con mamografía, citología y serología de hepatitis HIV, si así fuese necesario, y que será a cargo de la empresa, dándose informe de la misma al trabajador interesado.

6.4.6. Responsabilidad de la realización de la vigilancia de la salud

Todavía no se tiene muy claro quien es el responsable de realizar la vigilancia de la salud. El reglamento de los servicios de prevención establece que la vigilancia de la salud se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica y formación y que formen parte de aquellos servicios de prevención ajenos o propios que tengan la modalidad de Vigilancia de la salud debidamente acreditada, sin embargo en muchos convenios se habla todavía de Mutuas y de Seguridad Social.

Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., con el personal dedicado al servicio de limpieza viaria y recogida de basuras de Arévalo (Ávila)

Se realizará, por parte del Servicio Médico de Empresa o Seguridad Social, una revisión médica anual en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas obligatorias, como por ejemplo, análisis, ra-

diografías de tórax, etc. En septiembre se facilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario; se efectuará en horas de trabajo.

Convenio colectivo para el personal de limpieza del hospital Nuestra Señora de Sonsoles, de Ávila

Todo el personal tiene derecho a una revisión médica anual que se efectuará dentro del último trimestre de cada año, con cargo a la empresa en el lugar y hora que la misma indique siempre en horario de trabajo, o considerándose como tal el tiempo empleado en la misma. Los facultativos de la Mutua o Centro Médico podrán indicar la realización de pruebas no incluidas en las consideradas mínimas siempre que éstas sean en beneficio de la salud del trabajador/a.

Convenio colectivo de la empresa Schindler, S.A., para su centro de trabajo de Burgos

En la empresa se realizará una revisión médica anual para todos los trabajadores. En los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, la revisión podrá ser semestral. Estas revisiones anuales o semestrales correrán a cargo de la Mutualidad o de la propia Seguridad Social. El personal femenino que lo desee podrá realizar las pruebas de citología y mamografía.

Convenio colectivo de P.I. Prosider Ibérica, S.A. Años 2005, 2006, 2007. Burgos

Se harán revisiones medico-laborales en los casos que a criterio de la dirección de la empresa se considere necesario.

Convenio colectivo del personal laboral de la Mancomunidad del Cerrato (años 2004-2007), de León

La Mancomunidad del Cerrato designará una Mutua o Centro Médico, en el cual cada empleado voluntariamente podrá hacerse anualmente un reconocimiento médico completo, a cargo de la Mancomunidad, en las fechas que se establezcan.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Pallet Tama, S.L., de Segovia

La empresa recabará de los organismos competentes la realización de un reconocimiento médico anual a sus trabajadores, siendo gratuito para éstos.

Convenio colectivo de la empresa Sociedad de Gestión de Servicios Urbanos, S.A. (Sogesur, S.A.), de Valladolid

Anualmente, en las fechas en que la Empresa indique, serán sometidos los empleados a una revisión médica en el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene o en la Mutua con que se concierte

Convenio colectivo de trabajo de transporte de viajeros en servicios urbanos de la provincia de Ávila

Todos los trabajadores del sector serán sometidos a revisión médica anual obligatoria. Estas revisiones serán efectuadas por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo o por la Seguridad Social u Organismo que corresponda. Si ello no es posible, se harán en instituciones privadas y por cuenta de la empresa.

Derivados del Cemento, de León

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores, y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán obligatorias para los trabajadores. Estos reconocimientos se efectuarán, siempre que sea posible, en los servicios de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral. En cualquier caso, el resultado se dará a conocer al trabajador

Convenio colectivo provincial para las empresas de transportes de viajeros por carretera de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales, así como el personal auxiliar y de talleres de estas empresas)

Las empresas recabarán de la Seguridad Social u organismo que corresponda, la revisión médica anual de sus trabajadores

Texto del Convenio colectivo provincial de trabajo de la industria de panadería de Zamora para los años 2005, 2006 y 2007

Para ello se pedirá a las Mutuas Patronales y a la Mutualidad de la Seguridad Social la prestación gratuita de este servicio.

6.4.7. Periodicidad de la vigilancia de la salud

La mayoría de los convenios establecen una periodicidad anual.

Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. con el personal dedicado al servicio de limpieza viaria, recogida domiciliaria de basuras y eliminación de las mismas en la ciudad de Salamanca

Personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Texto del convenio provincial para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, de Segovia

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia sanitaria específicos editados por el Ministerio de Sanidad.

Hasta que se determine la periodicidad de la vigilancia de la salud inherente a cada puesto de trabajo se establece el carácter anual del reconocimiento médico.

Convenio colectivo de trabajo del Grupo Antolín Dapsa, de Burgos

Cuando las circunstancias del trabajo y en puestos catalogados como tóxicos, penosos o peligrosos así lo requieran, las revisiones serán semestrales.

Convenio colectivo ZF Ansa Lemförder, S.L., de Burgos

Cuando las circunstancias del trabajo (tóxico, penoso o peligroso), así lo requieran, estas revisiones serán semestrales.

Convenio colectivo de la empresa Heva, S.L., de Valladolid

Una vez al año se realizará una revisión médica a toda la plantilla por cuenta de la empresa, con carácter voluntario y a través de los servicios de la Mutua Patronal asociada.

Convenio colectivo provincial para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales, de Salamanca. 2005-2007

En los supuestos en que los riesgos inherentes a la actividad de algún trabajador/a concreto no estén contemplados en los protocolos oficiales, se garantizará un reconocimiento médico genérico cada tres años.

En los años que no proceda dicho reconocimiento médico, los/as trabajadores/as tendrán el tiempo necesario retribuido para asistir a la Seguridad Social y realizar los exámenes médicos que correspondan en cada caso, siempre que haya la imposibilidad de asistir fuera del horario de trabajo por incompatibilidad con los horarios del Sistema Público de Salud.

Convenio colectivo del Hospital de la Misericordia, de Segovia

La Empresa asume la obligación de realizar anualmente y a su cargo un reconocimiento médico a aquellos trabajadores que lo soliciten. Debiendo fijar la Empresa la pertinente fecha y dar conocimiento de la misma a cada trabajador con quince días de antelación, en cuyo plazo éste lo deberá solicitar por escrito.

6. Vigilancia de la salud

Convenio colectivo de la Fundación Centro Nacional del Vidrio, de Segovia

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulan en el Centro de Trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, para las empresas dedicadas a los servicios de limpieza pública, riego, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado y sus trabajadores, de León. 2005-2006

Los trabajadores del servicio de recogida de basura y del de alcantarillado tendrán un reconocimiento médico cada seis meses y el resto de los servicios cada año.

Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de la provincia de Valladolid

En los supuestos inherentes a la actividad del trabajador/a concreto no están contemplados en los protocolos oficiales se garantizará un reconocimiento médico genérico cada 2 años.

6.4.8. Vigilancia de la salud gratuita

Aunque la LPRL deja muy claro que el coste de la prevención no recaerá en modo alguno en los trabajadores, son varios los convenios colectivos que se «empeñan» en recordar que el coste de la vigilancia de la salud no recaerá de en los trabajadores.

Convenio colectivo 2005-2008. Aquagest, S.A., de León

En el supuesto de deducirse del reconocimiento médico, la necesidad de efectuar a algún empleado un determinado análisis, éste correrá a cargo de la Empresa.

V Convenio colectivo del centro de trabajo de Senasa. Salamanca

Asimismo se facilitará por la Empresa un reconocimiento médico anual gratuito a los trabajadores afectados por este convenio.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Domirey, S.L., en el centro de trabajo de Segovia

Dicho reconocimiento médico tendrá lugar durante la jornada laboral, siendo facilitado por la Empresa y no llevando, por tanto, pérdida alguna de salario.

Convenio colectivo provincial para las actividades de la construcción, de Salamanca. 2006

Serán de cargo exclusivo de la Empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, los gastos de los desplazamientos originados.

6.4.9. Uso inadecuado de las infracciones

Convenio colectivo provincial del sector de la hostelería, de Valladolid

La negativa del trabajador/a a someterse a dicha revisión médica facultara a la empresa para imponerle la sanción correspondiente.

6.4.10. Dotación de primeros auxilios

Convenio colectivo de Nachi Industrial, S.A., de Salamanca

El centro de trabajo deberá estar dotado, al menos, con los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia. Asi-

mismo dispondrá de los servicios necesarios para la evacuación de los trabajadores accidentados.

**Convenio colectivo para la empresa
Befesa Aluminio Valladolid (Refinalsa)**

Se creara un fondo permanente para los temas de seguridad y salud.

**Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, para
las empresas dedicadas a los servicios de limpieza pública,
riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación
de alcantarillado y sus trabajadores, de León. 2005/2006**

Cada cuartelillo y camión de servicio dispondrá de su correspondiente botiquín de urgencias.

7.1. Concepto

La Real Academia Española define «formación» como la acción de adquirir una aptitud o habilidad. Por lo tanto a la hora de impartir la formación en materia de prevención de riesgos laborales habrá que tener en cuenta varios factores:

1. Las condiciones particulares de cada persona, persiguiendo siempre que los trabajadores consigan evitar los riesgos que puedan afectarles a ellos y a sus compañeros.
2. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.
3. Deberá repetirse periódicamente, si fuera necesario.

7.2. Marco normativo

La información y la formación quedan reguladas respectivamente en el artículo 18, *Información, consulta y participación de los trabajadores*, artículo 19, *Formación de los trabajadores* de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, y atendiendo a lo establecido en estos artículos la

formación e información en materia de prevención de riesgos laborales deben cumplir los siguientes apartados:

- **Gratuitas**, deberán impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas que le se serán descontadas de la jornada laboral.
- **Garantizadas** por el empresario.
- **Específicas, centrada en el puesto de trabajo y función de cada trabajador.**
- **Impartidas por medios propios o servicios ajenos especializados.**
- **Periódicas**, inicial en el momento de la contratación y, posterior o periódicamente, actualizadas si fuese necesario.
- **Participadas** respetando los principios relativos a la consulta y participación de los trabajadores o de sus representantes establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En relación a la **formación**, esta además debe de ser:

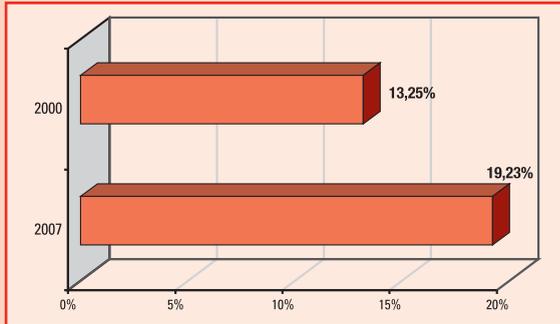
- **Teórica y práctica.**
- **Suficiente y Adecuada.**

7.3. Presentación de resultados

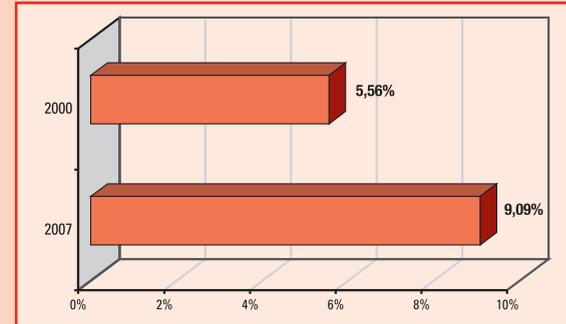
7.3.1. Comparativa 2000/Actualmente

Información

Convenios sector

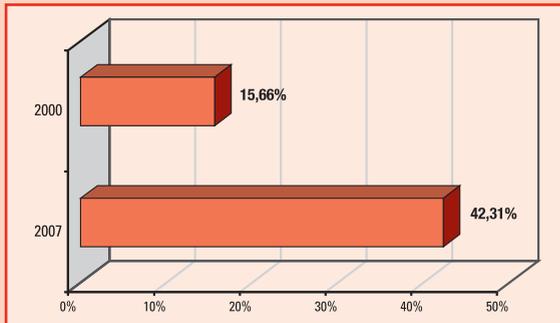


Convenios empresa

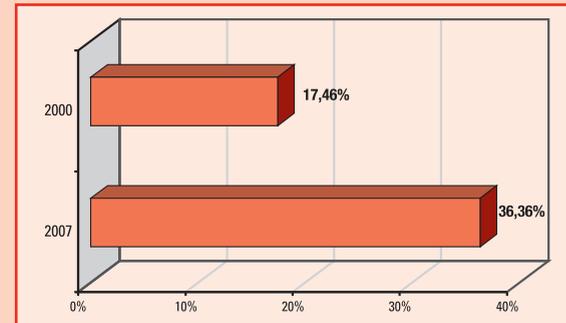


Formación

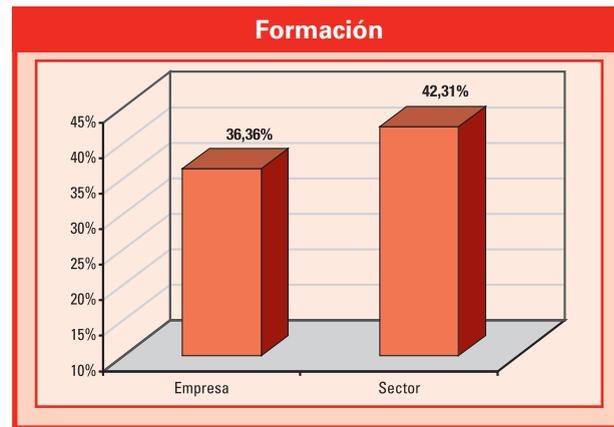
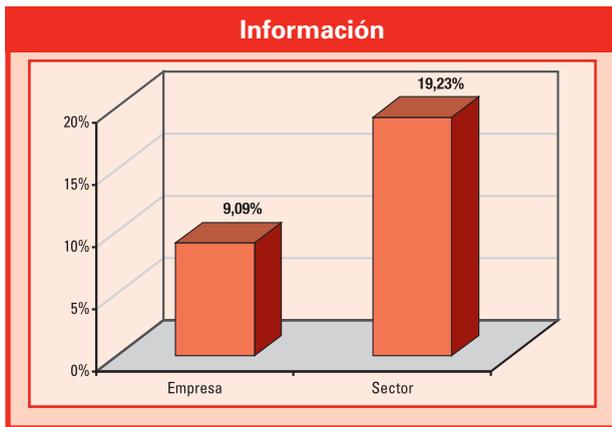
Convenios sector



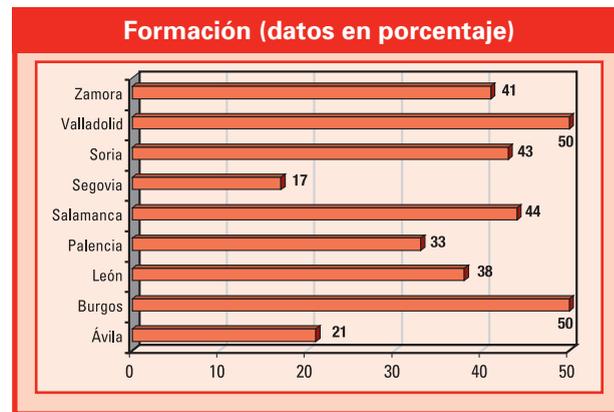
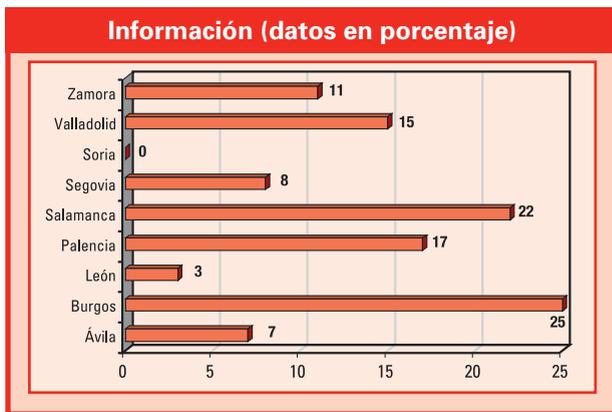
Convenios empresa



7.3.2. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad



7.3.3. Resultados por provincias



7.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con la formación e información

Tal y como muestran las estadísticas se ha producido un aumento bastante considerable en la aparición de cláusulas relacionadas con la formación e información, reflejándose aún más dicho aumento en el caso de los convenios sectoriales, ya que han pasado de un 16% a un 42%.

Sin embargo, y a pesar de este aumento se ha podido comprobar que la especificidad con la que se tratan ambas materias no es muy grande, debido a que casi todo lo expuesto es lo que se refleja en la LPRL, y es generalizado el escaso interés en determinar y concretar cuestiones concretas de cada empresa o sector.

La LPRL no concreta qué, cómo o cuándo se deben de impartir la información e información a los trabajadores, por lo tanto es en la negociación colectiva donde cabrían esperar que se reflejasen tales especificidades.

7.4.1. Declaración de intenciones

Algunas de estas cláusulas mejoran ligeramente las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, concretando el contenido o los procedimientos de la información o ampliando las materias objeto de consulta. Hay otras cláusulas que se han reproducido más que nada por el efecto recordatorio de derechos que pueden tener:

Convenio colectivo Parador Hostal de San Marcos, León. 2005-2006-2007

La empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes de la LPRL.

Convenio colectivo de trabajo Unión Española de Explosivos de Burgos

La Dirección de las Empresas tiene establecido entre sus objetivos la mejora continuada de los niveles formativos de los recursos humanos empleados, a través de Planes de Formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de las Empresas en cada momento.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que las Empresas deben mejorar la formación de las plantillas, debiendo, por su parte, colaborar los trabajadores en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación de las Empresas afectadas por el presente Convenio estará basada en los siguientes puntos básicos:

6. Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar al máximo los recursos que en él se están empleando, con especial hincapié en lo referente a acciones formativas sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Convenio colectivo de Seda Solubles, S.L., de Palencia

La Dirección de la Empresa se compromete a informar por escrito a todos los trabajadores y trabajadoras acerca de los riesgos de sus puestos de trabajo, así como de las medidas de prevención que a tal fin se adopten.

Cada uno de los puestos de trabajo deberá disponer de forma permanente de una ficha de riesgos que permita al trabajador una inequívoca identificación de los mismos. Esta 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.

3. La formación será específica de los riesgos del puesto de trabajo y se impartirá por la empresa a todos los niveles: mandos, trabaja-

7. Formación e información

dores/as, representantes de los mismos y delegados/as de Comités de Seguridad y Salud, así como a los delegados y delegadas de Prevención. Será un derecho y una obligación de los trabajadores y trabajadoras asistir a cursos de formación sobre prevención de riesgos, seguridad, etc.

7.4.2. Horario de la formación

Son pocas las referencias que se hacen en relación a cuando se debe impartir la formación, si dentro o fuera de la jornada de trabajo, no obstante algunos convenios sí dejan algo regulado:

Convenio colectivo para los empleados públicos de la Diputación Provincial de León

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas tanto si tienen lugar dentro de la jornada de trabajo como si no, pero en este caso con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Convenio colectivo de trabajo de Grupo Antolín Dapsa, de Burgos

Las charlas, seminarios, cursos, etc., se realizarán indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo, según las necesidades de la organización. Las horas que se realicen fuera de la jornada laboral se abonarán a 4,21 euros.

V Convenio colectivo del centro de trabajo de Senasa, Salamanca

Se promoverá la información y formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales del personal en general, y especialmente del Delegado de Prevención.

La dirección de la Empresa facilitará la instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo que implique riesgos que puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y

procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, estando obligado el trabajador a seguir estas enseñanzas dentro del horario de trabajo o en otras horas con descuento del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Convenio colectivo de la empresa Lingotes Especiales, S.A., de Valladolid

Dicha formación deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo impartido en la misma.

Convenio colectivo del centro de trabajo de la empresa Ferroaleaciones Españolas, S.A., de Medina del Campo (Valladolid)

La Dirección organizará cursillos, oído los Delegados de Personal para la formación general y específica de los trabajadores.

