

Subvencionado por:



 **Mutua Universal**

istas  Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud

La salud laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002) Recopilación de buenas cláusulas

 **istas**
Instituto Sindical
de Trabajo
Ambiente y Salud

Subvencionado por:



**La salud laboral
en la negociación colectiva
en España (1995-2002)**

Recopilación de buenas cláusulas

**LA SALUD LABORAL EN LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Valeria Uberti-Bona, Fernando Rodrigo, Jesús Camacho y Pedro Briso

Edita Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

*Con la cofinanciación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
(Proyecto SME/2002/4055/ES)*

Realización e impresión Paralelo Edición, S. A.

Depósito Legal M-40511-2003

ISBN 84-607-8774-5

Agradecemos la colaboración en la elaboración de los contenidos de esta publicación y la ayuda prestada en la lectura y selección de convenios a Mar Galán, María del Valle Cervantes, Paco Montiel, Ricardo Gimeno y Josep María Navarro.

Índice

Presentación	7
Introducción	15
1. Régimen legal y características de la negociación colectiva en España	19
2. La negociación colectiva en salud laboral en España	21
Método	23
1. Objetivos	25
2. Definición de «buena cláusula»	27
2.1. Inclusiones	27
2.2. Exclusiones	27
3. Metodología y fuentes	29
3.1. Procedimiento de trabajo para los convenios de sector	30
3.2. Procedimiento de trabajo con los convenios de empresa	37
3.3. Procedimiento de lectura y selección	39
4. Presentación de resultados	43

Resultados. Recopilación de buenas cláusulas ordenadas por argumento	45
1. Participación y representación	47
1.1. Horas para delegados de prevención	51
1.2. Formación	55
1.2.1. Delegados de prevención	55
1.2.2. Trabajadores.....	59
1.2.3. Contenidos y métodos de la formación.....	60
1.3. Formas de representación. Delegados de prevención	66
1.4. Regulación Comité de Salud y Seguridad	70
1.5. Nuevas figuras representativas	75
1.6. Comisiones Paritarias.....	79
1.7. Consolidación y ampliación de los derechos de consulta, participación e información	97
2. Vigilancia de la salud	101
2.1. Entre reconocimientos médicos y vigilancia de la salud	103
2.2. Dotación sanitaria y de primeros auxilios	114
3. Protección de la maternidad y conciliación de la vida familiar	115
3.1. Desarrollo artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	117
3.2. Desarrollo Estatuto de los Trabajadores y Ley 39/1999 (conciliación vida personal y laboral)	124
4. Desarrollo artículos 14, 15 y 16 de la LPRL	131

5. Condiciones de trabajo	147
5.1. Riesgo químico	149
5.2. Pantallas de visualización de datos	152
5.3. Drogodependencias	154
5.4. Varios	157
6. Acoso sexual	167
7. Medio ambiente	179
8. Otras materias	193
8.1. Trabajos tóxicos y peligrosos	195
8.2. Coordinación empresarial y protección de los trabajadores externos	200
8.3. Trabajadores especialmente sensibles	204
Aportaciones de los negociadores. Logros, dificultades, perspectivas de futuro	209
1. Un primer test de utilidad e interés: la presentación a los agentes sociales	211
2. Conclusiones, dificultades, retos de futuro	212

Anexos	219
1. Preguntas relativas a las cláusulas sobre salud laboral en la Hoja Estadística de convenios colectivos de sector y la Hoja Estadística de convenios colectivos de empresa	221
2. Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva (ANC 2002)	223
3. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2003)	225
4. «El ANC 2002, una excelente oportunidad». Una valoración sindical. Joaquín Nieto, secretario confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO.	229
5. Opinión de negociadores empresariales sobre las buenas cláusulas recopiladas	234
Bibliografía y documentos de referencia	243

UN ESTUDIO NECESARIO

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), mucho se ha comentado y discutido sobre el papel de los agentes sociales en su desarrollo y aplicación en las empresas.

En los primeros años de vigencia de la ley se insistió en recordar a sindicatos y asociaciones empresariales la amplitud de los espacios que se abrían para la negociación colectiva. Se puso énfasis en los nuevos equilibrios que la ley buscaba en el ámbito de la dialéctica, característica del derecho social, entre regulación normativa de origen gubernamental y desarrollo pactado de manera autónoma entre partes sociales (patronal y sindicatos o empresa y trabajadores).

Últimamente ya se criticaba de manera cada vez más unánime el escaso y deficiente uso que, a entender de todos, se había hecho y se seguía haciendo de las potencialidades de la negociación colectiva en salud laboral. Frente a un marco legal y reglamentario renovado, puesto al día y homologable al de cualquier país de nuestro entorno, se consideraba que el escaso desarrollo que ha tenido la salud laboral en los acuerdos entre empresarios y sindicatos, sea en los convenios colectivos, sea en otro tipo de acuerdos objeto de la negociación entre las partes, pudiera ser una explicación de las dificultades de la implantación de la ley en España.