Estos cursillos se impartirán en cualquier caso en horas no laborales, la asistencia a los mismos es voluntaria, si bien para su mejor aprovechamiento en función de los temas, se determinará por acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, el número mínimo necesario de asistentes antes de la convocatoria de cada cursillo. La Dirección de la Empresa concretará fórmulas y medios para dar a los trabajadores las facilidades necesarias para la asistencia y aprovechamiento de dichos cursos.

Contando con la asistencia adecuada, se convocará al menos dos cursillos de carácter general y/o específico.

Convenio colectivo de trabajo para la actividad de mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios de la provincia de Burgos

Las empresas informarán y facilitarán a sus trabajadores la formación, no pudiendo ser exigida fuera de la jornada laboral, si el trabajador acudiera de forma voluntaria fuera de su jornada laboral a cursos de formación promovidas por la empresa o en los que ésta participe, se le

compensará con un descanso equivalente al 50% del tiempo dedicado, una vez acreditada su asistencia; tal compensación podrá ser sustituida por una Indemnización económica, previo acuerdo entre las partes.

Convenio colectivo provincial de construcción y obras públicas de Palencia. 200-2006

La Fundación Laboral de la Construcción debe de homogeneizar los planes y contenidos de la formación que se imparta en materia de prevención seguridad y salud laboral.

Acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FORCEM durante los años de vigencia de este Convenio, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción (F.L.C.), el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

Convenio colectivo Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad de Salamanca

Se compromete a dar una formación obligatoria y como horario de trabajo.

7.4.2. Quién debe impartir la formación

Respecto a la cuestión de quién ha de impartir la formación todo lo reflejado es muy genérico:

Convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A., para el centro de trabajo de la ciudad de Ávila (sección de recogida de basuras urbanas y limpieza viaria)

Potenciar la formación en materia de salud laboral, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral, mediante cursos, etc., siendo impartidas por expertos de los distintos organismos oficiales.

Convenio colectivo para la Diputación Provincial de Valladolid

Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud, así como para su realización y puesta en práctica, la Diputación dispondrá de sus propios equipos y medios técnicos especializados.

Texto del convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para las industrias de hostelería

La formación a los trabajadores, que forma parte del plan de prevención, se efectuará mediante cursos de salud laboral sobre los riesgos generales de su empresa y los inherentes a sus puestos de trabajo y serán impartidos por las organizaciones firmantes del convenio colectivo a través de un reparto del programa establecido por la comisión de seguridad y salud. La empresa deberá facilitar la asistencia a los cursos que se convoquen, incluso en horario laboral si fuese preciso.

Formación de los/las trabajadores/as en materia de Prevención de Riesgos se instrumentará a través de los programas que anualmente se comprometen a elaborar y desarrollar, de mutuo acuerdo, las partes negociadoras de este Convenio.

7.4.4. Duración de la formación

La LPRL simplemente se limita a decir que la formación debe ser suficiente y adecuada, dejando abierto un abanico muy amplio de posibilidades en este sentido, sin embargo son varios los convenios que se aventuran a fijar las horas de formación en materia preventiva.

Convenio colectivo de P.I. Prosider Ibérica, S.A. Años 2005, 2006, 2007

Plan de formación de 22 horas para el CSS.

Convenio colectivo Zf Ansa Lemförder, S.L.

Se darán 4 horas anuales de formación para el personal de la empresa. La distribución de la mismas será en áreas de Seguridad y Salud La-

7. Formación e información

boral, Calidad, Formación Específica según el puesto de trabajo y Comunicación e Información.

Acuerdo de condiciones comunes a todo el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Burgos

Los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de Cursos promovidos por Ayuntamiento de Burgos.

(...)

e) Cursos de prevención de riesgos laborales.

Todas las acciones formativas promovidas por cualquiera de los relacionados en el punto 1 de este artículo, y que tengan relación directa con el puesto de trabajo o favorezcan la promoción interna, serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo hasta un máximo de 40 horas por trabajador y año, limitado al 50% de la duración de cada acción.

Convenio colectivo regional de la empresa Asientos de Castilla y León, S.A.

Para 2007 y 2008 la empresa se compromete a facilitar un máximo de 4 horas /persona de formación. Si por motivos organizativos, dicha formación tuviera que realizarse fuera de horas de trabajo, será compensada, a elección del trabajador, bien con beca o bien con descanso, a razón de 1 hora de descanso por 1 hora de formación.

Convenio colectivo de trabajo del sector mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes compuestos y licores

Los/as trabajadores/as 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.

Convenio colectivo provincial del transporte de mercancías por carretera de Zamora

La empresa facilitará el tiempo necesario a los trabajadores que así lo deseen, para asistir a los cursos de Salud Laboral que se impartan hasta un total de 12 horas, con justificación de asistencia.

7.4.5. Contenidos formativos

En la LPRL tampoco se refleja de manera alguna los contenidos mínimos que se deben de impartir a los trabajadores, los convenios que reflejan algo en este sentido son los siguientes.

Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. con el personal dedicado al servicio de limpieza viaria, recogida domiciliaria de basuras y eliminación de las mismas en la ciudad de Salamanca

La Empresa se compromete a facilitar instrucciones adecuadas a todo el personal antes de que comience a desempeñar cualquier trabajo, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y, sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos. A tal efecto se tendrá a disposición del personal un ejemplar de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), de 8 de noviembre y en su caso, el anexo o anexos que correspondan a las actividades que en el servicio se realizan.

Convenio colectivo de la empresa Lingotes Especiales, S.A. de Valladolid

En materia preventiva, tanto en el momento de su contratación cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeña o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuese necesario.

Convenio colectivo de la empresa Enusa Juzbado, de Salamanca

Formación en emergencias y simulacros.

Convenio colectivo Fundación Centro Nacional del Vidrio, de Segovia

La información, que forma parte del plan de prevención, sobre riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, se entregará, de forma escrita a cada trabajador.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Snack Ventures Manufacturing, S.L., de Burgos

Formación en primeros auxilios.

Convenio colectivo provincial de la empresa Editora de Medios de Castilla y León, S.A. (Edical, S.A.), de Valladolid

La Empresa, mediante una planificación adecuada, podrá desarrollar campañas específicas, tanto de información como de prevención, cuyo objetivo sea sensibilizar a los trabajadores ante determinados riesgos como pueden ser la obesidad, colesterol, enfermedades cardiovasculares, etc.

Para ello, en colaboración con organismos públicos, instituciones o mutuas, se facilitará información adecuada y se desarrollarán los mecanismos de prevención necesarios mediante la distribución de folletos, organización de conferencias, revisiones médicas específicas, etc.

Convenio colectivo para la Diputación Provincial de Valladolid

La formación de la política de Seguridad y Salud en todos los centros de la Diputación, partirá del análisis estadístico o causal de los acci-

denes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en los mismos, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento.

En todo caso, deberá comprender los estudios de proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Convenio colectivo provincial para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca 2005-2007

La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajador/a, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Se definen adecuados en el ámbito de este Convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión

Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y preven-

7. Formación e información

ción de los mismos. Primeros auxilios y planes de emergencia. Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo. Técnicas preventivas de oficio y función. Medios, equipos y herramientas. Interferencias en actividades.

Derechos y obligaciones. Análisis de los accidentes producidos en el año anterior. La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Valladolid y provincia para los años 2007, 2008 y 2009

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, a través de la evaluación de los riesgos laborales.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, a través del plan de prevención.
- Las medidas de emergencia a través de un plan de emergencia.

- Datos sobre el absentismo en la empresa.
- Plan de Formación.

7.4.6. Participada con los representantes de los trabajadores

VII Convenio colectivo de la empresa Panrico, S.L.U. Valladolid

Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa a fin de garantizar las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud facilitará información sobre los cursos en materia de seguridad y salud que sean de interés en relación con el Centro de Trabajo, haciéndose cargo del coste de los mismos en el supuesto de que por ambas partes se acuerde su realización, o de aquellos que previo acuerdo sean propuestos por los Delegados de Prevención.

Convenio colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Zamora. 2005-2007

El Ayuntamiento, junto con el Comité de Seguridad, programará la impartición de cursos de Seguridad e Higiene en el Trabajo, comprometiéndose a realizar la petición de los mismos al gabinete de Seguridad e Higiene de Zamora o a la Mutua.

(EPI) Equipos de protección individual

8

Equipos de protección individual (EPI)

8.1. Concepto

Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

8.2. Marco normativo

Los equipos de protección individual se regulan de forma genérica en el artículo 17 de la LPRL, donde se establece que los EPIs deben ser:

- **Adecuados** para el desempeño de sus funciones.
- **Última barrera.** Deberán ser usados cuando los riesgos no se puedan evitar o no se puedan eliminar suficientemente.

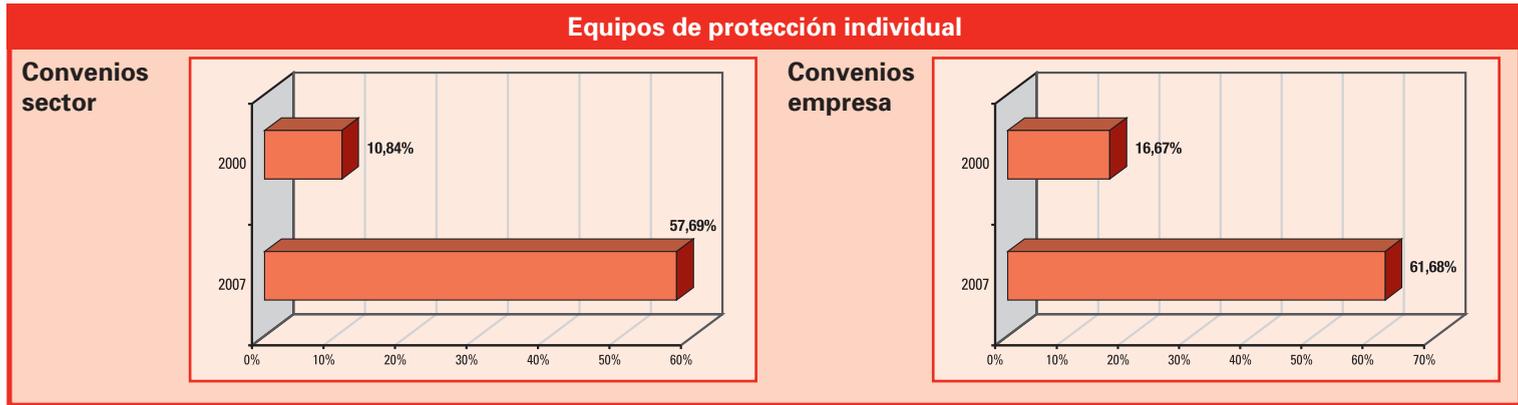
Por otro lado los EPIs se regulan de manera específica en el Real Decreto 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y

salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, donde se establece que los EPIs cumplirán los siguientes apartados.

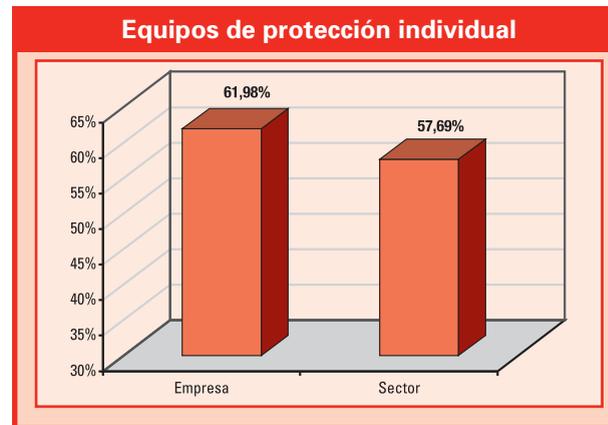
- Proporcionarán una **protección eficaz** frente a los riesgos que motiven su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias.
- Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- Tener en cuenta las **condiciones anatómicas y fisiológicas** y el estado de salud del trabajador.
- **Adecuarse al portador**, tras los ajustes necesarios.
- En caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, éstos deberán ser **compatibles entre sí** y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.
- Los trabajadores deberán recibir formación previa al uso de los EPIs.
- La elección de los EPIs se basará en la opinión de los trabajadores.

8.3. Presentación de resultados

8.3.1. Comparativa 2000/Actualmente



8.3.2. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad



8.3.3. Resultados por provincias



8.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con los equipos de protección individual

8.4.1. Equipo de protección *versus* ropa de trabajo

Al igual que ocurría con las cláusulas referidas a la formación e información se ha producido un avance en lo referente a la regulación de los equipos de protección dentro de la negociación colectiva, en el año 2000 los convenios donde se regulaba algo en este sentido no alcanzaban el 20% y en la actualidad más de la mitad de los convenios recogen alguna cláusula referida a los equipos de protección individual.

Aunque esto se podría valorar de manera positiva, en este apartado se podrá comprobar que la mayoría de los convenios utilizan de manera errónea el uso de los equipos de protección, ya que consideran la «ropa de trabajo» como un EPI.

Convenio colectivo de las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio de la Excm. Diputación Provincial de Ávila

Estará obligada a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos trabajadores que por su actividad laboral así lo precisen, sus características, periodicidad y personal afectado será negociado por los representantes de los trabajadores y la Corporación.

Convenio colectivo de Vulcanol, S.L., de León

Empresa y delegados de personal determinarán las prendas y material de seguridad e higiene necesarios.

Convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial para la empresa Urbaser, S.A., en su centro de trabajo de Astorga, suscrito entre la citada empresa y sus trabajadores

La empresa proveerá a sus trabajadores de ropa y calzado apropiados en las cantidades que se consideren necesarias a juicio de la dirección de la misma.

Convenio de la empresa Alditra, S.L., de Palencia

La empresa entregará dos conjuntos de verano y dos de invierno, más prendas lluvia y dispondrá en el almacén de un armario de guantes, ropa adecuada a la actividad laboral que se demanda cada momento.

Convenio colectivo de El Adelantado de Segovia, S.L.

La empresa facilitará a los maquinistas de la rotativa, una vez al año, prendas de trabajo. Podrán, en caso de que exista un deterioro justificado, facilitarse más prendas de trabajo al personal adscrito a la máquina rotativa, así como al peón de la empresa.

8.4.2. Equipo de trabajo versus equipo de protección

Muchos de los convenios tienden a confundir también estos dos términos, un Equipo de Trabajo es cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo y no un medio de protección personal de los trabajadores, sin embargo en varios convenios aparece esta confusión.

Convenio colectivo para el personal de limpieza del hospital Nuestra Señora de Sonsoles, de Ávila

Al menos dos equipos de trabajo el primer año, distribuidos de tal modo que los trabajadores/as dispongan siempre de «quita y pon».

Convenio colectivo regional de la empresa Asientos de Castilla y León, S.A., de Valladolid

El equipo de trabajo se ajustará al modelo que disponga la empresa, siendo de obligado cumplimiento su uso.

Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Dirección Provincial de Trabajo.

8.4.3. Específicos al sector y al puesto

Algunos convenios colectivos, los menos, van más allá de las obligaciones genéricas que impone la LPRL y establecen los EPI necesarios en función del puesto de trabajo.

Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. con el personal dedicado al servicio de limpieza viaria y recogida de basuras de Arévalo (Ávila)

La empresa entregará una faja lumbar a todos los trabajadores que lo soliciten, siendo obligatorio el uso de la misma para quien lo solicite.

Convenio colectivo de trabajo de Grupo Antolín Dapsa, de Burgos

El personal que por el trabajo que realiza lo requiera, tendrá derecho a un par de botas de seguridad al año.

En las secciones de soldadura y otros trabajos que lo requieran se proveerá a los trabajadores de prendas especiales de trabajo para evitar las quemaduras.

Convenio colectivo ZF Ansa Lemförder, S.L., de Burgos

El personal de taller tendrá derecho a un par de zapatos o botas de seguridad al año.

En las secciones de Laboratorio y trabajos especiales, para evitar las quemaduras de los ácidos u otros productos, que pudieran producirse con la manipulación de los mismos, se proveerá a estos trabajadores de prendas especiales de trabajo.

Convenio colectivo agrario para la provincia de Segovia

Las empresas están obligadas a proporcionar medios de protección y prevención eficaces en los trabajos de fumigación o cualquier otro que precise la manipulación de productos fitosanitarios y herbicidas cuyo uso se encuentre definido como tóxico para el operario.

Convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Segovia

A todos los trabajadores/as sometidos a determinados riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, o cuyo trabajo sea especialmente penoso o marcadamente sucio, la empresa les facilitará los medios de protección personal que se determinen, siendo en todo caso obligatoria la utilización de estos medios de protección personal.

Se proveerá de ropa y de calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

8. Equipos de protección individual (EPI)

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa adecuada. Dichas prendas y calzado solo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Además se tendrá en cuenta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que sea de aplicación.

Convenio colectivo sector metal industria

Como complemento, los trabajadores estarán provistos para la realización de su función, del equipo siguiente:

- Fundición. Equipo de protección de amianto, así como dos pares de botas cuando el trabajo sea periódico. Si fuera continuo, se suministrarán cuatro pares de botas.
- Calderería y soldadura. Dos mandiles de cuero al año, cinco pares de manoplas como mínimo, un par de manguitos, polainas, gafas y dos pares de botas.
- Torno, fresa y ajuste. Gafas protectoras.
- Galvanoplastia y galvanostalgia. Cinco pares de guantes de goma, careta y mandil de amianto y cuero.
- Esmeril. Mandil de cuero, cinco pares de guantes o dos manoplas, mascarilla protectora y gafas.
- Electricidad. Cinco pares de guantes de goma como mínimo y en todo caso deberán usarse y adaptarse para los que cada nivel de tensión requiera.
- Fontanería. Mandil de cuero y cinco pares de guantes como mínimo.
- Automoción. Trabajos diésel, dos pares de botas; trabajos restantes, un par de botas.

Todos estos equipos se entiende que han de ser entregados por año. El número de prendas señaladas en los puntos anteriores es mera-

mente indicativos, pudiendo señalarse otro en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa.

La empresa no estará obligada a entregar el número de prendas señaladas en los apartados anteriores si el deterioro de aquéllas en usos no lo requiriese.

Convenio colectivo de trabajo de ambito provincial para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricacion de embalajes y otras

Igualmente se entregará a aquellos trabajadores que presten sus servicios en las Secciones de troceado y apilado de madera un par de botas homologadas que podrá ser sustituido por otro en caso de sensible deterioro.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, industria y comercio de la vid, provincia de León, para los años 2006 y 2007

Ropa de trabajo salas de envasado y embotellado

- Las empresas afectadas por este Convenio entregaran a todo el personal las siguientes prendas de trabajo: bata, buzo, chaquetilla y pantalón y, además las empresas proporcionarán a los trabajadores de las salas de envasado o embotellado calzado adecuado para evitar al máximo accidentes laborales

8.4.4. EPI como última barrera

Por desgracia, todavía en muchos de los convenios se refleja que el hecho de integrar la prevención en la empresa es la entrega de «un par de botas de seguridad homologadas».

Convenio colectivo de trabajo Unión Española de Explosivos de Burgos

Se adoptarán las medidas adecuadas para reducirlos; mientras estas medidas no se lleven a cabo, se dotará al trabajador de este puesto

de cuantos medios de protección personal homologados sean precisos para anular o reducir el riesgo.

Convenio colectivo de trabajo para la actividad de faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila

Se proporcionará a cada trabajador/a la ropa de trabajo adecuada, para el desempeño de sus funciones. Cada trabajador percibirá anualmente dos monos de trabajo, dos pares de botas de seguridad u homologadas y dos pares de guantes.

Convenio colectivo de cementos Cosmos, S.A., factoría de Toral de los Vados (León), para 2005-2006-2007

Se facilitarán gafas de seguridad graduadas a quienes las precisen por necesidad del puesto de trabajo

Convenio colectivo provincial de construcción y obras públicas de Palencia

Todas las empresas deben facilitar a su personal que trabaje a pie de obra un buzo cada seis meses y unas botas de seguridad debidamente homologadas al año, desde el momento en que se inicie la relación laboral, de acuerdo con lo regulado en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Convenio colectivo provincial de Valladolid para el sector «Industrias de la madera»

Asimismo las empresas pondrán a disposición de los trabajadores todos los útiles establecidos por la legislación en vigor aplicable en materia de Seguridad; haciendo especial referencia a la entrega de calzado de seguridad en aquellos puestos de trabajo que por sus específicas circunstancias impliquen un evidente riesgo para el trabajador y así venga acordado por la legislación correspondiente a tal materia.

8.4.5. Participación de los trabajadores en la elección de los EPI

Afortunadamente si que existen convenios en los que se tiene en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud de los trabajadores y la opinión de los representantes de los trabajadores.

Convenio colectivo de la empresa Redalsa, S.A., de Valladolid

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, propondrá el tipo de prenda de trabajo o sistema de seguridad homologado que desea sea introducido o mejorado en el equipamiento de los operarios, para ser discutido con la Dirección.

Texto del Convenio colectivo de la UTE Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A., Aseo Urbano Medio Ambiente, S.L. para el año 2006

Se determinará la elección del calzado con flexibilidad, teniendo en cuenta los problemas que se ocasionen con carácter excepcional y facilitando a los trabajadores que lo necesiten, por prescripción médica, el tipo de calzado más adecuado.

V Convenio colectivo del centro de trabajo de Senasa, Salamanca

La Empresa dotará a los trabajadores que lo precisen, en función de los trabajos a realizar, de los riesgos derivados de los mismos y de la climatología, de los equipos de protección individual (EPI) adecuados, ropas de protección y prendas de vestuario.

A propuesta del Delegado de Prevención se estudiará y acordará la relación de equipos de protección individual y prendas de trabajo.

Los equipos de protección serán de uso obligado por parte de los trabajadores.

En anexo se recogerá el equipo, prendas de vestuario, su duración y fecha de entrega.

Convenio colectivo Patronato Benéfico San Antolín y San Bernabé, de Palencia, para los años 2003-2005

Cuando el calzado facilitado por la empresa provoque incomodidad y molestias al trabajar por insuficiente confort de uso o mala adaptación del calzado al pie, mala evacuación de la transpiración, riesgo de luxaciones o fatiga, la Empresa, previo informe del Médico de Empresa, proporcionará el calzado necesario, respetando los factores que deben tenerse en cuenta desde el punto de vista de la seguridad para la elección y utilización del equipo previsto en el Anexo IV del R.D. 773/97. Al personal de la empresa que demuestre tener problemas de adaptación al calzado que debe facilitar la empresa, y si así lo determina el informe del Médico de Empresa, se le abonará el importe del calzado ergonómico que deba adquirir, previa presentación de la correspondiente factura.

Tercer convenio colectivo para el personal laboral de La Casona del Pinar

Intentará terminarlo en ese año sino para el próximo oídos los delegados de personal.

El Ayuntamiento facilitará a sus funcionarios, en tiempo y forma, las prendas de trabajo, vestuario y elementos de protección personal necesarios, reponiéndose el material deteriorado. Todos los elementos de protección personal estarán debidamente homologados de acuerdo con las normas reglamentarias vigentes y se velará por la calidad de las mismas.

En la elaboración de los Pliegos de Prescripciones Técnicas para la adquisición de material de protección personal se dará traslado, para su informe, a la representación sindical, pudiendo asistir a las reuniones de la Mesa de Contratación cuando en la misma se estudie la adjudicación o compra de bienes y servicios que afecten a las condiciones de trabajo en general, con voz, pero sin voto, para lo cual se les informará con anterioridad.

Convenio colectivo personal laboral de la Diputación de Soria

El CSS asumirá las competencias de la necesidad en los EPI.

VII Convenio colectivo de la empresa Panrico, S.L.U., Valladolid

Asimismo, la empresa proporcionará a los trabajadores que lo soliciten y que justifiquen con el informe médico adecuado, el calzado profesional oportuno, adaptado a los problemas concretos del/a trabajador/a, significando, no obstante, la adecuación del calzado a las necesidades médicas del trabajador es materia propia del.

Las prendas relacionadas serán todas ellas de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral.

Convenio colectivo para la Diputación Provincial de Valladolid

Se dotará cada año del vestuario adecuado y homologado al personal que determine el Comité de Seguridad y Salud, dentro de los 3 primeros meses de cada año.

Es facultad de la Dirección de Empresa, consultado el Comité de Seguridad y Salud, y en su caso, la Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, aumentar o disminuir en los puestos de trabajo que lo requieran o no lo necesiten, el equipo mencionado más arriba.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al Delegado de Prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

La ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el Delegado de Prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aún cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

Las empresas facilitarán a los trabajadores la ropa de trabajo necesaria para cada especialidad reponiéndola con la frecuencia que sea necesario. Esta ropa especial será independiente de la exigida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y para determinados tipos de actividad. La ropa especial constará, al menos, de botas de goma, guantes, mono impermeable o mandil del mismo material. Las prendas de trabajo serán, como mínimo, dos monos al año en casos justificados, se dotará de lo necesario para sustituir deterioros.

Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Valladolid y provincia para los años 2007, 2008 y 2009

Al trabajador que realice su labor con gafas graduadas o necesitara cristales correctores, se le proporcionarán unas gafas de protección con la adecuada graduación óptica u otras que puedan ser superpuestas a las graduadas del propio interesado, siempre que en razón al trabajo que realice sufrieran o pudieran sufrir deterioro.

Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Valladolid para los años 2005, 2006 y 2007

Igualmente se establece la entrega del calzado reglamentario que se requiera en los distintos centros de trabajo (un par por año). Las empresas facilitarán, previo informe de la representación de los trabajadores, ropa de abrigo y calzado adecuados a los trabajadores que de forma habitual y principal (cristaleros), se dedican a la limpieza de cristales.

Convenio colectivo provincial de construcción y obras públicas de Palencia. 200-2006

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización

de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Delegado de Prevención, sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la inspección Provincial de Trabajo.

8.4.6. Declaración de intenciones

Aunque las cláusulas cumplen las disposiciones en materia de prevención de riesgos, al final no aportan nada nuevo.

Convenio colectivo provincial de trabajo para la actividad de comercio de Ávila y su provincia

El empresario deberá proporcionar equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Pallet Tama, S.L., de Segovia

La empresa vendrá obligada a entregar dos prendas de trabajo al año a sus trabajadores, en enero y julio, y dos batas a los administrativos, así como todos los medios de protección necesarios previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Convenio colectivo provincial del sector de comercio de alimentación, de Valladolid

Todos los trabajadores tendrán derecho, y las empresas obligación de proporcionarles uniformes para el desarrollo de su actividad y cuantas prendas y herramientas exija la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Convenio colectivo interprovincial de Renault España, S.A.

Los trabajadores que por su puesto de trabajo hayan de utilizar prendas de seguridad, firmarán un vale con el recibí correspondiente a la entrega material de aquéllas.

8.4.7. Mal uso de la legislación

Hay muchas cláusulas que hacen un uso inadecuado de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales. En este sentido es importante recordar que No serán los trabajadores los que tengan que pedir los EPI, sino que es la empresa la obligada a proporcionarlos, y siempre en función de los riesgos a los que estén expuestos. Por otro lado *todos* los trabajadores tienen derecho a recibir protección, sean fijos o temporales.

Convenio colectivo de la empresa Marta Móvil, S.A. de Salamanca

Para los trabajadores que así lo desearan, la empresa les hará entrega para su utilización de un par de botas de seguridad.

Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

- Guantes. A todos los trabajadores se les proporcionará un par de guantes de goma en invierno y de cuero los necesarios, siempre que se justifique su necesidad, a la mayor brevedad posible.

Convenio colectivo de la empresa Redalsa, S.A., de Valladolid

Se dotará de elementos de protección adecuados a los usuarios permanentes en el desarrollo de su trabajo habitual en Redalsa, S.A. de pantallas de ordenador, que así lo soliciten.

Convenio colectivo de la empresa Euronit, Fachadas y Cubiertas, S.L., centro de trabajo de Valladolid y posteriormente en Portillo (Valladolid), antes Fibrocementos NT

Para todo el personal de fábricas y delegaciones la ropa de trabajo será de un género adecuado para que las fibras de amianto no se queden en el tejido.

Para casos excepcionales, y a petición de los trabajadores, se faculta a la Dirección de los centros de trabajo a la entrega de prendas diferentes a lo enunciado en el presente artículo.

Convenio colectivo provincial de construcción y obras públicas de Palencia. 200-2006

El trabajador que cese en la empresa antes de transcurrir los períodos citados, **deberá abonar a la empresa la parte proporcional del importe de dichas prendas y según coste de adquisición.**

Convenio colectivo para el personal de limpieza del hospital Nuestra Señora de Sonsoles, de Ávila

La empresa facilitará a todos sus trabajadores/as los medios precisos para que éstos puedan ejecutar sus trabajos en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. **Si el trabajador/a no empleara los medios y medidas puestos a su disposición, la empresa quedará eximida de toda responsabilidad recayendo la misma en el trabajador/a.**

Plan de prevención/evaluación de riesgos

9.1. Concepto

Desde el punto de vista teórico

El plan de prevención es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales (artículo 2 del R.D. 604/2006, que modifica el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención).

Desde el punto de vista práctico

Un plan de prevención es un documento a través del cual se establece y formaliza:

- La Política de prevención de una empresa.
- Recoge la normativa, la reglamentación y los procedimientos operativos, define los objetivos de la prevención.
- Asigna responsabilidades y funciones en lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales.

La documentación del plan de prevención es obligatoria, pero no constituye en sí misma garantía de efectividad.

9.2. Marco normativo

El Plan de prevención queda regulado en Ley de prevención de riesgos laborales en su *artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

Por otra parte, el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997, de 17 de enero), como normativa de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales también regula el Plan de prevención y sus contenidos a través *del artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales y Capítulo II. Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*, en el que se establece las definición, Contenido general de la evaluación, Procedimiento, Revisión, Documentación, Necesidad de la planificación y contenidos.

El **Plan de prevención de riesgos laborales** debe contemplar los siguientes documentos:

- **Características** de la empresa: Tamaño de la plantilla, Riesgos genéricos de las actividades productivas de la empresa y de sus procesos productivos, siniestralidad de la empresa, etc.
- **Política** preventiva de la empresa.
- **Estructura organizativa** prevista para la actividad preventiva, incluyendo:

- **Responsabilidades** y funciones dentro de la empresa.
- **Recursos** materiales (necesarios y asignados) para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.
- Descripción de la **organización** de la prevención en la empresa.
- **Mecanismos** para implementar la consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores en aquellos temas y su puestos en que corresponda.
- **Evaluación de riesgos: Riesgos identificados y criterios de valoración utilizados.** En su caso, **documentación de mediciones efectuadas.** Actualizaciones de la evaluación de riesgos cuando sea pertinente (introducción de nuevas sustancias, maquinaria o cambio tecnológico u organizativo, etc.).

- **Planificación de la actividad preventiva:**

- **Priorización y temporización** de las actuaciones necesarias: relación de medidas preventivas adoptadas y/o planificadas, recursos asignados, calendario y responsables de la implantación y seguimiento.
- Plan de **información y formación** de los trabajadores en prevención de riesgos laborales. Acreditación de las actividades.
- Medidas de **emergencia** a que se refiere el artículo 20 de la LPRL que se hayan adoptado, de sus actualizaciones y de las comprobaciones de su efectividad.

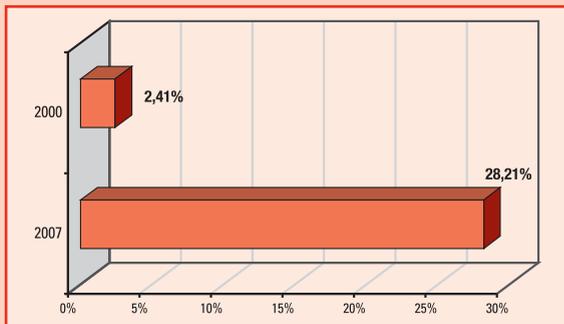
- **Otras actividades de seguimiento.**

9.3 Presentación de resultados

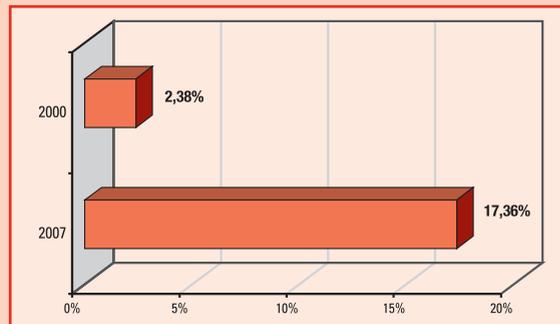
9.3.1. Comparativa 2000/Actualmente

Evaluación de riesgos

Convenios sector

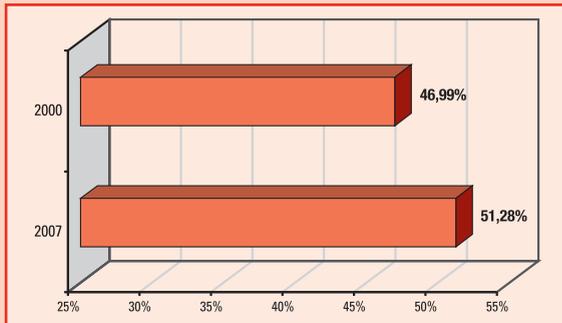


Convenios empresa

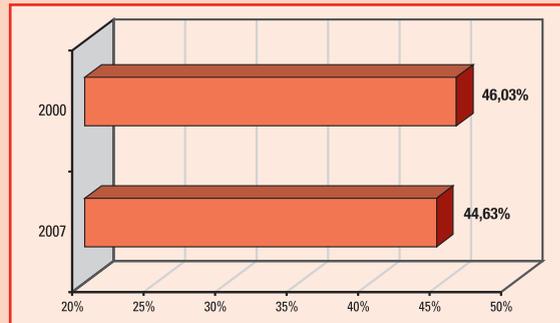


Referencias al texto de la Ley de Prevención

Convenios sector

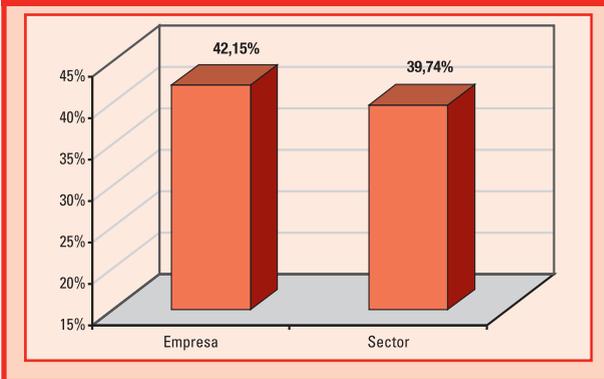


Convenios empresa

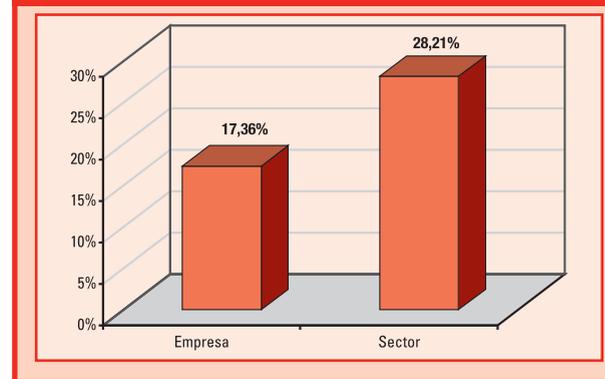


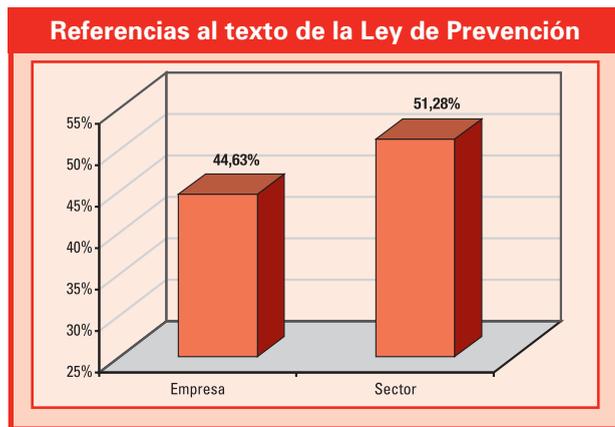
9.3.2. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad

Compromiso de implantación de la prevención de riesgos



Evaluación de riesgos





9.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con el plan de prevención y la evaluación de riesgos

A pesar de que el plan de prevención de riesgos y por consiguiente la evaluación de riesgos es una de los pilares básicos para la integración de la acción preventiva dentro de la empresa, los datos nos demuestran que tanto los convenios de empresa como los de sector recogen pocas cláusulas en este sentido, 17,36% y 28,21% respectivamente.

No es menos cierto que la evolución respecto al año 2000 ha sido positiva, ya que ninguna de las cláusulas, ni sector ni empresa, superaba el 3%.

Paradójicamente, tanto en el año 2000 como ahora, alrededor del 50% de los convenios únicamente se limitan hacer referencia al texto de la Ley de prevención de riesgos laborales.

9.4.1. Declaración de intenciones

Los convenios que adquieren un compromiso en materia preventiva rondan alrededor el 40%, sin embargo no deja de ser una «declaración de intenciones», que aunque son bien recibidas si sólo se quedan en eso no redundarán en una mejora de las condiciones de trabajo.

Convenio colectivo de la empresa Nissan Vehículos Industriales, S.A., centro de trabajo de Ávila

Las partes firmantes del presente Convenio, reconocen que la salud y la seguridad en el trabajo, constituyen un área de interés compartido y asumen el compromiso de favorecer y potenciar todas las acciones y medidas encaminadas a velar por la salud y la seguridad en el trabajo de todos los trabajadores a través de los cauces establecidos y dentro del marco que determina la legislación vigente.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Snack Ventures Manufacturing, S.L., de Burgos

Dirección, Comité de Seguridad y Salud y todos los trabajadores/as de la empresa se responsabilizan del cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Colectivo provincial de la empresa Prefabricaciones y Contratras, S.A.U. (Preconsau)

No solo con el cumplimiento de la normativa legal vigente en esta materia, sino también con la implantación de una cultura empresarial en esta materia.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2006 y 2007

Prevención de riesgos laborales. Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE

de 10 de noviembre), y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera, y el Real Decreto 202/2000, de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos (BOE de 25 de febrero).

Texto del convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para las industrias de hostelería

Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada y documentada la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una forma de servicio de prevención de riesgos.

Texto del convenio colectivo provincial de trabajo para el comercio de alimentación de Zamora para los años 2005, 2006 y 2007

La firma del Convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de riesgos, el plan de prevención o no haber elegido una modalidad organizativa de la prevención, realizarán las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos.

9.4.2. Adopción de compromisos concretos

Si embargo no son todos los convenios los que recogen compromisos genéricos, sino que algunos se aventuran hacer mayores concreciones.

Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., con el personal dedicado al servicio de limpieza viaria y recogida de basuras de Arévalo (Ávila)

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminado dos meses después de la firma del Convenio.

2. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención, donde se tratarán todos los aspectos relativos a la Seguridad y Salud.
3. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación Vigente.
4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

Convenio colectivo de trabajo Unión Española de Explosivos de Burgos

La Empresa UEE tiene constituido un Servicio Mancomunado de Prevención que abarca a las cinco Unidades de Negocio del Grupo UEE (UEE Cartuchería Deportiva, UEE Explosivos, UEE Chem y UEE Sistemas de Iniciación y UEE Defensa).