Esa contradicción, señalada por muchos, entre el esfuerzo político y la apatía social, aparecía en cualquier texto o informe que se remitiera a la materia. En el informe de la llamada comisión Durán, se hacía referencia a esta debilidad como uno de los aspectos que lastraban la aplicación exitosa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En otros muchos trabajos, investigaciones, ponencias congresuales, etc., se insistía en la misma dirección.

PRESENTACIÓN

Parecía, en definitiva, y hasta empezaba a darse por hecho, que eran los agentes sociales los que no habían hecho los deberes.

Necesario era por tanto, desde una institución social, intentar averiguar qué había de cierto en todo ello, comprobar qué desarrollo contractual, a través del acuerdo entre los agentes sociales, ha tenido la salud laboral en España a lo largo de los últimos siete años (la Ley de Prevención de Riesgos Laborales entró en vigor en febrero de 1996). Hacía falta un estudio que respondiera al emplazamiento realizado a los agentes sociales desde muchos y muy diversos ámbitos.

LAS BUENAS CLÁUSULAS COMO CAMINO PARA CONOCER LA REALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN

Pero ese estudio había que hacerlo intentando ir más allá de las conclusiones de los estudios cuantitativos basados en la explotación estadística de la «Hoja Estadística de Convenios» del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Hacía falta buscar respuestas a las preguntas de los observadores más inquietos, como la dirección y los negociadores de CC.OO. Queríamos conocer un poco mejor la realidad de la negociación colectiva, y decidimos buscar lo mejor que había dado de sí como expresión de una línea de trabajo muy nuestra de promoción de las buenas prácticas.

En ISTAS estamos comprometidos con la calidad y el rigor. Hacer las cosas bien es algo más que un lema retórico, significa fundamentalmente impulsar las buenas prácticas en todos los niveles, también en la negociación colectiva. Significa dotar de las mejores herramientas e informaciones a los sujetos protagonistas de la salud laboral, para que éstos estén en las mejores condiciones para asumir sus responsabilidades. Facilitar, de manera ordenada, las buenas cláusulas pactadas en convenios actualmente en vigor contribuye a impulsar el diálogo y la negociación entre las partes, ya que aquello que ha sido discutido y aceptado por empresarios y sindicatos en algún ámbito de las relaciones laborales, puede ser (con las adaptaciones necesarias) asumido también en otros escenarios que aborden problemas similares.

El «retorno» de las buenas prácticas es casi siempre inmediato. Buscar, con criterio, entre los más de cinco mil convenios en vigor aquellas cláusulas que aportan buenas prácticas a la salud laboral, es un trabajo duro que encuentra su gratificación si facilita a sindicatos y empresarios buenos ejemplos para ser incorporados a la negociación colectiva, no sólo en los momentos puntuales del convenio, sino en el permanente proceso de relación, diálogo y negociación que implican las relaciones laborales en un marco democrático y avanzado. Empezar la lectura, en profundidad, de los convenios colectivos vigentes en el momento en el que empezamos este camino, hacer un estudio nuevo por envergadura, metodología y diseño, para nosotros tenía sentido sobre todo por la utilidad y el impacto social que ese trabajo pudiera tener, ya que éstos son el objetivo y razón de ser fundamentales de las entidades que hemos llevado a cabo la investigación.

UNOS RESULTADOS SORPRENDENTES

Con respecto a los resultados, muchos apriorismos se nos han venido abajo -afortunadamente-. El diagnóstico acerca del insuficiente -y deficiente cuando se hacía- desarrollo que la negociación colectiva había aportado al marco normativo y reglamentario de la salud laboral, también había llegado a formar parte de las verdades establecidas en el movimiento sindical. A partir de este trabajo ninguna de las dos cosas podrá sostenerse con fundamento, o por lo menos no sin matices.

Hay muchas y muy buenas cláusulas en los convenios colectivos analizados. Nosotros hemos sido los primeros sorprendidos por el hallazgo. Bastantes de los problemas e insuficiencias detectados en la legislación han sido abordados y, por lo general, bien resueltos por la negociación entre las partes. Hay un desarrollo pactado que muestra la vitalidad que la salud laboral comienza a tener en las relaciones laborales y la madurez y conocimiento de los agentes sociales que la protagonizan en los diferentes ámbitos. Las buenas cláusulas que incluimos en nuestra recopilación contemplan prácticamente todo el abanico de problemas que cualquier negociador puede desear incorporar a una plataforma de negociación colectiva. Algunas son muy sencillas, aportan mejoras realmente mínimas a los enunciados de la ley. Otras son mucho más ambiciosas. Las hay muy concretas, que no necesitan interpretación y no plantean dificultades de aplicación. Y las hay tam-

bién muy genéricas o programáticas. Todas están aquí, porque cada mesa de negociación es distinta –y en España hay más de cinco mil– y no sabemos qué buena cláusula es susceptible de ser copiada en según qué ámbito.

La mayoría de esas buenas cláusulas tienen que ver con las deficiencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que en los primeros debates, tras la entrada en vigor de la norma, se vieron como de prioritaria corrección. Delegados de Prevención de ámbito superior al de la empresa, crédito horario de las representaciones especializadas, concreción de los derechos formativos, creación de espacios paritarios del convenio para la asunción de funciones concretas, especialmente para las PYMES, fueron las primeras preocupaciones de los sindicatos, y los logros de la negociación colectiva en estas materias son impresionantes. Aquí se pone de manifiesto la interrelación existente entre reflexión y acción sindical, de un lado, y negociación colectiva, de otro.