El responsable del Servicio Mancomunado de Prevención de cada Centro, siguiendo el Manual y los Procedimientos Corporativos de Prevención de Riesgos, elaborará periódicamente el Plan Anual de Actividades Preventivas del Centro que, entre otras acciones, contempla las siguientes:

- Evaluación de riesgos. Previsión y seguimiento.
- Inspecciones y observaciones de trabajo.
- Formación preventiva.
- Plan de higiene y evaluación ambiental de los puestos de trabajo.
- Vigilancia de la salud.
- Comités de centro, departamento, etc.
- Revisión de prácticas operativas e Instrucciones de trabajo.
- Control y seguimiento de puestas en marcha de instalaciones y equipos.
- Índices de accidentalidad establecimiento y seguimiento.

El Servicio mancomunado de prevención informará a los representantes legales de los trabajadores en el área preventiva del contenido del

mismo, pudiéndole incorporar las propuestas que éstos realicen. Asimismo, les informara periódicamente sobre la evolución de este Plan.

El responsable del Servicio Mancomunado de Prevención de cada Centro, elaborará también la Memoria Anual de la Actividad Preventiva, debiendo facilitar una copia a los representantes legales de los trabajadores en esta área.

Convenio colectivo Grupo Gerardo de la Calle, S.L., 2007

Conscientes de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, adquirimos el compromiso tanto los trabajadores como la empresa de los siguientes puntos:

1. Hacer todo lo necesario en cuanto a formación e información de los trabajadores.
2. Promover el uso adecuado de equipos de protección individual.
3. Evaluación periódica de los riesgos.
4. Control periódico de las condiciones de trabajo.
5. Planificación y gestión de la prevención.
6. Vigilancia de la salud.
7. Compromiso de desarrollo de un manual de normativa interna sobre seguridad.

Convenio colectivo para los empleados públicos de la Diputación Provincial de León

La Política de seguridad y salud se planificará anualmente para cada centro de trabajo en el que se realicen tareas o funciones de producción técnica o proceso de datos, y con periodicidad trienal en las oficinas y centros de trabajo administrativo.

XVI Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro Fontaneda, S.A.

Elaborar un Plan Integral de Seguridad y Salud Laboral con carácter anual documentado y realizado por el servicio de Prevención de Ries-

gos Laborales donde se recogerá al menos la información que se da a los trabajadores, la formación que se da a los trabajadores y a los Delegados de Prevención, medidas de evacuación, extinción de incendios y primeros auxilios y la vigilancia de la salud de los trabajadores

Acuerdo del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Soria, años 2005-2008

La empresa tendrá un plan de prevención cuatrienal realizado por el SPA el contenido será:

- Una Evaluación de Riesgos de la empresa inicial o revisada.
- El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas, la información sobre los riesgos a trabajadores/as; la formación de los trabajadores/as, de los delegados/as de prevención, de los trabajadores/as designados, de los trabajadores/as para medidas contra incendios, evacuación y primeros auxilios, determinando la periodicidad en todos los casos y los agentes formadores; la vigilancia de la salud protocolizada, para cada puesto de trabajo, siendo sus resultados confidenciales.
- Las medidas correctoras de los riesgos detectados, y los medios de protección tanto colectivos como individuales

Dicha política se hará anual en los servicios especiales y trienal en las oficinas,

Convenio colectivo para la Diputación Provincial de Valladolid

La formación de la política de Seguridad y Salud en todos los centros de la Diputación, partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en los mismos, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de seguridad y salud se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica o proceso de datos y con periodicidad trienal en las oficinas y centros de trabajo administra-

9. Plan de prevención/evaluación de riesgos

tivo. En todo caso, deberá comprender los estudios de proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud, así como para su realización y puesta en práctica, la Diputación dispondrá de sus propios equipos y medios técnicos especializados.

Convenio colectivo Zamora Limpia

Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, a través de la *evaluación de riesgos laborales*.

Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, a través de la Planificación Preventiva.

Las posibles situaciones de emergencia y las medidas que son necesarias llevar a cabo.

Índices de siniestralidad de la empresa.

Plan de formación.

Los accidentes de trabajo ocurridos y sus consecuencias.

Se deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su

elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

La planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Convenio colectivo regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio

Cuando surja un problema grave entre el trabajador/a y el usuario, el trabajador/a podrá solicitar la intervención de su Coordinador/a y en su caso de un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, para la solución de este problema.

- Cautelarmente, no se realizarán servicios a personas que hayan puesto en peligro la integridad física de los/as trabajadores/as, siempre que se demuestre fehacientemente.
- Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los/as trabajadores/as que prestan sus servicios a usuarios que padezcan enfermedades infecto-contagiosas que supongan grave peligro para la salud, la empresa con fundamento en la información que le sea facilitada por la Entidad contratante, informará al trabajador/a de las medidas preventivas que habrá que observar para la evitación de cualquier riesgo de contagio. De la información globalizada de estos casos se dará cuenta a los Delegados de Prevención o al Comité de Seguridad Social. Asimismo, se informará a los/as trabajadores/as de todas las condiciones individualizadas de cada servicio que pudieran derivar en situaciones graves, como en enfermedades psiquiátricas, malos tratos, amenazas, etc.

Cuando el servicio a prestar sea a enfermos encamados, las empresas formarán debidamente a los/as trabajadores/as en todo lo relacionado a la atención y cuidados a estos enfermos. Por condiciones de peso o padecimiento del usuario.

9.4.3. **Diálogo social: Acuerdo para la prevención de riesgos laborales**

Son varios los convenios en los que se refleja la obligación de admitir a los técnicos de prevención encargados de llevar a cabo el programa de visitas a al empresas fruto del Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León, suscrito por Junta de Castilla y León, CC.OO., U.G.T. y CECALE.

Convenio colectivo para el personal de limpieza del hospital Nuestra Señora de Sonsoles, de Ávila

La empresa no podrá rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales...

Convenio colectivo para la empresa ISS Facility Services (antes Mantenimientos Especiales Rubens, S.A.) en los centros de trabajo del hospital Universitario de Salamanca y hospital Virgen del Castañar, de Béjar (Salamanca)

Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

La empresa no podrá rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos.

Convenio colectivo de la empresa Urbasoria, U.T.E.

Suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

Convenio colectivo provincial para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca, años 2005-2007

Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas de Castilla y León.

Convenio colectivo provincial de comercio en general de Segovia, 2005-2007

Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

Texto del Convenio provincial para la actividad de limpieza de edificios y locales de Segovia

Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

Las empresas no podrán rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales.

9.4.4. Mezcla de conceptos

Convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos

Todos los trabajadores que manipulen alimentos o estén en contacto con ellos, deberán proveerse todos los años del «carnet de manipulador», cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. La legislación de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, y Seguridad e Higiene en el Trabajo es de obligada aplicación a las empresas, con la

participación de los Delegados de Prevención, Comité de Seguridad e Higiene o representaciones sindicales.

Convenio colectivo para las actividades de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas para la provincia de Zamora y para los años 2005, 2006, 2007 y 2008

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio del Sector, Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención.

Participación de los trabajadores

10

10.1. Concepto

La LPRL obliga al empresario a permitir la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes a lo largo de todo el proceso de intervención preventiva, tanto en la evaluación de riesgos como en las propuestas de medidas preventivas, en su priorización, su implementación y cumplimiento.

Los derechos de participación y consulta que la ley reconoce a los trabajadores/as se ejercen, en general, a través los Delegados/as de prevención y Comités de seguridad y salud, a los se que les atribuye, además, una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

Delegados de Prevención

¿Qué son?

Constituyen la representación de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Designación de Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal y su número estará de acuerdo a la escala siguiente:

- De 50 a 100 trabajadores: 2.
- De 101 a 500 trabajadores: 3.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4.

- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7.
- De 4.001 en adelante: 8.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal; de 31 a 49 trabajadores el Delegado de Prevención será elegido por y entre los Delegados de Personal. En los centros de trabajo que carezcan de representantes de personal por no alcanzar la antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias de Delegado de Prevención.

• Competencias de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.
- Opinar sobre las materias de consulta obligatoria para el empresario.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

• Facultades de los Delegados de Prevención:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la

realización de visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.

- Tener acceso, con las limitaciones previstas en la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Recibir del empresario información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.
- Ser informado cuando se concierte un contrato de prestación de obra o servicios.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

Comité de Seguridad y Salud

- **¿Qué es?**

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

- **Composición del Comité de Seguridad y Salud**

Como órgano paritario está formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención.

Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

En aquellas empresas que no alcancen el mínimo de 50 trabajadores, las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Delegado de Prevención.

- **Competencias del Comité de Seguridad y Salud**

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Comisiones paritarias

- **¿Qué son?**

Son órganos específicos de participación de las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de aplicación de todo lo relacionado con la aplicación de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales en dicho ámbito.

10.2. Marco normativo

La Ley de prevención de riesgos laborales dedica su capítulo V a «La consulta y participación de los trabajadores». Los conceptos, competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención y Comités de seguridad y salud quedan regulados de los artículos 33 al 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se encuentran.

10. Participación de los trabajadores

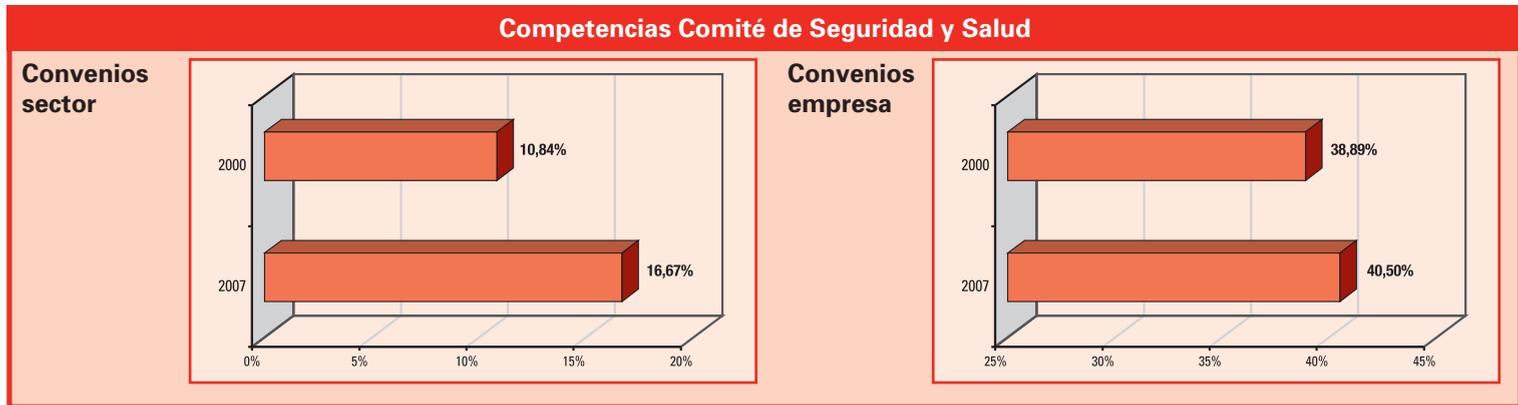
En lo referente a los Comisiones Paritaria es el artículo 12 sobre «**Participación de empresarios y trabajadores**» el que regula algo en este sentido:

«La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representa-

tivas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales».

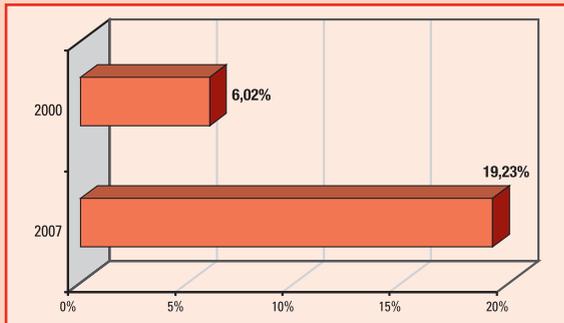
10.3. Presentación de resultados

10.3.1. Comparativa 2000/Actualmente

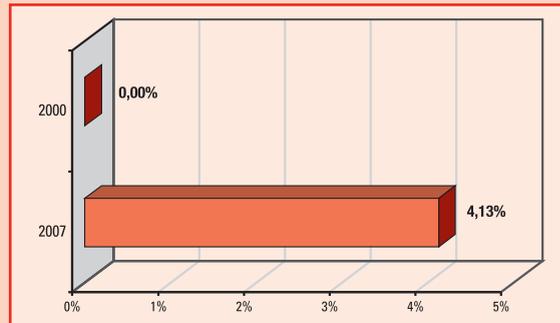


Comisiones paritarias en salud laboral

Convenios sector

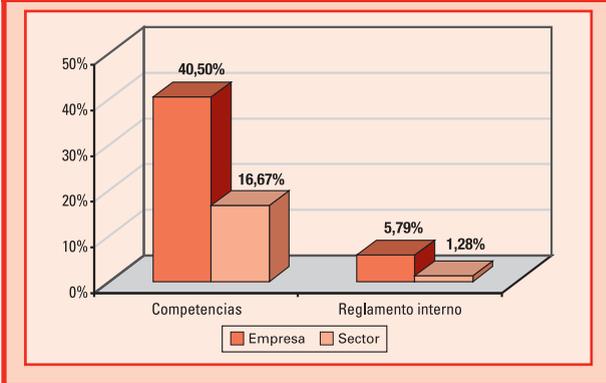


Convenios empresa

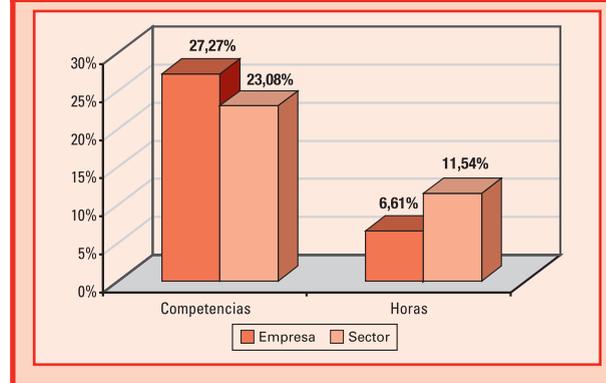


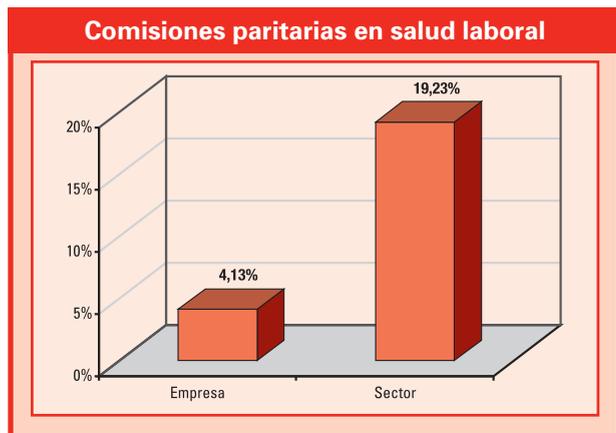
10.3.2. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad

Competencias/Reglamento interno de los Comités de Seguridad y Salud



Competencias/horas adicionales de los Delegados de Prevención





10.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con la participación de los trabajadores

10.4.1. Crédito horario de 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.

Se han recogido todas las disposiciones que desarrollan algo en este sentido y aquellas que amplían el crédito horario del que disponen los Delegados de Prevención.

Convenio colectivo de empresa Duo-Fast de España, S.A., de Burgos

El tiempo que los miembros del Comité de Seguridad y Salud (Delegados de Prevención) empleen en reuniones y no coincidan con horas de trabajo, nunca será remunerado; será compensado por tiempo libre.

Acuerdo de condiciones comunes a todo el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Burgos

Dispondrán de un crédito horario a mayores de quince horas mensuales, a añadir a las que posean como representantes de los trabajadores.

XVI Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro Fontaneda, S.A.

Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito adicional mensual para la realización de funciones en materia de seguridad laboral, que será el mismo que establece el estatuto de los trabajadores en el artículo 68.e) de acuerdo con la escala correspondiente en función del número de representantes de los trabajadores en el comité del centro de trabajo, para poder garantizar la dedicación suficiente para realizar el desempeño de sus funciones.

Convenio colectivo de la empresa Mendiguchía, C.B. de la actividad de elaboración y venta de pan

Dispondrán de un crédito horario adicional de once horas al año para el ejercicio de sus funciones específicas en materia de Salud Laboral.

Convenio colectivo para la empresa Enusa Juzbado, de Salamanca

Podrán acumular las horas.

Acuerdo del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Soria, años 2005-2008

20 horas mensuales no acumulables. Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario específico de 20 horas anuales que no podrán ser cedidos sino a quien reglamentariamente los supla.

Convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos

A tal efecto, los Delegados de Prevención, designados de entre los representantes de los trabajadores dispondrán de una hora adicional mensual, que habrán de dedicar necesariamente a la colaboración con la dirección de la empresa y los trabajadores del centro, en la mejora de la acción preventiva en el centro de trabajo.

Convenio colectivo para las empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo de la provincia de Burgos

A tal efecto, los Delegados de Prevención, designados de entre los representantes de los trabajadores dispondrán de una hora adicional mensual, que habrán de dedicar necesariamente a la colaboración con la dirección de la empresa y los trabajadores del centro, en la mejora de la acción preventiva en el centro de trabajo.

Convenio colectivo provincial de comercio en general de Segovia, 2005-2007

En el caso de que el cargo de Delegado de Prevención coincida con el de delegado de personal, se le podrá ampliar el crédito horario hasta cinco horas más si ello fuere necesario.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Una hora semanal.

10.4.2. Formación para los delegados

En su mayoría son cláusulas que habilitan horas para que los delegados/as de prevención reciban formación. Aparece también alguna mención a la formación de los trabajadores.

Convenio colectivo para los trabajadores de la limpieza del Hospital General de Segovia y la empresa concesionaria Indulisa, S.A.

Se fija en 50 el número de horas para la formación de los Delegados de Prevención, que deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas con el descuento en aquella de estas 50 horas.

En caso de que el Delegado de Prevención coincida con el delegado sindical, se le podrá ampliar el crédito horario hasta 5 horas más si ello fuera necesario

Convenio colectivo Fundación Centro Nacional del Vidrio

A los Delegados de Prevención se les concederá un crédito horario para estos temas de 10 horas mensuales.

Se fija en un mínimo de 6 días el número de horas de formación de los Delegados de Prevención que deberán de impartirse dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas computándose como jornada laboral.

Convenio colectivo provincial de trabajo para la actividad de oficinas y despachos de Ávila

La empresa ofrecerá a los Delegados de Prevención un curso básico de 50 horas presencial al inicio de su mandato. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

10. Participación de los trabajadores

Convenio colectivo de trabajo para la industria de panadería de Salamanca y su provincia, 2005-2006

Las empresas colaborarán a la formación de aquellos delegados que hayan sido asignados para estos fines en los cursillos que establecerán al efecto.

Convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Segovia

Todas las delegadas de prevención tendrán derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo para su formación específica.

La formación de los delegados, que forma parte del plan de prevención, se realizará mediante cursos de salud laboral sobre los riesgos de su empresa y sector. La formación será acreditada.

Texto del Convenio provincial para la actividad de limpieza de edificios y locales de Segovia

Se facilitará a los Delegados de Prevención la realización de cursos de formación propios de la materia contenida en dicha Ley.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención

Convenio colectivo provincial del sector comercio en general de Valladolid

Empresario procurará la formación necesaria a los delegados/as de prevención nombrados en la Empresa para que puedan ejercitar con responsabilidad las funciones inherentes a su condición.

Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Zamora

La formación correrá a cargo del empresario y el tiempo que los Delegados de Prevención dediquen a la misma será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

10.4.3. Formas de representación

Se incluyen las modificaciones del sistema de designación (electores, elegibles, empresas donde se pueden designar, etc.) y la creación de nuevas figuras de ámbito de empresas, etc. Son cláusulas que desarrollan lo expresamente previsto en el artículo 35.4 de la LPRL. Las previsiones de la ley en este punto son que los Delegados de Prevención tienen que ser elegidos por y entre los representantes de los trabajadores.

Convenio colectivo de Vulcanol, S.L. de León

No será requisito que sea representante legal de los trabajadores.

Texto del convenio colectivo de la UTE Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A., Aseo Urbano Medio Ambiente S.L. para el año 2006

Se creará un Comité de Seguridad y Salud, que por parte de los trabajadores estará formado por tres representantes.

Convenio colectivo, Diputación Provincial de Palencia. Laborales

Se nombrarán un Delegado de Prevención por cada sindicato, que serán designados por la Junta de Personal y el Comité de Empresa entre sus propios miembros, siendo en todo caso el número mínimo de tres. Serán competencias de los Delegados de Prevención las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre.

V Convenio colectivo del centro de trabajo de Senasa. Salamanca

Si no hubiera designación, conforme a lo anterior, asumirá eventualmente las funciones de Delegado de Prevención la representación de los trabajadores en la persona que designen, por el tiempo imprescindible.

1. Los Delegados de Prevención serán representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.
2. Los Delegados de Prevención recibirán formación continuada en materia de prevención.
3. Dispondrán de un buzón instalado en los vestuarios, donde recibirán tanto su correspondencia como Delegados de Prevención, como las quejas o sugerencias de los trabajadores en materia de prevención.

Convenio colectivo personal laboral de la Diputación de Soria

Los D.P. serán elegidos los tres meses siguientes a que se hagan las elecciones sindicales.

Se le dotará de los medios necesarios y se le dará una subvención de 697,17 euros.

Convenio colectivo de trabajo para la industria de panadería de Salamanca y su provincia, 2005-2006

Se constituirán dichos Comités en todos los centros de más de 50 trabajadores, y en aquellos otros de menos plantilla en los que, por la realización de actividades con riesgo sea necesario. En aquellas empresas no obligadas a constituir Comités, se nombrará un Delegado de Prevención con función específica en materia de salud y seguridad.

Convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Segovia

Las empresas que cuenten con centros de trabajo con más de veinticinco trabajadores constituirán un Comité de Seguridad y Salud Laboral

que tendrá facultades y obligaciones según se establece para los mismos en la legislación vigente y que, fundamentalmente, son las siguientes:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral llevará una estadística sumarial de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores reticentes a la adopción de las medidas de seguridad personal o colectiva, actuaciones y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por incumplimiento de órdenes y cualesquiera que resultare de interés a los fines perseguidos.

Mediante inserción en el tablón de anuncios, se informará al personal con la periodicidad oportuna.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por el empresario o persona que le represente, que lo presidirá: un técnico en estas materias designado por el propio empresario y cuatro representantes de las categorías profesionales más comunes. Los representantes de los trabajadores serán designados por el Comité de empresa o por los delegados de personal.

En las empresas que no alcancen el número de 25 trabajadores existirá, con carácter obligatorio, un vigilante de seguridad con facultades análogas a las del Comité.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos Delegados de Prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

10.4.4. Regulación Comités de Salud y Seguridad (CSS)

La Ley dispone que se constituya un CSS en todas las empresas de 50 o más trabajadores, que las reuniones del CSS serán como

mínimo trimestrales, que el CSS es un órgano paritario y consultivo y que aprobará su propio reglamento de funcionamiento. En este apartado se ha contemplado las cláusulas donde se refleja distinta frecuencia de reuniones, modificaciones de ámbito, etc.

Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. con el personal dedicado al servicio de limpieza viaria y recogida de basuras de Arévalo (Ávila)

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia. Dicho Comité tendrá carácter paritario, designando a la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos. Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

Convenio colectivo de trabajo Unión Española de Explosivos de Burgos

Se mantendrán los Comités Paritarios de Prevención de Riesgos y Salud Laboral establecidos en los centros de cincuenta o más trabajadores.

El Comité, que se reunirá bimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes, adoptará sus propias normas de funcionamiento cumpliendo lo establecido en la Ley 31/95 y especialmente el contenido de sus artículos 38 y 39 que determinan sus competencias y facultades.

En los centros en los que no existiese Comité Paritario de Prevención de Riesgos y Salud Laboral por no alcanzarse el número mínimo de trabajadores establecido al efecto (cincuenta trabajadores), las competencias atribuidas a dicho Comité serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

Podrán acudir a las reuniones del Comité, con voz pero sin voto:

- Los Delegados Sindicales del Centro de Trabajo correspondiente.
- Los Coordinadores Sindicales Estatales reconocidos conforme a lo establecido en este Convenio.
- Los responsables técnicos de Prevención de riesgos en la Empresa no incluidos en la composición de este Comité.
- Trabajadores del Centro de Trabajo con cualificación específica respecto a cuestiones concretas que se debatan y
- Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa, siempre que lo solicite a la Dirección del Centro algunas de las representaciones en el Comité.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Snack Ventures Manufacturing, S.L., de Burgos

La composición del Comité de Seguridad y Salud será de acuerdo con la Ley, El mismo se reunirá con la periodicidad Establecida por el propio Comité y cuando las circunstancias lo requieran.

Acuerdo de condiciones comunes a todo el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Burgos

Comité de Seguridad y Salud, siempre que sea requerida su presencia o que él mismo observe supuestos casos concretos de anomalías sobre inseguridad y peligrosidad inminente, podrá solicitar la suspensión de la ejecución de los trabajos, se reunirán mensualmente.

Convenio colectivo de empresa Duo-Fast de España, S.A., de Burgos

Comité de Seguridad y Salud celebrará sus reuniones al menos cada dos meses y los representantes del personal en dicho Comité dispondrán de una hora, anterior a la fijada en la convocatoria, para preparar la reunión.

Convenio colectivo Parador Hostal de San Marcos, León. 2005-2006-2007

Este órgano de representación, tiene las competencias y facultades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás normas concordantes otorgan a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, así como aquellas de las que se doten mediante sus Reglamentos de Funcionamiento.

XVI Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro Fontaneda, S.A.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se considere que hay exposición a un riesgo grave e inminente y la empresa no adopte las medidas necesarias.

Este acuerdo también puede ser adoptado por los Delegados de Prevención, cuando no resulte posible reunir con la posible urgencia al órgano de representación.

Convenio colectivo de Seda Solubles, S.L., de Palencia

Sus decisiones serán adoptadas por mayoría y serán de obligado cumplimiento para la empresa y el personal.

Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., con el personal dedicado al servicio de limpieza viaria, recogida domiciliaria de basuras y eliminación de las mismas en la ciudad de Salamanca

En materia de salud laboral corresponde al Comité de Empresa designar a los representantes del personal que formen parte del mismo, revocar a los mismos cuando lo consideren oportuno y ser informado de las actividades del Comité de Salud Laboral.

Comité de Salud Laboral, capataces y conductores velarán por las repositiones necesarias.

Convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial para la empresa Urbaser, S.A. (antes denominada Técnicas Mediambientales Tecmed, S.A.) de limpieza de interiores del Excmo. Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo

El Comité de Seguridad y Salud, cuando legalmente proceda, estará formado por dos trabajadores. Tendrán los mismos derechos reconocidos que los Delegados de Personal y serán elegidos por votación.

Convenio colectivo ZF Ansa Lemförder, S.L., de Burgos

Se faculta al Comité de Seguridad y Salud para que pueda modificar tanto el tipo de ropa de trabajo como las cantidades a entregar anualmente en función de la duración y coste de la prenda.

Dicho Comité se reunirá al menos una vez cada dos meses. La persona responsable de la función Seguridad en la Empresa podrá reunirse con los Delegados de Prevención, los lunes de cada semana, para realizar un seguimiento puntual tanto de problemas.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Autobuses Urbanos de Palencia, S.L. (Upalsa), (sustituye al de Tupalsa)

La periodicidad de las reuniones será bimestral. No obstante podrá ser convocado con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, mediante petición por escrito.

Se les facilitará información al respecto, mediante guías o manuales correspondientes.

Convenio colectivo personal laboral de la Diputación de Soria

Se asumirá un reglamento de funcionamiento propio y la presidencia la asumirá la empresa y mientras no se diga otra cosa la secretaria la asumirá un funcionario.

El CSS será único para el personal laboral y funcionario. Se reunirá cada tres meses y cuando lo soliciten una de las partes se reunirán a los 15 días de la petición.

10. Participación de los trabajadores

Convenio colectivo Puertas Norma

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, complementariamente las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica del mapa de riesgos medioambientales.
- Acceder para su análisis, a cuantos planes, proyectos, modelos de gestión y presupuestos sean dedicados a la faceta medio ambiental.
- Colaborar en los planes de adaptación a la normativa existente sobre gestión y tratamiento de residuos.
- Participar en la elaboración y puesta en práctica de programas de formación medioambiental.

Convenio colectivo de la empresa Metales Extruidos, S.A., de Valladolid

El Comité de Salud Laboral se reunirá como mínimo con carácter ordinario una vez cada dos meses y con carácter extraordinario tantas veces como sea convocado por cada uno de sus integrantes.

Convenio colectivo del centro de trabajo de Medina del Campo (Valladolid), de la empresa Ferroaleaciones Españolas, S.A.

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado sobre el presupuesto que se dedica a la seguridad e higiene, sobre los programas de investigación científica, sobre los riesgos y daños a que están expuestos los operarios en las distintas secciones, sustancias que se emplean y datos técnicos acerca del proceso productivo.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses y en sesión extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, en el plazo máximo de 15 días.

Convenio para la empresa Dornier, de Zamora

Las funciones del Comité de seguridad y salud serán las siguientes:

- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la enseñanza, divulgación, propaganda de la seguridad e higiene en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del comité de representantes como entre los propios miembros del comité de seguridad y salud.

Las empresas facilitarán los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal esté al día sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad e higiene.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, para las empresas dedicadas a los servicios de limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado y sus trabajadores, de León. 2005/2006

El Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención, tendrán capacidad para el seguimiento de los servicios sanitarios, atribuciones para realizar propuestas y derecho a la información adecuada tanto en el ámbito de la empresa como ante los organismos oficiales relativos a esta materia. Dispondrá de local adecuado con dotación de los materiales necesarios en orden a establecer la consecuencia trabajo-salud en el ámbito de la empresa.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen.

Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Valladolid para los años 2005, 2006 y 2007

Tanto a los aspectos disciplinarios procedentes como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine.

Convenio colectivo Fundación Centro Nacional del Vidrio

El Comité de Salud Laboral será debidamente informado por la empresa a cerca 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.

Convenio colectivo de la empresa Manufacturas Orive, S.A.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez al año con la Dirección y el Servicio de Prevención, con el fin de realizar una valoración de todo lo realizado por el Comité y ver las causas por las que o se han realizado los trabajos pendientes.

10.4.5. Comisiones paritarias

Es en realidad un subgrupo del anterior, pero por su envergadura se ha preferido tratarlo separadamente. Se han contemplado aquellas cláusulas donde se contempla la creación de este tipo de órganos.

Convenio colectivo de la empresa Manufacturas Orive, S.A.

Se crea una comisión mixta de Seguridad e Higiene para vigilar y solucionar aquellas deficiencias que en este aspecto pueda haber en el centro. Dicha comisión se compondrá:

- Por la parte social:...
- Por la parte patronal:...

Las reuniones de esta comisión tendrán lugar dentro de las horas de trabajo.

No obstante lo anterior, en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio, se designará, un Comité Paritario de Seguridad y de Prevención de riesgos laborales, compuesta por cuatro miembros dos por cada parte más los asesores y técnicos necesarios, que, durante el transcurso de un año, procederá al estudio de esta materia y, en su caso, a la adecuación y desarrollo de la normativa al sector, con la finalidad de que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud. Los miembros del Comité Paritario por parte de la representación sindical dispondrán de 24 horas al mes de tiempo para dedicarlas a este fin, retribuido por parte de la patronal, así como el gasto económico que conlleve el desplazamiento y la pernoctación en su caso de los trabajadores.

Los responsables del Servicio de Seguridad, el Comité de Seguridad Salud en el Trabajo, el Servicio Médico de Empresa y el Comité e Empresa trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas cursillos pertinentes para la creación de un clima preventivo de accidentes que produzca, como resultado, la disminución de siniestros.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez al año con la Dirección y el Servicio de Prevención, con el fin de realizar una valoración de todo lo realizado por el Comité y ver las causas por las que o se han realizado los trabajos pendientes.

Acuerdo del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Soria, años 2005-2008

La prestación de la asistencia sanitaria a los funcionarios y sus beneficiarios, en todos sus conceptos, inclusive la Entidad con la que se concierta, será negociada con los representantes sindicales en la Comisión Paritaria, así como el concierto que pueda incluir la Mutua de Accidentes de Trabajo y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Convenio colectivo interprovincial de Renault España, S.A.

Esta Comisión recibirá información de la actuación de los diferentes Comités de Seguridad y Salud, especialmente en el seguimiento y análisis de los accidentes de trabajo y de las medidas adoptadas para su mejora.

Deberá aportar, con su superior criterio y experiencia, políticas educativas, campañas y otras sugerencias para la mejora de las condiciones de trabajo, proponiendo cursos, seminarios, etc., que ayuden a los objetivos de los Comités de Seguridad y Salud.

2. Del seno del Comité de Seguridad y Salud de cada Centro de Trabajo se nombrará una Comisión integrada por miembros de la Representación de los Trabajadores y del Servicio Médico, para que procedan a estudio y discusión de temas planteados por los trabajadores, referentes a problemas relacionados con la Medicina Laboral.

Convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras de Burgos

Se creará una Comisión sectorial interprofesional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con carácter paritario, integrada por 6 representantes, tres de ellos elegidos por las Centrales firmantes de este Convenio (U.G.T. y CC.OO.).

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Agentes Sectoriales de prevención.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo se encargará de desarrollar en el sector la Estrategia Española de Salud Laboral tras su aprobación en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El desarrollo de esta estrategia y su implantación en el sector de Derivados del Cemento de España deberá estar finalizado antes del 31 de diciembre de 2007.

Convenio colectivo de ámbito provincial, para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de Burgos

La Comisión Sectorial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que estará constituida por 12 representantes, 6 de ellos elegidos por las Centrales firmantes de este convenio y 6 representantes elegidos por la Asociación Empresarial de Fabricantes de Muebles la cual tendrá las siguientes funciones:

1. Promover entre empresarios y trabajadores del sector de la madera una adecuada formación e información en temas de seguridad e higiene en el trabajo.
2. Estudiar conjuntamente los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector de la madera y en el ámbito provincial, al objeto de proponer ante la autoridad laboral competente las adecuadas medidas técnicas que los corrijan y prevengan.
3. Estudiar conjuntamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, Mutuas de Accidentes y las propias empresas en estas materias.
5. Conocer y mediar en los conflictos de carácter colectivo relativos a seguridad e higiene que puedan presentarle los trabajadores y empresarios del sector de la madera.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector de edificación y obras públicas de León, 2002-2006

La Comisión Paritaria Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, integrada por un máximo de 4 personas, dos representantes de la Asociación Leonesa de Edificación y Obra Pública, un representante de U.G.T. y un representante de CC.OO., tendrá las siguientes funciones:

Serán funciones de esta Comisión:

- Recabar del Ministerio de Trabajo y de los gobiernos autónomos el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia

de prevención de riesgos laborales, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los Convenios.
- Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.
- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.
- Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encomendadas a sus fines.

Se creará una Comisión de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las Normas Complementarias, en el ámbito del Convenio. La cual podrá tomar los acuerdos necesarios para favorecer, y obligar si es preciso, el cumplimiento de la Ley y las Normas.

Texto del convenio provincial para la actividad de limpieza de edificios y locales de Segovia

Las organizaciones sindicales podrán designar a dos trabajadores del sector para que en el ámbito de aplicación del Convenio y en aquellas empresas que no hayan elegido Delegados de Prevención, desarrollen las labores que corresponderían a éstos, proponiendo a la comisión paritaria del convenio todas aquellas cuestiones que crean conveniente.

Partes signatarias. Las Asociaciones Profesionales de Empresarios de Limpieza (ASPEL, AEL, CC.OO. y UGT), con el objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud

de los trabajadores/as en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de carácter provincial para la prevención de riesgos laborales en el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Segovia y su Provincia.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CC.OO. y MCAUGT) y cuatro de la representación empresarial (APIC) firmantes de este Convenio.

Convenio colectivo provincial del sector comercio en general, de Valladolid

Se constituirá una Comisión de Seguridad y Salud Laboral, que tendrá carácter paritario (constituida por 4 representantes de los Empresarios/AVADECO y 4 representantes de los Trabajadores/CC.OO.-UGT).

Tendrá su propio Reglamento y tendrá como funciones la elaboración, desarrollo y promoción de actividades y medidas sobre Prevención de Riesgos en el Comercio, para su aplicación en las Empresas; el diseño, promoción e impartición a los/las trabajadores/as del Comercio de Cursos sobre Prevención de Riesgos, y la formalización de Acuerdos y Convenios Sectoriales de colaboración.

Convenio general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios de Valladolid

Competencias de la Comisión Paritaria:

- Velar por el cumplimiento de los dispuestos en el presente capítulo.

10. Participación de los trabajadores

- Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre legislación de prevención de riesgos laborales. Elaborar el Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas que aporte estrategia, contenidos y desarrollos de los Delegados de Prevención, orientados a los riesgos laborales detectados en los centros de trabajo.
- Elaborar estudios de epidemiología laboral, con investigación de las causas de accidentes y enfermedades profesionales, relacionadas con la profesión, como la dermatitis alérgica ocupacional.
- Elaborar un estudio sobre la seguridad en el trabajo con especial atención al trabajo que incluya desplazamientos profesionales.

Para conseguir estos fines se presentarán para su aprobación acciones sectoriales a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Zamora

Las organizaciones (empresarial), CC.OO. y U.G.T., con objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo en la prevención.

10.4.6. Consolidación y ampliación de los derechos de consulta, participación e información

En este apartado, las aportaciones son meramente testimoniales, y se han destacado más que nada por el efecto recordatorio de derechos que pueden tener.

Algunas de estas cláusulas mejoran ligeramente las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, concretando el contenido o los procedimientos de la información o ampliando las materias objeto de consulta.

Convenio colectivo interprovincial de Renault España, S.A.

2. La Representación de los Trabajadores colaborará en materia de prendas de seguridad, para lo cual:
 - a) Colaborará con los Departamentos responsables sobre la calidad de las prendas especificadas.
 - b) Comunicará a éstos las incidencias más sobresalientes que den lugar a una ineficaz utilización para el fin previsto o a notorio incremento de los costes.
 - c) Colaborará en la utilización, por parte de los trabajadores, de las prendas de protección especificadas, sugiriendo cuanto redunde en el mejor cumplimiento de este objetivo.

Convenio colectivo para el personal de limpieza del hospital Nuestra Señora de Sonsoles, de Ávila

Se le hará entrega al delegado/a de prevención de la información relativa al absentismo y a los accidentes de trabajo con periodicidad trimestral.

Convenio colectivo de trabajo Unión Española de Explosivos, de Burgos

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con competencias específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Con el fin de impulsar y potenciar su actuación en cada Centro, en el seno de cada Comité Paritario de Prevención de Riesgos y Salud Laboral se incrementarán los mecanismos de:

- Participación en la Evaluación del Riesgo de los puestos de trabajo y en su caso, en el seguimiento de las medidas correctoras acordadas.
- Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de Prevención.

- Elaboración conjunta con el Jefe de Prevención del Centro de un Plan anual de Observaciones de Trabajo específico para los Delegados de Prevención.
- Elaboración conjunta con el Jefe de Prevención del centro de un plan anual de observaciones de trabajo específico para los Delegados de Prevención.
- Participación en las Inspecciones de Puesta en Marcha.
- Participación en la elaboración del Plan de Higiene y Evaluación Ambiental de los puestos de trabajo del Centro.
- Participación en la elaboración del Plan Anual de formación de los trabajadores en Prevención y Salud Laboral.
- Investigación de accidentes no leves.
- Evolución del Programa de Prevención.
- Participación en los Comités genéricos que se decidan crear para mejorar la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Participación y consulta en lo relativo a la coordinación de actividades empresariales en el Centro según lo establecido en el RD 171/2004 (desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales).

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité Paritario de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos, así como el de las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención 31/1995.