También hay muchas malas cláusulas, nadie pretende negarlo. Referencias a normativas derogadas, restricciones de los derechos mínimos indispensables reconocidos por ley, pluses..., no queda constancia de ellas en los resultados, como no podía ser de otra manera vista la naturaleza del trabajo, pero sindical y socialmente son muestra de una realidad que tampoco nos conviene ignorar.

ALGUNAS REFLEXIONES

Antes de abordar las conclusiones a extraer de este estudio y los retos de futuro que nos plantea, nos interesa compartir algunas reflexiones de tipo sobre todo metodológico surgidas a lo largo de su realización.

Sobre el planteamiento del trabajo consideramos un acierto tanto el haber decidido ir a la letra de los convenios como la opción por la perspectiva de las buenas cláusulas. La realidad, en toda su complejidad, palpita en los articulados de los convenios. Su análisis, sin llegar a contradecir las conclusiones de los estudios cuantitativos de negociación colectiva llevados a cabo a partir de la cumplimentación de la Hoja Estadística de

Convenios, hace emerger una realidad de luces y sombras que necesariamente se pierde en los enfoques cuantitativos. Esa estrecha vinculación con la realidad es la que hace la diferencia entre buenas cláusulas - manifestaciones de acuerdos logrados - y plataformas. Si se tiene en cuenta que existe un importante mimetismo entre convenios, entendido como presencia de cláusulas idénticas en textos muy diversos, estudios como el presente podrían propiciar que se copiaran más que nada las buenas cláusulas y se evitara el proliferar de cláusulas absurdas, inaplicables o técnicamente deficientes.

En relación a la accesibilidad de la información que se ha utilizado en este estudio, la primera dificultad, obviamente, la constituye la necesidad de tratar un universo de más de cinco mil convenios. Los problemas que plantea la actual fragmentación de la negociación colectiva han sido objeto de multitud de reflexiones sindicales, e incluso de la firma de más de un Acuerdo Interconfederal, por lo que no procede terciar aquí en ese debate. Más modestamente nos limitamos a sugerir que desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se debería facilitar la manipulación de los datos estadísticos agregados que se ponen a disposición del público, incluyendo como mínimo la posibilidad de consultar listados de convenios vigentes, tanto de empresa como de sector y de cualquier ámbito, que contemplen además el número de trabajadores afectados, las últimas dos cifras del código CNAE de actividad e incluso la concreción del ámbito geográfico y/o sectorial de cada texto vigente.

Por último, señalar que sería de mucha utilidad poder analizar cuál ha sido el impacto real de la aplicación de algunas de las buenas prácticas encontradas, principalmente de aquellas que hacen referencia a la creación de órganos bipartitos sectoriales con competencias para intervenir en las empresas pequeñas, o para elaborar mapas sectoriales de riesgos. También sería interesante estudiar el impacto práctico de aquellas que contemplan vigilancia de la salud específica en función de los riesgos del sector o la realización de estudios epidemiológicos sectoriales, todo ello con el fin de poder sacar conclusiones útiles acerca de la actividad normativa –que no otra cosa son los acuerdos negociados entre partes– que desarrollan autónoma y voluntariamente empresarios y sindicatos en lo que constituye una de las funciones que más actividad y recursos movilizan de todas cuantas llevan a cabo.

CONCLUSIONES Y RETOS DE FUTURO

Para empezar hemos de felicitarlos todos por tener tantas y tan buenas «buenas cláusulas». Todo es mejorable, lo sabemos y además lo vamos a mejorar, pero no podemos desperdiciar la oportunidad de dar la enhorabuena y las gracias a nuestros compañeros y compañeras en las mesas de negociación por sus logros en estos años. Pensamos que a partir de ahora se le puede y se le debe poner un matiz a esa percepción muy extendida y muy repetida de la pobreza de la negociación colectiva. Ese matiz es un tanto que nos debemos apuntar los agentes sociales y bueno será que empecemos a presumir de ello donde toque.

Nuestro objetivo siguiente, obviamente, es lograr la máxima difusión posible de las buenas cláusulas que hemos encontrado, y, paralelamente, conseguir que se sigan incorporando nuevas y mejores cláusulas. Tenemos que llevar a las mesas de negociaciones nuestras preocupaciones sobre gestión de la prevención, integración de la actividad preventiva y calidad de la acción preventiva. Tenemos que cerrar el círculo que nos lleva de la reflexión a la acción, de la acción a la acumulación de experiencias y de las experiencias a las ideas para la negociación.

Uno de los retos, pues, es hacer un seguimiento del estudio, para detectar posibles nuevas cláusulas y sobre todo para rastrear el avance y el impacto de las aquí presentadas. Necesitamos información sobre la frecuencia de las buenas cláusulas, ya que no es lo mismo, ni a efectos de análisis ni a efectos de estrategia negociadora, que una redacción aparezca en un Convenio o en trescientos.