Acuerdo de condiciones comunes a todo el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Burgos

Cada miembro del Comité de Seguridad y Salud, siempre que sea requerida su presencia o que él mismo observe supuestos casos concretos de anomalías sobre inseguridad y peligrosidad inminente, podrá solicitar la suspensión de la ejecución de los trabajos, dando cuenta de inmediato al Comité de Seguridad y Salud, el cual, en el plazo de veinticuatro horas ratificará o anulará la propuesta presentada. En los casos en que esta anomalía no revista gravedad o peligro inminente, informará al

Comité de Seguridad y Salud para su estudio y solución. Asimismo, tanto los miembros del Comité como cualquier trabajador podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el Ayuntamiento no son suficientes para garantizar la Seguridad y Salud en el trabajo.

Convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial para la empresa Urbaser, S.A. (antes denominada Técnicas Mediambientales Tecmed, S.A.) de limpieza de interiores del Excmo. Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo, de León

Los Delegados de Seguridad y Salud tendrán capacidad para el seguimiento de los servicios sanitarios, atribuciones para realizar propuestas y derecho a la información adecuada tanto en el ámbito de la empresa como ante los organismos oficiales relativos a esta materia.

Dispondrán de local adecuado con dotación de los materiales necesarios en orden a establecer consecuencia trabajo-salud en el ámbito de la empresa.

Convenio colectivo de Seda Solubles, S.L., de Palencia

Los Delegados de Prevención y/o representantes de los trabajadores dispondrán de toda la documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones, y en especial los resultados de las evaluaciones de riesgos.

Los Representantes de los trabajadores de manera conjunta con el S.P.A. (Servicio de Prevención Ajeno) dispondrán de la siguiente información:

- a) Los contenidos de las actuaciones de prevención que ofrezca.
- b) Conocer la trayectoria que acredite la participación de los trabajadores en las actividades y servicios que realiza, especialmente en las de carácter preventivo.
- c) Posibilidad de acceso directo de los Delegados de Prevención de la empresa al personal técnico del servicio de prevención ajeno.
- d) Recibir información de todos los servicios y prestaciones que ofrecen.
- e) Que esté convenientemente acreditado para actuar como tal.

V Convenio colectivo del centro de trabajo de Senasa, Salamanca

Los Delegados de Prevención serán representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Los Delegados de Prevención recibirán formación continuada en materia de prevención.
3. Dispondrán de un buzón instalado en los vestuarios, donde recibirán tanto su correspondencia como Delegados de Prevención, como as quejas o sugerencias de los trabajadores en materia de prevención.

Convenio colectivo para los trabajadores de la limpieza del Hospital General de Segovia y la empresa concesionaria Indulisa, S.A.

Se establece una consulta previa a los representantes de los trabajadores para la contratación de los servicios de prevención.

Convenio colectivo de trabajo para la empresa Gamar Automoción, S.L., sección comercio y taller

El representante de los trabajadores y de la empresa, se reunirán cada seis meses para hacer un seguimiento sobre todas las medidas reglamentarias de seguridad e higiene en el trabajo.

Convenio para la empresa Dornier, de Zamora

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las ediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Finalmente el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores, sobre la evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector de limpieza de edificios y locales de Leon, 2006/2009

Las empresas se comprometen a mantener reuniones con los Delegados o Comités de Empresa a fin de llegar a un acuerdo sobre la fórmula adecuada para el lavado y esterilizado de la ropa en centros sanitarios.

Convenio colectivo provincial de servicios sanitarios y sociosanitarios privados de Palencia, 2005-2006

El empresario podrá solicitar, si lo considera conveniente, informes del Comité de Prevención y Salud Laboral, sobre la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos de embarazo.

Convenio colectivo provincial de comercio en general de Segovia, 2005-2007

A la firma del convenio todas las empresas que no hubieran realizado la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención o no haber elegido un Servicio de Prevención, realizarán las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores para poner en marcha el sistema de prevención de riesgos.

El delegado sindical podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Los Delegados de Prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente,

En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el Delegado de Prevención.

Texto del Convenio colectivo provincial de trabajo para el comercio de alimentación de Zamora para los años 2005, 2006 y 2007

Se consultará a los Delegados de Prevención para la contratación de los servicios de prevención ajenos o implantación de servicios de prevención propios. El empresario proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios (dependiendo de las carencias y grado de conocimiento del que disponga individualmente cada delegado).

Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Zamora

Se informará a los Delegados de Prevención para la contratación de los servicios de prevención ajenos o implantación de servicios de prevención propios.

Conforme al artículo 37.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios (dependiendo de las carencias y grado de conocimiento del que disponga individualmente cada delegado).

Vigilar que se cumplan las disposiciones de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, así como todos sus reglamentos y dispo-

siciones principalmente en lo relativo a la evaluación inicial de riesgos y el establecimiento y seguimiento de los planes de prevención...

10.4.7. Creación de nuevas figuras representativas

Se trata de los Delegados de Prevención sectoriales o territoriales o de otras figuras que, supliendo a la debilidad o ausencia de los Delegados de Prevención, pueden asumir parte de sus funciones desde instancias externas a la empresa. La ley no contempla su existencia, pero permite que se creen a través de la negociación colectiva. Normalmente la facultad de designación de los Delegados de Prevención sectoriales o territoriales recae en las centrales sindicales firmantes del acuerdo.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Agentes Sectoriales de prevención.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo se encargará de desarrollar en el sector la Estrategia Española de Salud Laboral tras su aprobación en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El desarrollo de esta estrategia y su implantación en el sector de Derivados del Cemento de España deberá estar finalizado antes del 31 de diciembre de 2007.

10.4.8. Mal uso de la legislación

Han sido dos los convenios que han relacionado la titulación de técnico en prevención con el hecho de ser representante sindical.

Convenio colectivo para la Diputación Provincial de Valladolid

Tendrán los mismos derechos y garantías que los demás representantes elegidos, no siendo obligatoria la titulación de Técnico en Seguridad e Higiene.

Convenio colectivo Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad, de Salamanca

Los Delegados de Prevención tendrán los mismos derechos y garantías que los demás representantes elegidos, sean o no miembros de los citados órganos de representación, siendo obligatoria la titulación de Técnico en Seguridad e Higiene.

10.4.9. Obligaciones de los trabajadores

Algunos negociadores han identificado la cooperación de los trabajadores en materia preventiva como una manera más de imponer sanción, siendo varios los convenios que hacen recaer la responsabilidad de la detección de riesgos en los trabajadores.

Convenio colectivo Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad, de Salamanca

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

Convenio colectivo provincial de la empresa Editora de Medios de Castilla y León, S.A. (Edical, S.A.), de Valladolid

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la Empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos, eximiendo a la Empresa de cualquier responsabilidad al respecto, aunque no haya sancionado dicho incumplimiento, bastando la mera advertencia, la invitación al uso o la simple amonestación.

Convenio colectivo para la Diputación Provincial de Valladolid

- b) Los trabajadores tienen derecho a paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto/a a un riesgo grave e inminente y a no retornar a su puesto hasta que el riesgo haya sido eliminado, estando protegido de posibles represalias para ejercer este derecho.

Convenio colectivo agrario para la provincia de Segovia

En cualquier otro momento y en cualquier empresa del sector, ya sea por el servicio de prevención, Delegado de Prevención o por cualquier trabajador, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, de la operación o del puesto de trabajo, realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya comunicación a los mandos superiores, tanto verbal como por escrito, por parte de quien lo paraliza o por los representantes si les hubiere y las medidas de corrección del riesgo, así como poniéndolo en conocimiento de la autoridad laboral.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Derecho a expediente contradictorio.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

Texto del convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de distribuidores de gases licuados del petróleo para la provincia de Zamora y para los años 2006, 2007 y 2008

Todo trabajador deberá de avisar con la máxima diligencia y rapidez a su superior inmediato de los accidentes, riesgos y deficiencias de las máquinas, herramientas, vehículos, instalaciones y material que usen.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector industria de la panadería, provincia de León. Años 2006-2007

Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia y de forma concreta las contenidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería.

Se considerará «Falta Grave» la reiterada falta de limpieza del trabajador, tanto en lo personal como en las máquinas o útiles que por el mismo sean empleados para la realización de su cometido dentro de la empresa, así como la parcela en que dentro de la misma desarrolla su trabajo.

Convenio colectivo Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad, de Salamanca

Los trabajadores tienen el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten por disposición legal o reglamentaria.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

Convenio colectivo para Tuca, S.A., empresa distribuidora de gases licuados del petróleo para los años 2003 y 2004

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es de obligado cumplimiento en la Empresa y Centros acogidos a este Convenio.

Los trabajadores deben avisar con la máxima diligencia a su jefe inmediato de los accidentes, riesgos, imperfecciones de la maquinaria, instalaciones y materiales que usan, incurriendo en la responsabilidad a que hubiese lugar de no hacerlo.

Convenio colectivo de la empresa Pizarrerías Bernardos, S.L., para los años 2006, 2007, 2008

Ambas partes se comprometen a una especial y estricta observación de las Normas y Leyes sobre Prevención de Riesgos Laborales, establecidas o las que se puedan establecer en el futuro tanto a nivel Nacional, como Sectorial de Construcción y Pizarra, así como El Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de dichas normas por parte del trabajador será sancionable.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, para las empresas dedicadas a los servicios de limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado y sus trabajadores, de León. 2005/2006

Se extremarán las medidas de seguridad por parte de las empresas en los trabajos peligrosos, especialmente en aquellos en los que pueda necesitarse el auxilio en dicho trabajo de otro operario.

Convenio colectivo de la empresa Enusa Saelices, de Salamanca

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático, sus trabajadores realizarán las pruebas y cursillos adecuados para la prevención y recuerdo de las Normas de Seguridad.

Siendo responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores el conocimiento y el cumplimiento de las Normas de Seguridad, se aplicarán con todo rigor las adecuadas sanciones a quienes infrinjan las Normas establecidas al respecto.

En esta apartado las variables que se han tenido en cuenta son las siguientes:

- Trabajos tóxicos/riesgo químico.
- Plus de toxicidad.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Especialmente sensibles.
- Acoso laboral.
- Protección a la maternidad.
- Drogodependencias.
- Otras condiciones de trabajo.

11.1. Trabajos tóxicos/riesgo químico

11.1.1. Concepto

En todos los puestos de trabajo encontramos sustancias químicas, ya sea en productos de uso habitual (como productos de limpieza o fumigación, colas, pinturas, disolventes, tintas), o en forma de humos, vapores, residuos o líquidos residuales, e incluso como componentes o contaminantes de los bienes fabricados.

El riesgo químico es aquel susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agentes químicos, entendiendo por agente químico cualquier sustancia que pueda afectarnos directa o indirectamente (aunque no estemos efectuando nosotros mismos las tareas).

Una sustancia química puede ser peligrosa por ocasionar daños a la salud de las personas (sustancias tóxicas, irritantes y corrosivas), daños al medio ambiente, o por ser inflamables, comburentes o explosivos, pudiendo ocasionar accidentes.

11.1.2. Marco normativo

En España contamos con no poca legislación que regula el riesgo químico, entre la más relevante cabe destacar:

- D. 379/2001. Reglamento de almacenamiento de productos químicos e Instrucciones técnicas complementarias.
- R.D. 374/2001, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- R.D. 363/1995. Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas (y modificaciones siguientes).
- R.D. 255/2003. Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos (y modificaciones siguientes).

11.2. Plus de toxicidad

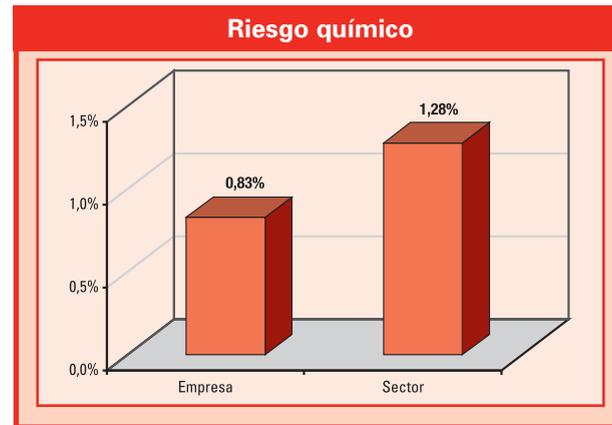
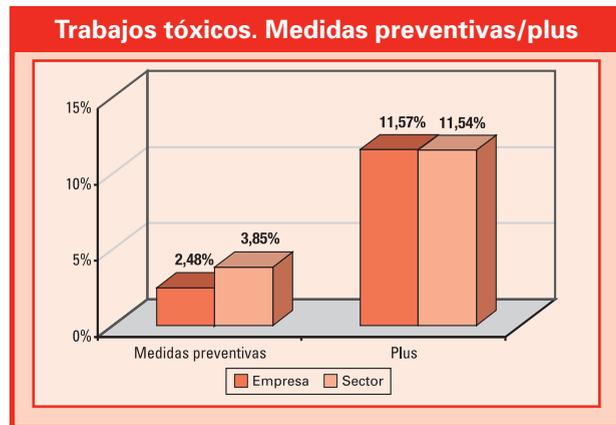
11.2.1. Concepto

El empresario ante la realización de determinados trabajos de difícil protección tiene una doble alternativa: o proteger adecuadamente (a veces técnicamente posible pero muy caro), o pagar un plus de peligrosidad o toxicidad. En esta materia es conocido el rechazo sindical porque la salud no se vende.

Hay que tender a conseguir la máxima seguridad posible en la prestación de servicios, y no a la implantación de un plus mientras permanece la situación de riesgo, cesando el pago del mismo cuando el riesgo en cuestión ha sido neutralizado, mediante la adopción de las pertinentes medidas de seguridad.

11.2.2. Presentación de resultados

11.2.2.1. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad



11.2.3. Análisis de las cláusulas relacionadas con el riesgo químico

11.2.3.1. Riesgo químico

Convenio colectivo de trabajo Unión Española de Explosivos, de Burgos

En lo relativo a los valores medioambientales de los puestos de trabajo, se consideran como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos los valores límites utilizados por los servicios del I.N.S.H.T. del Ministerio de Trabajo en el «Documento sobre Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España».

Acuerdo de condiciones comunes a todo el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Burgos

Se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de prevención las condiciones de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

11. Condiciones de trabajo

Acuerdo del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Soria, años 2005-2008

Para los Puestos de Trabajo, calificados como tóxicos o peligrosos en las Evaluaciones de Riesgos, el Comité de Seguridad y Salud o la Comisión Paritaria podrá proponer sistemas de compensación horaria, con limitación de los tiempos de exposición cuando los riesgos no tengan la posibilidad de ser evitados.

Convenio colectivo Puertas Norma, de Soria

El Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio de prevención Propio, emitirá dictamen poniendo de manifiesto los problemas derivados de puestos de trabajo nocivos o peligrosos, comprometiéndose la empresa a solucionarlos en un plazo de 60 días. Si a pesar de ello, hubiera alguno no susceptible de eliminación, se abonará el plus de toxicidad que contemple el ordenamiento laboral.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

Convenio colectivo provincial para el sector del campo de Valladolid, para los años 2006-2008

Las empresas están obligadas a proporcionar medios de protección y prevención eficaces en los trabajos forestales, los de fumigación y cualquiera que precise la manipulación de productos fitosanitarios cuyo uso se encuentre definido como tóxico para el operario.

11.2.3.2. Plus

El reconocimiento de pluses mientras dure la penosidad del puesto siguen apareciendo en los textos de los convenios, aunque

de forma muy minoritaria, sin embargo si nos fijamos en los gráficos podemos ver como aún la aparición de pluses supera las medidas preventivas. Esta práctica debería desaparecer de la negociación colectiva, ya que es absolutamente contraria a la prevención de riesgos laborales.

Convenio colectivo para el personal de limpieza del hospital Nuestra Señora de Sonsoles, de Ávila

Los trabajadores/as que realicen labores tóxicas, penosas o peligrosas, percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base de su categoría.

Convenio colectivo Grupo Gerardo de la Calle, S.L., 2007

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

7.º Convenio colectivo de empresa para la fábrica de San Esteban, en San Esteban de Gormaz (Soria) de la Sociedad Española del Acumulador de Tudor, S.A., para los años 2002 y 2003

Recibirán un plus de toxicidad aquellos puestos que se califiquen por la autoridad competente.

Convenio colectivo Fundación Centro Nacional del Vidrio

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo. En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese, de modo manifiesto, la penosidad, la toxicidad y la peligrosidad superior al riesgo normal de la industria vidriera, se establece un complemento correspondiente al 12,5% del salario mínimo interprofesional.

Convenio colectivo de Pridesa Proyectos y Servicios, S.A., del servicio de agua potable, saneamiento y depuración de aguas residuales de la ciudad de Soria

Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad (por los tres conceptos) equivalente al 40% para el personal obrero y el 28% para el personal Técnico sobre el salario base por día realmente trabajado.

Convenio colectivo Puertas Norma, de Soria

Se abonará el plus de toxicidad que contemple el Ordenamiento Laboral.

Convenio colectivo provincial para las empresas dedicadas a las actividades de talleres de tintorerías, despachos a comision, lavanderías y planchado de ropa de Burgos

En caso de que el trabajador realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos, percibirá un plus del 10% de su retribución durante el período en que estuviera sometido a ese trabajo. La determinación de la excepcional toxicidad, penosidad o peligrosidad de los trabajos corresponde a la Autoridad Laboral.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, para las empresas dedicadas a los servicios de limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado y sus trabajadores, de León. 2005/2006

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector de edificación y obras públicas de León, 2002-2006

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles

un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo, por tanto, carácter consolidable.
4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la autoridad judicial resolver lo procedente.
5. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio o coyuntural.

Convenio colectivo agrario para la provincia de Segovia

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos peligrosos, tóxicos o penosos de acuerdo con la legislación específica y a pesar de todas las medidas obligatorias de protección y prevención aplicadas se les abonará un plus de penosidad. Este se cuantificará en el 30% del salario hora para cada una de las categorías de este convenio y se tendrá derecho a percibirle por todo el tiempo o fracción de tiempo en el que se realicen este tipo de trabajos.

11. Condiciones de trabajo

Texto del convenio provincial para la actividad de limpieza de edificios y locales de Segovia

Se establece un plus del 20% del salario base para todos aquellos trabajadores que realicen trabajos que hubieran sido calificados de tóxicos, penosos o peligrosos por el Organismo que corresponda.

Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de la provincia de Valladolid

Todo trabajo que tenga carácter de tóxico, penoso o peligroso tendrá situación de excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de esta situación, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador/a.

Mientras no se subsane el trabajo tóxico, penoso o peligroso y el trabajador continúe desarrollando esas labores percibirá un plus de un 25% sobre el salario base.

Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Texto del convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de actividades agropecuarias de la provincia de Zamora

Los trabajos que sean declarados penosos, tóxicos o peligrosos se cobrarán a razón de un 25,00% de incremento sobre el salario real del Convenio.

Convenio colectivo de construcción, obras públicas y derivados del cemento, provincia de Zamora. Enero, 2007/diciembre, 2011

Los trabajos considerados como penosos, tóxicos o peligrosos, serán abonados con un incremento del 20 por 100 sobre el salario base, más plus de asistencia, y se pagarán desde el día de comienzo de dichos trabajos hasta el día de su finalización.

11.3. Coordinación de actividades empresariales

11.3.1. Concepto

La normativa establece que cuando diversas empresas compartan un centro de trabajo, el empresario principal tiene el deber de vigilancia del cumplimiento de la normativa preventiva respecto de las empresas contratistas y sus subcontratas. También se establecen medidas para asegurar que se pueda ejercer el derecho de representación de todos los trabajadores, con el fin de poder exigir medidas de prevención para todos los trabajadores (el sector de la construcción tiene, en este tema, una normativa particular).