Para avanzar en el logro de estos objetivos habrá que dedicar más atención a las personas que forman parte de las mesas de negociación y a sus necesidades formativas e informativas. Los buenos resultados conseguidos por algunos de ellos no deben hacernos perder de vista que el colectivo, en su conjunto, necesita impregnarse más de conocimientos sobre la salud laboral. La sola realización del estudio, la información de que se iba a realizar, las reuniones llevadas a cabo, las expectativas que han levantado los primeros resultados, han supuesto un proceso de sensibilización y capacitación de las personas con responsabilidades en la negociación colectiva, que es ya un valor añadido del trabajo. Con la difusión de los resultados, este proceso de sen-

sibilización y formación de los negociadores se verá mucho más reforzado y deberá redundar en un nuevo impulso para propiciar la presencia de la salud laboral en los convenios colectivos y en el diálogo y negociación que cotidianamente se desarrolla entre empresarios y sindicatos.

Sobre la importancia estratégica de la negociación colectiva, no hemos descubierto, afortunadamente, nada nuevo. Siempre hemos creído, y propiciado -creando marcos favorables y cultura de diálogo y concertación-, que no sólo no hay contradicción entre regulación normativa y acuerdos entre las partes a nivel de empresa o de sector, sino que cuanto mejor funcione una, más se puede desarrollar la otra. De hecho, en los países con un mejor y mayor desarrollo de la salud laboral existe un fuerte marco normativo y reglamentario producido por la administración, un numeroso y bien preparado cuerpo de inspección pública para vigilar -y sancionar en su caso- su cumplimiento, y también una importante y dinámica tradición de diálogo y pacto en los niveles sectoriales y de empresa entre empresarios y sindicatos. Es esta cultura la que entre todos debemos contribuir a implantar en nuestro país y en nuestras relaciones laborales. La democracia industrial es algo que se construye cotidianamente. El desarrollo de la salud laboral es un buen indicador del estado de ésta y de nuestras relaciones laborales a todos los niveles. Favorecer la difusión de buenas prácticas en la negociación colectiva es una buena manera de promoverla.

Aquí tenéis, pues, vuestra recopilación. Más de 350 buenas cláusulas listas para ser copiadas y reproducidas y que destilan realidad laboral en estado puro. La doble enseñanza que se saca al leerlas es -lo adelantábamos hace poco- que no hay negociación colectiva de calidad en materias en las que no hay acción y experiencias sindicales; y a la vez y con más fuerza si cabe que una buena acción sindical y la acumulación de experiencias siempre se traducen en avances en la negociación colectiva. Conclusión que nos anima, nos interpela y nos emplaza.

Fernando Rodrigo
Director de ISTAS

Valeria Uberti-Bona
Equipo Técnico ISTAS

Introducción

1. Régimen legal y características de la negociación colectiva en España

2. La negociación colectiva en salud laboral en España

INTRODUCCIÓN

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.

Transcurridos más de siete años desde la entrada en vigor de la ley, es necesario valorar en qué medida los agentes sociales han aprovechado ese espacio o, más exactamente, *qué mejoras concretas ha aportado la negociación colectiva al corpus normativo constituido por la LPRL y su normativa de desarrollo.*

Para contribuir al conocimiento de este campo, el presente estudio se propone recopilar y estudiar las «buenas cláusulas» de salud laboral introducidas por la negociación colectiva. A los efectos de este estudio, las *buenas cláusulas* se definen como cualquier disposición, artículo o redactado de convenio colectivo que añade alguna cosa positiva, desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a su normativa de desarrollo. Una definición más amplia de «buena cláusula» se presenta en los siguientes capítulos.

I. RÉGIMEN LEGAL Y CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

La regulación de la negociación colectiva se encuentra en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (artículos 82 a 92). Como mínima introducción necesaria para mejor comprender la metodología y los resultados del estudio nos interesa destacar alguna idea básica de esta regulación.

En primer lugar, la definición de convenio colectivo: **«Los convenios colectivos, como resultado de la negociación colectiva desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión de la autonomía colectiva de las partes sociales»** (art. 82.1). ¿Qué es, pues, un Convenio Colectivo? Un convenio colectivo es una norma de obligado cumplimiento que crean empresarios y trabajadores y que recoge el acuerdo alcanzado por ellos tras un proceso de negociación sobre distintas materias: relaciones laborales, condiciones económicas y de trabajo, derechos y deberes, etc. Su función esencial es mejorar y concretar, mediante el acuerdo o pacto, muchos de los derechos y deberes previstos en la ley, reflejando todos los avances para los trabajadores que la correlación de fuerzas en cada momento permita.

En segundo lugar, los efectos de los convenios: *Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia* (art. 82.3). Es la que se llama «eficacia erga omnes» de los convenios, que significa que los convenios vinculan y obligan, si se adoptan de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, a sujetos que ni los han negociado directamente, ni han manifestado su voluntad de aceptar lo que estipulan.

Finalmente, la regulación de la articulación de la negociación colectiva: **Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden** (art. 83.1). A partir de esta libertad de las partes para fijar los ámbitos de negociación, la negociación colectiva se ha ido estructurando en convenios de empresa y convenios de sector. Estos últimos, a su vez, se dividen por su ámbito geográfico en provinciales (la mayoría),

autonómicos y estatales. De modo que la «foto» actual de la articulación de la negociación colectiva en España queda recogida en el siguiente cuadro (datos relativos a 2001¹):

Convenios vigentes y trabajadores afectados en 2001

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

¹ Datos elaborados por la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC.OO. Los totales coinciden con la información estadística accesible en la web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SALUD LABORAL EN ESPAÑA

Ya existen algunos datos y estudios sobre los resultados de la negociación colectiva en salud laboral². Sin embargo, ninguno de ellos se ha propuesto realizar un análisis cualitativo y en profundidad de la misma desde la óptica de la incorporación de «buenas cláusulas».

La principal fuente de datos existente sobre la negociación colectiva en salud laboral es la explotación estadística de la «Hoja Estadística de Convenios» presentada en la publicación, de carácter anual del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, «Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo 2000 y Avance 2001». Se trata del tratamiento cuantitativo de las respuestas a un conjunto de preguntas³ que se incluyen en el apartado 10 de la «Hoja Estadística» que rellenan los informantes de los convenios. Presenta porcentajes de convenios que incluyen cada uno de los ítems por los que se pregunta. La limitación de estos datos proviene de la escasa fiabilidad de la fuente, en tanto que se basa en la persona que materialmente rellena la hoja, que con bastante frecuencia no conoce en profundidad el convenio, porque es simple auxiliar de los negociadores. Además, lo que suele revelar la Hoja Estadística es que, sobre una determinada materia, hay alguna disposición en el convenio, pero no depura las cláusulas que son meras copias —o incluso empeoramientos— de la normativa vigente.

Existen estudios que combinan el análisis cuantitativo con información cualitativa sobre el contenido de las cláusulas de salud laboral presentes en los convenios. Con todo, el tamaño de la muestra de Convenios analizados es muy reducido, unos 300 en el mejor de los casos⁴.

Con carácter general, las conclusiones de estos estudios pueden resumirse en dos:

1. La importancia cuantitativa de las cláusulas de salud laboral en los convenios está en constante aumento desde hace unos años.
2. Pese a esta mayor presencia cuantitativa, la aportación cualitativa de la negociación colectiva a la regulación legal de la tutela de la salud de los trabajadores es muy pobre.

² Ver en Bibliografía.

³ En Anexo se adjuntan las preguntas de la Hoja Estadística de Convenios que tienen relación con la salud laboral. Dichas preguntas son iguales en la Hoja Estadística de Convenios de Sector y en la Hoja Estadística de Convenios de Empresa.

⁴ Entre otros ver como ejemplo la publicación del Instituto Navarro de Salud Laboral, «Referencias a Salud Laboral en los Convenios Colectivos de aplicación en Navarra».

Método

I. Objetivos

2. Definición de «buena cláusula»

2.1. Inclusiones.

2.2. Exclusiones.

3. Metodología y fuentes

3.1. Procedimiento de trabajo para los convenios de sector.

3.2. Procedimiento de trabajo con los convenios de empresa.

3.3. Procedimiento de lectura y selección.

4. Presentación de resultados

5. Conclusiones y recomendaciones

I. OBJETIVOS

Este estudio se propone estudiar la negociación colectiva a través de la identificación de cláusulas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, valorando el alcance de su contenido en relación a lo previsto por el marco normativo general. Partiendo de una definición *ad hoc* de «buenas cláusulas» en salud laboral, se rastrea su presencia en los convenios vigentes, tanto de empresa como de sector, consultando directamente los textos de los convenios.

Ante la percepción generalizada y la unánime conclusión de los estudios realizados hasta la fecha de la escasa calidad de las aportaciones de la negociación colectiva al corpus normativo de la prevención de riesgos laborales, se pretende hacer una recopilación lo más extensa y completa de lo que hay de bueno. Este enfoque no sólo permite presentar una imagen fidedigna de la negociación colectiva en salud laboral, sino que ambiciona tener una utilidad práctica para los futuros negociadores, presentando textos entresacados de la experiencia real de la negociación colectiva en España.

2. DEFINICIÓN DE «BUENA CLÁUSULA»

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

2.1. INCLUSIONES

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

2.2. EXCLUSIONES

La definición deja fuera todo lo que sea copiar la normativa vigente. Además, no hemos considerado como «buena cláusula» los acuerdos que tienen por objeto la contratación de pólizas de seguro que indemnicen a los trabajadores que sufran incapacidades permanentes o la muerte a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional o los pluses salariales por realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. La finalidad de estas cláusulas, a nuestro entender, es más indemnizatoria que preventiva y su presencia no redundaría en una mayor protección de la salud de los trabajadores a los que se aplica.