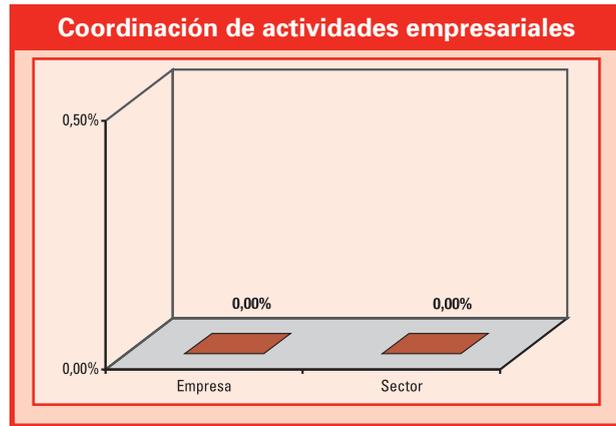
11.3.2. Marco normativo

Cada día es más frecuente que en los centros de trabajo estén presentes más de una empresa. Cuando ninguna de las empresas ejerce el control de los posibles riesgos que se dan por la interferencia de actividades, se produce una elevada siniestralidad. Por ello, la LPRL, 31/1995, recogió este aspecto en su artículo 24, que fue desarrollado luego, por su importancia, por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero.

11.3.3. Presentación de resultados

11.3.3.1. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad

En este apartado simplemente decir que ninguno de los convenios colectivos analizados recoge alguna cláusula en este sentido.



Dichas características serán tenidas en cuenta en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, se adoptarán las medidas de protección necesarias, incluyendo la modificación, adaptación o cambio de puesto.

Se analizarán específicamente las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, de manera que se consiga una adecuada adaptación del trabajo a la persona, dentro de unos niveles de protección suficientes.

11.4.3. Presentación de resultados

11.4.3.1. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad

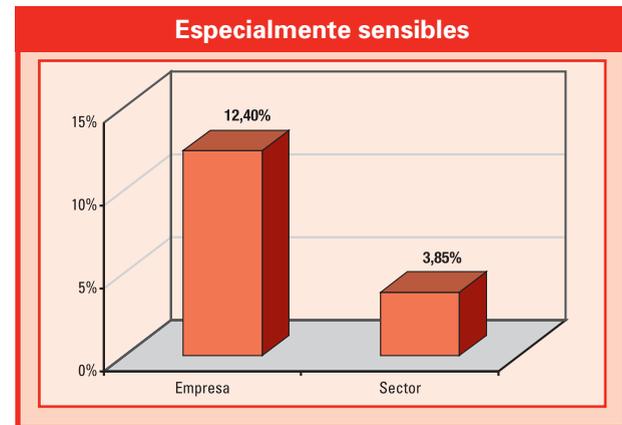
11.4. Trabajadores especialmente sensibles

11.4.1. Concepto

Son aquellos trabajadores que por sus características personales o estado biológico conocido presentan especial sensibilidad a determinados riesgos derivados del trabajo.

11.4.2. Marco normativo

Tal y como expone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 25, «Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos», toda empresa debe garantizar de manera específica la protección a los trabajadores que, por sus características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.



11.4.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con los trabajadores especialmente sensibles

En este apartado la negociación colectiva ha incidido en la materia a través de diferentes cláusulas: preestableciendo ubicaciones más cómodas para los trabajadores menores de edad o previendo una vigilancia de la salud más continua de los trabajadores especialmente sensibles; facilitando la adaptación de los puestos y la reubicación de las personas. Sin embargo y a pesar que en muchas de las cláusulas demuestran buenas intenciones, el lenguaje utilizado en algunas de ellas deja mucho que desear, como por ejemplo «grave merma», «acoplamiento al personal»...

Convenio colectivo de Seda Solubles, S.L., de Palencia

El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer los grados y tipos de discapacidad física o psíquica que pudieran sufrir los trabajadores y trabajadoras, así como las enfermedades que se produzcan y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de adecuar los puestos de trabajo y las medidas de prevención adoptadas a las personas, así como poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Acuerdo de condiciones comunes a todo el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Burgos

Podrá adscribir temporal o permanentemente a otro puesto de trabajo a empleados afectados por una grave merma de facultades físicas o psíquicas que, sin constituir causa de incapacidad o invalidez, impidan el normal desempeño de las funciones propias del puesto desempeñado.

Convenio colectivo, Diputación Provincial de Palencia. Laborales

La Diputación procurará facilitar un puesto de trabajo a los trabajadores a quienes se reconozca Invalidez Permanente Total acorde con sus posibilidades físicas y su capacidad profesional.

Convenio colectivo Patronato Benéfico San Antolín y San Bernabé, de Palencia, para los años 2003-2005

La empresa acoplará al personal que haya sufrido una grave merma física o psíquica a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones siempre que existan vacantes apropiadas a sus nuevas aptitudes.

Convenio colectivo Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad

Según la Comisión Técnica Calificadora correspondiente, estén afectados de capacidad disminuida, podrán ser acoplados a otras actividades distintas que sean adecuadas a su nueva aptitud, respetándosele el salario convenio que tuvieran acreditado. Estos trabajadores deberán aceptar las condiciones de su nuevo puesto de trabajo.

Convenio colectivo para la empresa Snack Ventures, S.A., de Salamanca

Garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Convenio colectivo del centro de trabajo de Senasa, Salamanca

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, que sean adaptados a otro puesto de trabajo de dotación económica inferior, percibirán las retribuciones correspondientes a su anterior categoría si la incapacidad permanente parcial fuera como resultado de accidente laboral o enfermedad profesional, sin que medie imprudencia temeraria por parte del trabajador.

Acuerdo del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Soria, años 2005-2008

La protección de éstos se tendrá en cuenta en el CSS y en la evaluación de riesgos.

Convenio colectivo para la empresa Puertas Norma, de Soria

La empresa acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por embarazo, accidente y otras causas acreditadas efectivamente y que no origine su pase a situaciones especiales, destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones, sin merma de sus retribuciones, siempre que lo aconsejen los servicios médicos de empresa.

Convenio colectivo regional de la empresa Asientos de Castilla León, de Valladolid

La evaluación de los puestos de trabajo por el Servicio de Prevención ajeno, y su análisis por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud, quién establecerá la relación de puestos destinados a la recolocación de los trabajadores que, tras una situación de I.T., sea recomendable la protección de su salud. El Servicio de Vigilancia de la Salud determinará el puesto de ocupación temporal, cuando exista recomendación médica al efecto. A través del Comité de Seguridad y Salud Laboral se establecerán los oportunos mecanismos para garantizar la eficacia y los plazos oportunos.

Convenio colectivo provincial de servicios sanitarios y sociosanitarios privados de Palencia. 2005-2006

La empresa procurará acoplar al personal que haya sufrido una grave merma física o psíquica a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones siempre que existan vacantes apropiadas a sus nuevas actitudes.

Se podrá recabar, si se considera conveniente, por parte de la Empresa, informes del Comité de Prevención y Salud Laboral.

Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de la provincia de Valladolid

Cuando en virtud de lo dispuesto en el R.D. 2.505/1983, o en las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma con competencia en materia de Sanidad e Higiene Alimentaria o en las que en su día pudieran establecerse, un trabajador resultara portador de gérmenes o

resultara aquejado de enfermedad susceptible de ser transmitidos por los alimentos y ello diera motivo a su exclusión de cualquiera actividad laboral directamente relacionada con la manipulación de alimentos hasta su total curación clínica o alta médica, la empresa queda facultada para trasladar al mismo a un puesto de trabajo que no implique manipulación de alimentos.

Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Valladolid y provincia para los años 2007, 2008 y 2009

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente en desarrollo de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Convenio colectivo de construcción, obras públicas y derivados del cemento, provincia de Zamora. Enero, 2007/diciembre, 2011

No podrán ser contratados bajo la modalidad de contratos de formación, por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

11.5. Acoso laboral

11.5.1. Concepto

Es aquel comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de un ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o

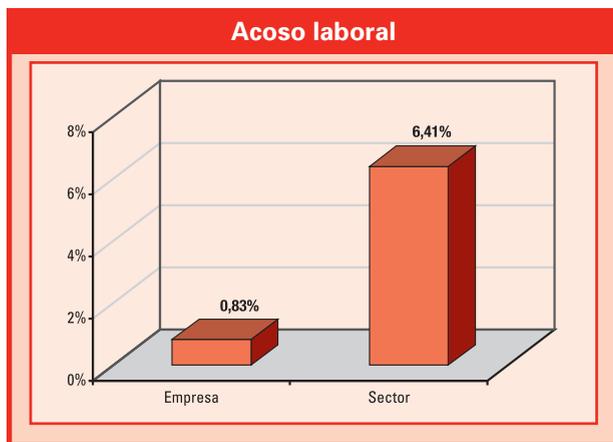
indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío.

Dentro de este apartado también se ha tenido en cuenta el **acoso sexual**.

El acoso sexual es aquella 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.

11.5.2. Presentación de resultados

11.5.2.1. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad



11.5.3. Análisis de las cláusulas relacionadas con el acoso laboral

La presencia de cláusulas que abordan la definición, gestión o resolución de los problemas de acoso laboral y 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 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.

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.

Acuerdo de condiciones comunes a todo el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Burgos

Se deberá facilitar ayuda psicológica a todos los trabajadores víctimas de acoso sexual, psicológico, mobbing, stress laboral y todas aquellas situaciones en que la salud psíquica del trabajador se vea afectada.

Convenio colectivo provincial de trabajo para la actividad de oficinas y despachos de Ávila

Atendiendo al mobbing y a la violencia en el trabajo como un riesgo de etiología psicosocial, las Direcciones de las empresas del sector de Oficinas y Despachos deben velar y garantizar que el ambiente de trabajo esté libre de dichos comportamientos que, como riesgo, afecta a las condiciones de trabajo y puede derivar en un daño físico y mental para la salud de los trabajadores.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector comercio de la piel de la provincia de León para los años 2005, 2006 y 2007

Acoso sexual. Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Convenio colectivo agrario para la provincia de Segovia

No se consentirá el acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

Se entenderá por acoso moral o mobbing, toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

Convenio colectivo regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio

La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones

efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, para afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerado siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella. Si la denuncia resultase falsa o no acreditada, también será falta muy grave.

11.6. Protección a la maternidad

11.6.1. Concepto

Todas las empresas deben velar por la protección especial a las trabajadoras embarazadas o en lactancia, evaluando los factores asociados al trabajo que puedan influir negativamente en su salud, en la del feto o del lactante, adaptando las condiciones del trabajo en caso necesario, o asignándole un puesto compatible con su estado en caso de no poder modificarse las condiciones del trabajo.

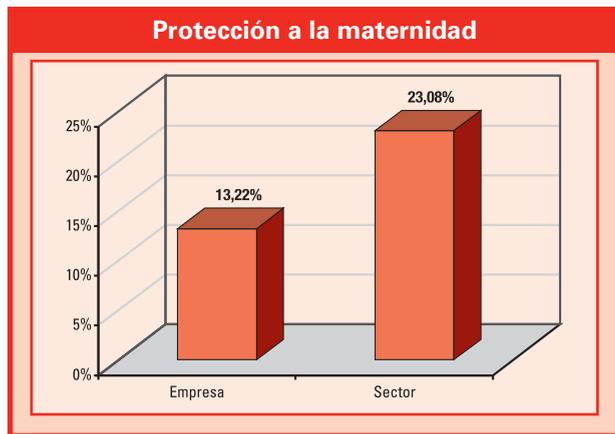
11.6.2. Marco normativo

- Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Artículo 26: Protección de la maternidad, donde se establece que toda empresa debe garantizar especial protección tanto a la madre como al hijo, en las fases de gestación y de lactancia.
- Ley 39/1999 para la conciliación de la vida familiar y laboral, donde se establece la prestación de riesgo durante el embarazo.

- Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
 - Incorpora riesgo lactancia.
 - Riesgo embarazo y lactancia como contingencia profesional.
 - Las Mutuas asumen la gestión de la contingencia.

11.6.3. Presentación de resultados

11.6.3.1. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad



11.6.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con la protección de la maternidad

En este apartado se han incluido las cláusulas relacionadas con las disposiciones del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En realidad la mayoría de las cláusulas son un recordatorio

de lo que dispone la Ley de Prevención de riesgos y la Ley conciliación. Por otro lado hay que tener en cuenta que como los convenios que se han revisado se negociaron con anterioridad a la entrada de la Ley de Igualdad, las modificaciones que se incluyen a raíz de su entrada en vigor nos se recogen en ninguno de los convenios.

Convenio colectivo de trabajo Unión Española de Explosivos, de Burgos

Las Empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de la trabajadora o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Convenio colectivo de Seda Solubles, S.L., de Palencia

Las trabajadoras embarazadas podrán acogerse a una semana de descanso anterior al parto, remunerada al 100% y siempre que no se supere el descanso de dieciséis semanas posteriores al nacimiento del hijo/a.

Convenio colectivo para la empresa Puertas Norma, de Soria

La empresa acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por embarazo, accidente y otras causas acreditadas efectivamente y que no origine su pase a situaciones especiales, destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones, sin merma de sus retribuciones, siempre que lo aconsejen los servicios médicos de empresa.

Convenio colectivo provincial de trabajo para la actividad de limpieza de edificios y locales de Ávila

Desde el sexto mes de embarazo, la trabajadora ocupará un puesto de trabajo de menor esfuerzo físico en tanto pase a disfrutar de su período obligatorio de descanso.

Convenio colectivo de trabajo de transporte de viajeros en servicios urbanos de la provincia de Ávila

Las trabajadoras que tengan su contrato de trabajo suspendido por riesgo durante el embarazo y se encuentren percibiendo el subsidio correspondiente por dicha contingencia, percibirán un complemento por parte de la empresa hasta el 100% de los conceptos salariales mientras

Convenio colectivo provincial de servicios sanitarios y sociosanitarios privados de Palencia.2005-2006

La evaluación de los riesgos laborales para la seguridad y salud de los trabajadores deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo, contenidos en los anexos I y II de la Directiva 92/85 CEE, sobre protección de la salud y la seguridad de la mujer trabajadora embarazada que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Zamora

A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica, la trabajadora no podrá ocupar un trabajo de obra nueva hasta la fecha en que la ley determine la reincorporación a su puesto de trabajo.

Convenio de derivados del cemento para la provincia de Segovia, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL, no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo.

11.7. Drogodependencias

11.7.1. Concepto

Mucha de la problemática de las drogodependencias está muy relacionada con el ámbito laboral, ya que existen multitud de condiciones que pueden llegar a ser un factor de riesgo para el mantenimiento e incluso inicio de problemas de consumo.

Se ha querido incluir este apartado dentro del análisis de la negociación colectiva ya que las consecuencias de consumir drogas y alcohol en el lugar de trabajo son un grave problema para muchos trabajadores, ya que aumentan los riesgos de accidentes y se incrementa la posibilidad de desarrollar trastornos orgánicos y mentales. Las drogodependencias por lo tanto pueden ser una causa más a la hora de perder el trabajo o la vida.

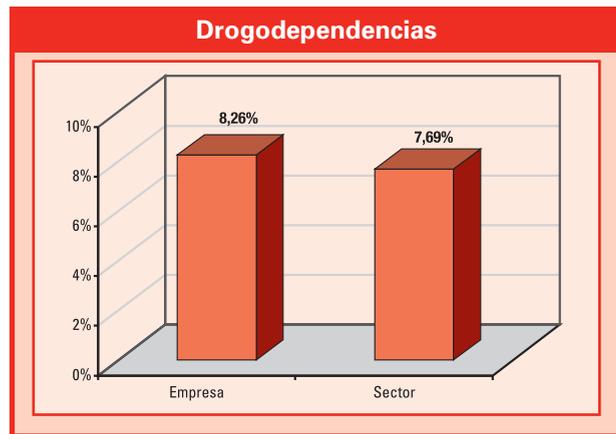
11.7.2. Marco normativo

La única referencia legislativa relacionada con el uso de las drogas en el lugar de trabajo viene recogida en el Estatuto de los trabajadores, donde en su **artículo 54** se establece que una de la causas de despido disciplinario será:

«La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo».

11.7.3. Presentación de resultados

11.7.3.1. Resultados globales convenios de empresa y sector en vigor en la actualidad



11.7.4. Análisis de las cláusulas relacionadas con las drogodependencias

Todas y cada una de las cláusulas recogidas en relación a la drogadicción, que no son pocas, fomentan la integración de los trabajadores afectados por este grave problema.

Convenio colectivo para el personal de limpieza del hospital Nuestra Señora de Sonsoles, de Ávila

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, nunca llevarán aparejado una sanción por parte de la empresa, se aplicarán alternativas para tratar prioritariamente la salud del trabajador.

Acuerdo de condiciones comunes a todo el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Burgos

El Protocolo de Actuación Preventiva sobre alcohol y drogas suscrito entre el Excmo. Ayuntamiento de Burgos con la Central Sindical CC.OO. en 23 de diciembre de 2003.

Convenio colectivo Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad, de Salamanca

Se desarrollara un plan integral contra las drogodependencias.

En la empresa con una vertiente preventiva, asistencial, reinvertida, participativa, no sancionadora, 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. Así mismo se potenciara la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.
- Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal.
- No sancionadora: El personal que se acoga a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurara su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Convenio colectivo para la empresa ISS Facility Services (antes Mantenimientos Especiales Rubens, S.A.) en los centros de trabajo del Hospital Universitario de Salamanca y Hospital Virgen del Castañar, de Béjar (Salamanca)

Al personal que se acoga a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

Tanto a los aspectos disciplinarios como respecto a los programas o tratamientos a seguir se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada.

Convenio colectivo de la empresa Urbasoria, U.T.E.

El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo. Se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral con la participación de la representación legal de los trabajadores que será quien conjuntamente decidan la vía más correcta.

Convenio colectivo provincial de trabajo para la actividad de oficinas y despachos de Ávila

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 potenciara la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo. Asistencial y voluntaria: Se facilitara tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizaran y aplicaran programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector de limpieza de edificios y locales de León, 2006/2009

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno por la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación. Tanto a los aspectos disciplinarios procedentes, como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor so-

lución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada.

Texto del convenio provincial para la actividad de limpieza de edificios y locales de Segovia

Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

11.8. Otras condiciones de trabajo

En este apartado se han incluido disposiciones muy específicas y que proponen medidas preventivas o actuaciones concretas frente a riesgos característicos del ámbito del convenio. Se han agrupado en varios subapartados.

Regulación de cámaras frigoríficas

Convenio colectivo de la empresa Alimentos Refrigerados, S.A. (Alresa), de Segovia

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas no podrá permanecer en su interior más de 6 horas por jornada.

1. La jornada en cámara de congelación hasta 5 grados bajo cero será la normal.
Cuando el trabajador venga obligado a permanecer en el interior de la cámara más de 3 horas ininterrumpidas, se le concederá un descanso de recuperación de 15 minutos.
2. La jornada en cámaras de congelación de entre 6 grados bajo cero a 18 grados bajo cero será de 6 horas de permanencia en el interior de las cámaras.
Cuando el trabajador venga obligado a permanecer ininterrumpidamente en el interior de las cámaras más de una hora, se le concederá un descanso de recuperación de 15 minutos.

11. Condiciones de trabajo

3. En las cámaras de congelación de 18 grados bajo cero, o inferiores, la jornada de trabajo será de 4 horas. Cuando el personal deba permanecer por más de 45 minutos en su interior, se le concederá el derecho de recuperarse durante 15 minutos en el exterior de las cámaras.

Se completará en todos los casos, la jornada laboral con trabajos a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias

Usuarios de pantallas de visualización de datos

Acuerdo de condiciones comunes a todo el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Burgos

Todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, de acuerdo con lo previsto en el R.D. 448/1997, de 14 de abril.

Convenio colectivo provincial de trabajo para la actividad de oficinas y despachos de Ávila

Se considerará «trabajadores» usuarios de equipos con pantalla de visualización: todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo.

Condiciones ambientales

Convenio colectivo Zf Ansa Lemförder, S.L., de Burgos

Durante la época de verano y siempre que los termómetros interiores de taller tengan o superen la temperatura de 32 °C, se concederán al

personal 2 pausas de 10 minutos cada una o una de 20 minutos durante la jornada de trabajo, previo conocimiento y autorización del mando correspondiente.