Más compleja ha sido la decisión respecto de algunas cláusulas, bastante numerosas, que facilitan la concilia-

2. DEFINICIÓN DE «BUENA CLÁUSULA»

ción de la vida laboral y personal de los trabajadores y las trabajadoras, como las que atribuyen horas para ir al médico o al especialista, o para acompañar a familiares a dichas visitas. Esas cláusulas, igual que las regulaciones en materia de jornada, salarios, vacaciones, permisos, contratación, etc., tienen gran influencia sobre la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Pese a ello, no han sido incluidas, porque no desarrollan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y porque, para no ampliar de manera desmedida el objeto del estudio, se ha preferido limitarlo a las cláusulas que influyen sobre las condiciones de trabajo, excluyendo las que inciden en las condiciones de empleo. Por el mismo motivo tampoco se han incluido las cláusulas relativas a igualdad de oportunidades y no discriminación.

3. METODOLOGÍA Y FUENTES

Los textos de los convenios se han obtenido de «Base de datos de convenios colectivos laborales» y de «Base de datos de convenios colectivos laborales de empresa» digitalizados, de la editorial LexNova⁵, que en forma de «documentos» contiene todos los productos publicados de la negociación colectiva.

Para el mejor entendimiento de las páginas siguientes, es conveniente tener muy presente la diferencia entre los siguientes tres términos:

Documento Cualquier producto publicado en cualquier Boletín Oficial de la negociación colectiva o relativo a ella. El término incluye, por lo tanto, no sólo los textos de los convenios colectivos, sino también las «revisiones salariales», las «correcciones de errores» los «laudos», las «adhesiones» y otros productos publicados de la negociación colectiva que no son puros textos articulados de convenios.

Convenio Texto articulado de convenio colectivo.

Artículo Un artículo, apartado o cláusula de los textos articulados de convenios.

La base de datos de LexNova consta de 21 CD-ROM, 1 dedicado a los convenios de sector, con mayores facilidades de búsqueda y texto html, y 20 a los convenios de empresa, con opciones de búsqueda muy limitadas. Dadas las diferentes características de almacenamiento y codificación del texto de los dos tipos de convenios, el procedimiento de trabajo con los convenios ha tenido que ser diferente en los dos tipos de convenios (de empresa y de sector).

⁵ En el mercado existen diferentes editoriales jurídicas especializadas que ofrecen bases de datos de convenios colectivos. La mayoría reproduce a texto completo sólo los convenios de sector, y para los de empresa se incluyen referencias y/o resúmenes. Para realizar el estudio se decidió utilizar la base de datos de LexNova porque incluye a texto completo (como documentos de tipo Adobe® Portable Document Format, PDF) todos los convenios de empresa y de sector publicados en los últimos años (es condición para estar en la base la publicación en un Boletín Oficial, sea de provincia, de comunidad autónoma o el BOE).

3. METODOLOGÍA Y FUENTES

3.1. Procedimiento de trabajo para los convenios de sector

3.1. PROCEDIMIENTO DE TRABAJO PARA LOS CONVENIOS DE SECTOR

El estudio arrancó revisando los convenios colectivos vigentes de sector. Se empleó la actualización de junio de 2002 de la base de datos, en la que se recogen todos los documentos publicados hasta el 20 de junio de 2002. En primer lugar se delimitó el campo seleccionando los documentos «vigentes» (4384 documentos) y posteriores al 1 de noviembre de 1995 (3.771 documentos). Este «universo» de 3.771 documentos se redujo ulteriormente, aprovechando otra potencialidad de la base de datos, cual es la búsqueda por palabras clave. La base de datos de LexNova permite realizar búsquedas por hasta 10 palabras clave simultáneamente (enlazadas con el operador .o). El número de palabras clave puede ampliarse ligeramente usando el operador * (por ejemplo, la expresión «medic*» da positivo en todos los convenios en los que aparezcan las palabras «médico, médica, médicos, médicas»). Después de un proceso de pruebas destinado a elegir de la mejor manera posible (evitando tanto dejamos algún convenio interesante como tener un número excesivo de falsos positivos⁶), se llegó a la siguiente lista de 10 palabras clave, que fueron seleccionadas porque entendimos (es una de nuestras hipótesis de trabajo) que muy difícilmente se puede redactar una cláusula de salud laboral sin emplearlas.

Palabras clave	Palabras incluidas
Riesg*	Riesgo, riesgos
Preven*	Prevención, prevenciones, prevencionista, prevencionistas
Prevent*	Preventivo, preventiva, preventivos, preventivas
Medic*	Médico, médica, médicos, médicas
Higien*	Higiene, higiénico, higiénicos, higiénicas, higienista, higienistas
Peligr*	Peligro, peligros, peligroso, peligrosos, peligrosa, peligrosas
Salud	
Acoso	
Maternidad	
Embarazo	

⁶ Por ejemplo, tecleando preven* se obtenían muchos falsos positivos con «prevenido».

Insertadas estas 10 palabras clave (enlazadas con el operador «.o») en la ventana de búsqueda, junto a las dos variables previamente establecidas (vigencia y posterioridad a 1 de noviembre de 1995), se obtuvo el resultado de 1.517 documentos que cumplían todos los criterios de búsquedas utilizados.

Número de documentos y de artículos en los que aparece cada una de las palabras clave introducidas

Palabra	Nº documentos	Nº artículos
Riesg*	1.190	3.069
Prevenc*	917	1.807
Prevent*	315	421
Medic*	541	1.063
Higjen*	847	1.577
Peligr*	722	1.373
Salud	871	1.979
Acoso	239	260
Maternidad	578	895
Embarazo	280	329

3. METODOLOGÍA Y FUENTES

3.1. Procedimiento de trabajo para los convenios de sector

Número de documentos y artículos en los que aparece sólo una de las palabras claves introducidas

	Nº documentos	Nº artículos
Riesg* y ninguna de las otras	48	54
Medic* y ninguna de las otras	48	54
Preven* y ninguna de las otras	6	10
Prevent* y ninguna de las otras	12	12
Peligr* y ninguna de las otras	59	77
Higien* y ninguna de las otras	29	36
Maternidad y ninguna de las otras	22	24
Embarazo y ninguna de las otras	2	2
Salud y ninguna de las otras	30	32
Acoso y ninguna de las otras	3	3

Aunque alguna de nuestras 10 palabras añade al total un número mínimo de convenios o artículos, no se encontró ninguna otra palabra que se hubiera quedado fuera del listado que, en principio, pudiera dar resultados mejores o más fiables.

Se barajaron otras posibles palabras clave, pero fueron excluidas por diversos motivos:

Palabra	Positivos (N° de documentos en los que aparece)	Positivos que no coincidan con otras palabras clave	Motivo exclusión
Menores	686	96	Los positivos no coincidentes son en su mayoría <i>revisiones salariales</i> . Los que son convenios colectivos se han revisado uno por uno. El convenio de panaderías de Melilla prevé que los menores no pueden empezar a trabajar antes de las 6 de la mañana (el resto del personal puede empezar a las 4).
Psicosocial	1	0	No añade nada.
Ergonomía	10	0	No añade nada.
Protocolo	15	3	Los positivos no tienen nada que ver con salud laboral. Recogen la siguiente cláusula, que llaman protocolo de empleo: «Las empresas adheridas a este convenio, con cuatro o más trabajadores, mantendrán una plantilla con empleo fijo del 75%».

3. METODOLOGÍA Y FUENTES

3.1. Procedimiento de trabajo para los convenios de sector

Palabra	Positivos (Nº de documentos en los que aparece)	Positivos que no coincidan con otras palabras clave	Motivo exclusión
Mutua	241	31	Los positivos no coincidentes son todos, salvo uno, revisiones salariales. El que es convenio colectivo (Peluquerías de señoras de la provincia de Burgos), se revisó.
Prendas	867	76	Se decide que es muy difícil que esas palabras se empleen para mejorar la LPRL.
Ropa	787	73	Se decide que es muy difícil que esas palabras se empleen para mejorar la LPRL.
Enfermedad*	1.599	156	Se hizo una revisión rápida pero bastante exhaustiva de la aportación de estas palabras. Se observa que en muchas ocasiones coinciden en la misma frase (sólo se dan 19 casos en los que aparece la palabra enfermedad* y ninguna de las diez seleccionadas ni accidente*). En líneas generales, enfermedad da muchos falsos positivos con el tema de permisos. En los demás casos en los que se presenta una de estas dos palabras, las cláusulas más que centrarse en la prevención de estos sucesos –nuestro objetivo– regulan sus conse-

Palabra	Positivos (N° de documentos en los que aparece)	Positivos que no coincidan con otras palabras clave	Motivo exclusión
			cuencias, en términos de relaciones laborales y prestaciones de Seguridad Social.
Accidente*	1717	247	Se hizo una revisión rápida pero bastante exhaustiva de la aportación de estas palabras. Se observa que en muchas ocasiones coinciden en la misma frase (sólo se dan 19 casos en los que aparece la palabra enfermedad* y ninguna de las diez seleccionadas ni accidente*). En líneas generales, enfermedad da muchos falsos positivos con el tema de permisos. En los demás casos en los que se presenta una de estas dos palabras, las cláusulas más que centrarse en la prevención de estos sucesos –nuestro objetivo– regulan sus consecuencias, en términos de relaciones laborales y prestaciones de Seguridad Social.
Siniestr*	550	4	Se revisaron uno por uno los positivos no coincidentes y se vio que no incidían en la materia. Véase además lo dicho para enfermedad* y accidente*.

3. METODOLOGÍA Y FUENTES

3.1. Procedimiento de trabajo para los convenios de sector

Resumiendo todos los pasos dados, la muestra de convenios de sector a estudiar quedó conformada definitivamente de la siguiente manera:

Variable	Resultado de la Base de datos	Comentario
Vigente	4.384 documentos	La Base de datos de LexNova no permite separar los convenios colectivos (texto) de los otros productos de la negociación colectiva (revisiones salariales, adhesiones, correcciones de errores, laudos, actas de interpretación, etc.). Hay que tener muy presente esta circunstancia.
Posterior a 1/11/1995	3.771 documentos	La LPRL fue aprobada el 8 de noviembre de 1995, se publicó el 10 de noviembre del mismo año y entró en vigor el 10 de febrero de 1996. Se asume que puede haber condicionado la negociación colectiva desde algunos días antes de su aprobación.
Palabras clave	1.517 documentos	Se usó el operador «o» de modo que se seleccionaron todos los documentos que contenían una o más de las palabras clave.