Texto del Convenio colectivo de la UTE Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A., Aseo Urbano Medio Ambiente, S.L., de León, para el año 2006

En el período vacacional invernal se encenderá la calefacción 3 horas diarias como mínimo y por quien proceda.

Convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial para la empresa Urbaser, S.A. (antes denominada Técnicas Mediambientales Tecmed, S.A.) de limpieza de interiores del Excmo. Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo, de León

Todos los trabajadores (incluidos los eventuales) dispondrán de los locales necesarios para guardar sus ropas y pertenencias y tendrán a su disposición duchas y servicios en un local adecuado.

Mantenimiento de vehículos

Convenio colectivo para la empresa Setex Aparki, S.A., de Palencia

El control de los vehículos se hará siempre desde la aceras y con la máxima precaución si hay que salir a la calzada. En rondas sin luz solar será obligatorio llevar el uniforme que lleva tela reflectante.

En caso de accidente laboral o cualquier indisposición, se avisará a base por la emisora portátil.

Convenio colectivo para la empresa Snack Ventures, S.A., de Salamanca

Siendo el vehículo una herramienta de relevante importancia en el desarrollo del trabajo de los trabajadores de esta Empresa, la especial observancia del estado del vehículo se realizará conjuntamente por parte de la Empresa y el Trabajador, poniendo los medios a su alcance para la buena conservación del mismo, así la Empresa realizará las oportunas revisiones periódicas procediendo a las reparaciones pertinentes y el empleado se obligará a dar cumplimentado parte de las deficiencias detectadas.

Medidas de emergencia

Convenio colectivo Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad de Salamanca

Medidas de emergencia. Según el artículo 20 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, deberá analizar situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios.

Primeros auxilios

Convenio colectivo de Nachi Industrial, S.A., de Salamanca

El centro de trabajo deberá estar dotado, al menos, con los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia. Asimismo dispondrá de los servicios necesarios para la evacuación de los trabajadores accidentados.

Convenio colectivo para la empresa Befesa Aluminio Valladolid (Refinalsa)

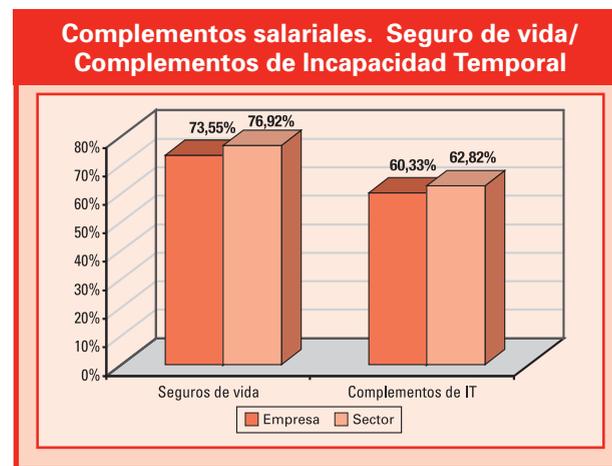
Se creará un fondo permanente para los temas de seguridad y salud.

Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, para las empresas dedicadas a los servicios de limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado y sus trabajadores, de León. 2005/2006

Cada cuartelillo y camión de servicio dispondrá de su correspondiente botiquín de urgencias.

Complementos salariales

En este apartado se han recogido aquellos complementos salariales relacionados de alguna manera con la salud laboral como son el seguro de vida y los complementos por incapacidad temporal. Debido a que estas cláusulas no promueven la prevención de riesgos no se ha hecho un análisis cualitativo, sino que sólo se muestra a modo de gráfico el porcentaje de convenios colectivos que las recogen actualmente.



Propuestas de cláusulas de salud laboral

12

12.1. Texto para cláusulas de convenios colectivos de empresa

Artículo 1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 2. Se realizará un plan anual del que será informado el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el que se recogerán las líneas de actuación para dicho período.

Artículo 3. Los objetivos generales que se persiguen con la adopción de este sistema son:

- Integrar la Seguridad y Salud laboral en el sistema productivo mediante la participación de todos los estamentos de la empresa: dirección, mandos, trabajadores y representantes sindicales.
- Reducir el número de accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños materiales, combatiendo los riesgos en origen.
- Mejorar las condiciones de trabajo de las secciones y de los puestos específicos, sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Concienciar y sensibilizar a todas las partes.

Artículo 4. Los Delegados de Prevención tendrán las garantías, competencias y sigilo profesional que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 5. Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo y, específicamente, en la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 6. La elección de una nueva Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se realizará de manera conjunta entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Artículo 7. La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público.

Artículo 8. Se elaborará un Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en un plazo no superior a dos meses desde la firma del convenio, según las características de la propia empresa.

Artículo 9. Se considerarán riesgos laborales evaluables, mediante métodos aprobados por el INSHT, los Factores Psicosociales y de Organización: pautas en el trabajo, fatiga, conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo...

Artículo 10. En cuanto al consumo de sustancias dependientes, se estima conveniente incluir un plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada.

Artículo 11. Los Delegados de Prevención tendrán un crédito mensual de 25 horas, con la posibilidad de acumulación de horas para desarrollar su actividad en prevención de riesgos laborales, todo ello independientemente de la procedencia de su designación como Delegado de Prevención, bien como representante de los trabajadores o no.

Artículo 12. La Vigilancia de la Salud será a cargo del empresario, es gratuita para el trabajador y no puede ser prestada de forma gratuita por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Se establecerán los perfiles de riesgos, se determinarán los protocolos y la interrelación entre la Evaluación de Riesgos y la Vigilancia de la Salud.

Artículo 13. Los Delegados de Prevención tendrán como mínimo una formación presencial mayoritariamente y de forma anual en acciones de salud laboral, cursos, jornadas, charlas...de 50 horas. Ésta formación será impartida por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

12.2. Texto para cláusulas de convenios colectivos de sector

Artículo 1. Constitución en los Convenios Colectivos de Comisiones Paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 2. Se establecerán procedimientos de consulta para la elaboración de los planes de prevención y las evaluaciones de riesgos, así como de su reelaboración y actualización según las circunstancias, los riesgos durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 3. Se constituirá un Comité de Seguridad Intercontratas o Interempresas que refuerce la cooperación entre la empresa principal y las subcontratas.

Artículo 4. Las partes se comprometen a establecer la Figura del Delegado Sectorial que operará fundamentalmente en aquellas empresas en las cuales no existe una representación sindical.

Artículo 5. La elección de la Mutua que cubra las Contingencias Profesionales por enfermedad y accidente laboral, se decidirá de manera consensuada entre representantes de los trabajadores y empresarios, se hará por medio de la codecisión.

Artículo 6. En cuanto al consumo de sustancias dependientes, se estima conveniente incluir un plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada.

Artículo 7. No contratar con las Mutuas las Contingencias Comunes y aquellas empresas que las tuvieran contratadas procederán a su retorno al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 8. En materia de formación, se establecerá un calendario y programación de actividades para todos los trabajadores en función de los riesgos a que estén expuestos en su centro de trabajo, con un mínimo de 30 horas anuales y de manera presencial. En esta formación participarán las partes firmantes del convenio colectivo.

Artículo 9. Los Delegados de Prevención que forman parte del Plan de Prevención recibirán cursos de salud laboral sobre riesgos de su empresa y sector con una duración mínima de 100 horas. La formación será impartida por las organizaciones sindicales firmantes del convenio y deberá estar acreditada.

Artículo 10. En los puestos de trabajo considerados en las Evaluaciones de Riesgos como tóxicos o peligrosos, se establecerán sistemas con limitación de los tiempos de exposición cuando dichos riesgos, después de haber adoptado medidas preventivas, no hayan podido ser evitados. No se realizarán horas extras en estos puestos de trabajo.

Artículo 11. La Vigilancia de la Salud será a cargo del empresario, es gratuita para el trabajador, y no puede ser prestada de forma gratuita por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Se establecerán los perfiles de riesgos, se determinarán los protocolos y la interrelación entre la Evaluación de Riesgos y la Vigilancia de la Salud.

13.1. Conclusiones

- 1. Evaluación de riesgos.** La evaluación de riesgos es la piedra angular de la actividad preventiva que desarrolle cualquier empresa. Si no evaluamos los riesgos laborales, no podemos adoptar medidas correctoras para eliminarlos o reducirlos y por tanto no existirá la prevención. En la práctica, esta evaluación de riesgos o no se hace o se hace de manera inadecuada o, si se hace bien, no se toman las medidas preventivas necesarias por ahorro de costes.
- 2. Medidas de emergencia y evacuación.** Pocos convenios regulan aspectos como los planes de emergencia y evacuación. Se puede entender aparentemente que no es contenido de negociación colectiva y si de protección civil o bomberos, entidades al margen del centro de trabajo.
- 3. Vigilancia de la Salud.** Está claro que la Vigilancia de la Salud es uno de los temas principales en la negociación colectiva. Se pone especial énfasis en los reconocimientos médicos, cuando resulta que es una parte más de la actividad preventiva y no la más importante, ya que la vigilancia de la salud no elimina ni reduce los riesgos.
- 4. Formación.** La formación es otro pilar clave: si los Delegados de Prevención no reciben la formación adecuada para desempeñar su tarea, la información que puedan recibir servirá de muy poco.
- 5. Coordinación de actividades.** Es inapreciable el porcentaje de convenios que hacen referencia a la coordinación de actividades.
- 6. Servicios de Prevención.** Tras el análisis desarrollado, podemos llegar a la conclusión de que la contratación por parte de las empresas de un Servicio de Prevención se limita a la compra de un documento muy poco práctico de cara a la Prevención de Riesgos Laborales, aunque sirva para eludir responsabilidades en el caso de haberlas.
- 7. EPI.** Existe todavía un concepto muy equivocado y generalizado de lo que son equipos de protección individual, confundiéndolo frecuentemente con lo que es ropa de trabajo.
- 8. Mujeres embarazadas.** Cada vez más se recogen medidas preventivas para mujeres embarazadas en convenios colectivos, aunque siguen siendo muy escasos debido en buena parte a que en muchos sectores la tasa de ocupación femenina es aún muy baja.
- 9. Condiciones de trabajo.** Se recoge de manera escasa y debiera proyectarse sobre aspectos convencionales tradicionales, aspectos tales como la jornada, trabajo a turnos y nocturno, pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad o la organización del trabajo.
- 10. Negociadores.** Las cláusulas en materia de Seguridad y Salud Laboral existentes en los convenios colectivos responden a los conocimientos que sobre el tema concreto poseen las partes negociadoras de los mismos. En muchos casos el conocimiento y la formación de estas personas reflejan el nivel de compromiso de las cláusulas tratadas en el convenio.

La negociación colectiva es el instrumento adecuado para la ordenación de importantes parcelas relativas a la prevención de riesgos laborales. Constituye la fórmula de ordenación más dinámica del sistema de relaciones laborales y permite una continua adaptación a los cambios que se manifiestan sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Pero aún queda un largo recorrido para colmar la capacidad de autonomía de la que nos dota el Convenio Colectivo tendente a adecuar las necesidades concretas de sectores, territorios, empresas o centros de trabajo.

Es por ello por lo que desde CC.OO. seguiremos trabajando por una mejora continuada de la negociación colectiva, una mayor formación de nuestros representantes y en criterios adecuados para la mejora de las condiciones de trabajo en todos los ámbitos de negociación.

13.2. Recomendaciones

1. Unificar en una única denominación la materia como «**Prevención de Riesgos Laborales**», no sólo por este carácter formal sino por lo que representa como importante y significativo, mucho más allá que el concepto «seguridad en el trabajo».
2. Insistir en la previsión de fórmulas de actuación aptas para facilitar la **integración de la prevención** en el instrumento que resulte más práctico para trabajadores y empresarios, tales como un ámbito de participación mayor o promoción de acciones correctoras allí donde se aprecien deficiencias.
3. Hay que evitar reproducir los contenidos legales y disponer **medidas concretas** que la ley no puede especificar, respecto de los que la negociación colectiva está llamada a desempeñar un insustituible papel como complemento.
4. Ante los **riesgos emergentes** o **riesgos psicosociales** sería recomendable la previsión de un tratamiento fundamentalmente prevencionista de esta clase de riesgos. Habría que profundizar en referencias relativas a la inclusión en las evaluaciones de riesgos y en la vigilancia de la salud de una detección precoz y unos planes formativos e informativos adecuados.
5. Respecto a los **equipos de protección individual**, se propone la corrección de un frecuente defecto que se materializa en confundir o mezclar en numerosas ocasiones con prendas de trabajo de diferentes características y que no tienen ningún tipo de finalidad preventiva.
6. Se recomienda concretar que el convenio tenga un mayor papel regulador en lo que afecta a la **formación e información** que deben poseer los trabajadores sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo y medios de protección.
7. Es conveniente establecer una más rigurosa delimitación convencional de los **contenidos formativos** de carácter preventivo, en sustitución de la usual previsión orientadora y con escasa capacidad definidora.
8. En la **coordinación de actividades preventivas** en caso de concurrencia empresarial, hay que profundizar en la capacidad reguladora de los convenios sectoriales y no sólo en los de empresa, fundamentalmente en actividades caracterizadas por este tipo de relaciones entre empresas.
9. Con respecto a la **Vigilancia de la Salud**, los convenios colectivos debieran ofrecer un mayor grado de adecuación y especialización al tipo de actividad y tarea que se desarrolla, al método y a la organización del trabajo, reemplazando las habituales fórmulas de carácter generalista y validez casi universal de los reconocimientos médicos.
10. Sería deseable que se acometa de forma más resuelta la determinación de **acciones informativas y formativas especiales** dirigidas a colectivos como menores y, sobre todo, a los trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal.
12. Hay que proponer de forma muy genérica, que la negociación colectiva despliegue mayor capacidad ordenadora en la identificación de contenidos que han de ser objeto de **fórmulas de participación** más adecuadas y correctas.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: *La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Cuadernos de relaciones laborales, Universidad Carlos III, de Madrid, 1999.
- INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS), *Manual para negociadores y negociadoras en salud laboral*, 2004.
- INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS), *La salud laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002), Recopilación de buenas cláusulas*; 2003.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *Obligaciones de seguridad y salud y negociación colectiva*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004.
- MERCADER UGUINA, J. y MUÑOZ RUIZ, A.B.: *El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales*, AS, 2002.
- SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CC.OO. CASTILLA Y LEÓN: *La salud laboral en los convenios colectivos de Castilla León, 2000*.
- VICENTE PARDINA: *La regulación de la organización del trabajo en la negociación colectiva desde la perspectiva de la salud laboral, Estado de la cuestión*. FITEQA-CC.OO. de Catalunya, 2008.

009 Acuerdo Interconfederal. Acuerdo ter er al Salud Laboral 2009 Acuerdo Interconfederal

Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo

Como reiteradamente hemos puesto de manifiesto, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT compartimos el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y reducir la siniestralidad laboral en España.

A pesar de que en el año 2003 se inició una tendencia de reducción de los índices de siniestralidad laboral, que se ha consolidado en los últimos años, es imprescindible continuar realizando un esfuerzo conjunto de empresas, trabajadores, Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales y Empresariales para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, en materia de integración de la prevención y vigilancia de la salud.

En el contexto concreto de la negociación colectiva, queremos reiterar algunos criterios sobre seguridad y salud en el trabajo:

Integración de la Prevención

Hay que recordar que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado.

La actividad preventiva podrá llevarse a cabo de forma programada, es decir, por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las diferentes actuaciones que sea necesario realizar a lo largo del tiempo conforme a la planificación preestablecida.

En materia de vigilancia de la salud

- Desde diciembre de 2002, fecha en la que finalizó la posibilidad de efectuar, con cargo a cuotas, reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos, venimos recomendando que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los mismos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia.
- Debe tenerse en cuenta el efecto sobre la salud derivado de la exposición a riesgos y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos y de las condiciones de trabajo.
- La aplicación de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con su puesto de trabajo debe favorecer la detección de enfermedades profesionales y traducirse en medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten la aparición de nuevas enfermedades.
- El nuevo sistema de declaración de Enfermedades Profesionales queda establecido por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviem-

bre, que adecua la lista a la Recomendación Europea. Se modifica el sistema de notificación con la finalidad de mejorar la declaración, y se define la necesaria colaboración entre las administraciones sanitarias, seguridad social y los servicios de prevención.

- La **Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007** (BOE de 29 de diciembre de 2006) contempla en su disposición adicional cuarta la nueva regulación de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando con ello cumplimiento al compromiso adoptado en el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social de 13 de julio de 2006. Los objetivos de esta nueva regulación son la adecuación de la tarifa a la realidad productiva actual, la simplificación de la tarificación y de la gestión, buscando una mayor aproximación de la cotización con el riesgo correspondiente a la actividad realizada.

En materia de formación

- La formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se demuestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello, en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir, de forma orientativa, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, agrupando así los criterios formativos y el número de horas de formación o, en su caso, de adiestramiento. Sería aconsejable recoger dicho contenido de manera homogénea por riesgos y puestos de trabajo de cada sector y, con independencia de la formación, acorde con los factores de riesgo de cada puesto de trabajo concreto en cada empresa individualmente considerada.
- En otro orden de cosas, en la negociación colectiva de cualquier ámbito, pero preferentemente sectorial, se puede concretar el nú-

mero de horas de formación de los Delegados de Prevención en función de la peligrosidad de la actividad.

Otras materias

- Igualmente es recomendable que el crédito horario de los Delegados de Prevención y la constitución en los convenios colectivos de Comisiones Paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales, se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.
- Respecto a la designación de los Delegados de Prevención, en los ámbitos sectoriales podrá negociarse el establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores.

También podrá negociarse la inclusión de los criterios y las formas en las que los Delegados de Prevención han de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.

Por otra parte, se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

- Asimismo, podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención y a las evaluaciones de riesgos, incluyendo los riesgos para la reproducción y maternidad.

- Igualmente, sería conveniente establecer procedimientos para analizar la incidencia y los efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias sobre la salud y la seguridad en el trabajo, tanto individual como colectivo y, en su caso, adoptar medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas sociosanitarias.
- En consonancia con la coordinación de actividades empresariales marcada por el artículo 24 de la LPRL y desarrollada por el RD 171/2004 podrán incluirse, disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos en tales supuestos.

Estrés laboral

El estrés laboral constituye una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscrip-

ción por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/ Eurocuadros) de un Acuerdo Marco sobre esta materia ⁽¹⁾.

Al igual que hicimos en el ANC 2003 en relación con el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes compartimos el Acuerdo sobre estrés en el lugar de trabajo. Consideramos el Acuerdo Europeo un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de interés tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral.

CCOO, UGT, CEPYME y CEOE, en aplicación del Acuerdo Europeo, transmitimos a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, adaptándolo de esta manera a la realidad española, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas.

(1) Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo, de fecha 8 de octubre de 2004.



acción en **salud laboral**
asesorías de prevención

AVILA

Plaza de Santa Ana, nº7 – 05001
Teléfono 920 222 564

PALENCIA

Pz. Abilio Calderón, 4, 2º – 34001
Teléfono 979 741 417

SORIA

Vicente Tutor, nº 6 – 42001
Teléfono 975 233 644

BURGOS

San Pablo, nº 8 – 09002
Teléfono 947 257 800

SALAMANCA

C/ Arco de la Lapa, 2, 4ª planta – 37001
Teléfono 923 271 260

VALLADOLID

Plaza Madrid, nº 4, 7ª planta – 47001
Teléfono 983 391 516

LEÓN

Roa de la Vega, nº 21 – 24001
Teléfono 987 234 422

SEGOVIA

Severo Ochoa nº 2 – 40002
Teléfono 921, 420 151

ZAMORA

Plaza de Alemania, 2,5º Planta – 49014
Teléfono 980 522 778

PONFERRADA

C/ Doctor Fleming, s/n – 24400
Teléfono 987 425 251

www.castillayleon.ccoo.es