Entre esos 1.517 documentos, la base de datos permite seleccionar y cuantificar los artículos concretos (7.136) que cumplen los criterios de búsqueda, que se pueden directamente visualizar, grabar e imprimir.

Gracias a estas facilidades de búsqueda e identificación, se decidió incluir en el universo de estudio a la totalidad de esos 1.517 documentos y a todos los 7.136 artículos.

3.2. PROCEDIMIENTO DE TRABAJO CON LOS CONVENIOS DE EMPRESA

Las facilidades de búsqueda que la base de datos ofrece para los convenios de sector no existen para los convenios de empresa (recordamos que son documentos pdf), lo cual imposibilita realizar una preselección de convenios a leer en base a palabras claves.

Además, el número de convenios de empresa vigentes es muy superior al número de los sectoriales. Frente a los 4.337 «documentos» de sector aprobados después del 1 de noviembre de 1995 y vigentes a 20 de junio de 2002, el número de «documentos» referidos a «empresa» es de 9.149 desde esa misma fecha.

La combinación de factores (cantidad, dificultad de identificación) hace inviable aplicar el método que se ha descrito para la negociación sectorial. Por lo tanto, se adoptó el método muestral.

Para definir una «muestra representativa» era necesario conocer el tamaño del universo de referencia. Esta necesidad planteaba una primera pregunta: ¿Cuántos son los convenios de empresa vigentes a 20 de junio de 2002 y posteriores a 1 de noviembre de 1995?

Las estadísticas de convenios colectivos que publica el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) en su página web registran para el año 2001 (avance de resultados, los datos no son definitivos) 3.618 convenios de empresa vigentes, de los que 1.603 se firmaron en 2001 y 2.015 arrastran su vigencia de años anteriores.

Los sindicatos, por su parte, disponen de bases de datos de convenios vigentes de elaboración propia. A nosotros se nos ha facilitado el acceso a la que mantiene CC.OO. Esta base registra en este momento 3.111 convenios de empresa vigentes a fecha 31 de octubre de 2002. La diferencia entre este total y el que ofrece el Ministerio puede explicarse en parte atendiendo a la diferente referencia temporal de ambos datos, en parte considerando que la base de datos de CC.OO. quizás no incluya los convenios prorrogados tácitamente (que quizás sí estén en los datos del MTAS).

3. METODOLOGÍA Y FUENTES

3.2. Procedimiento de trabajo con los convenios de empresa

Frente a estos datos, nuestra base de datos nos da como vigentes la mencionada cifra de 9.149 documentos (insistimos, «documentos», no «convenios») firmados con posterioridad a 1/1/1995,

Hay, pues, cierta contradicción sobre la magnitud del universo a representar entre las tres fuentes que hemos manejado. Y esa no es la única dificultad para confeccionar una muestra. Los datos del Ministerio se ofrecen globalmente, por lo que nada sabemos de cuáles son, en concreto, esos 3.618 convenios. La base de datos de LexNova es bastante fiable en cuanto a que se han detectado muy pocas ausencias, pero no contiene ningún criterio que permita confeccionar una muestra. La base de datos de CC.OO. es la única que contiene variables interesantes para la construcción de una muestra, como el ámbito geográfico y el número de trabajadores afectados. Se echa en falta un campo para el sector de actividad (código CNAE o similar).

Teniendo en cuenta todas estas limitaciones, al final se decidió tener en cuenta únicamente el número de trabajadores afectados y estudiar los 490 convenios de empresa negociados en empresas de más de 300 trabajadores⁷. La asunción que sustenta esta decisión es que la negociación colectiva es más fuerte y más fácilmente puede aportar buenas cláusulas en las empresas más grandes.

Para completar la información se analizaron unos 50 convenios de empresas más pequeñas seleccionadas al azar, para tener oportunidad de ver si la negociación en empresas pequeñas, abundante en cantidad, tenía algo que aportar en calidad.

⁷ Al final del trabajo de campo, 34 de esos convenios no pudieron analizarse, por no estar disponibles en la base de datos de LexNova.

3.3. PROCEDIMIENTO DE LECTURA Y SELECCIÓN

Dado que el trabajo de lectura de convenios se ha realizado por un equipo de siete expertos, se ha tenido especial cuidado en definir un procedimiento de lectura con criterios comunes para la identificación de cláusulas que puedan ser incluidas como «buenas».

Para individuar las buenas cláusulas ha habido que leer, materialmente, los 7.136 artículos procedentes de convenios de sector seleccionados mediante el programa y la totalidad de los convenios de empresa incluidos en la muestra.

El equipo de personas que ha realizado esa lectura tenía que disponer, necesariamente, de un muy buen nivel de conocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de su normativa de desarrollo para no registrar como mejoras unas cláusulas que fueran meras copias de la normativa ni despreciar las mejoras, por pequeñas y anecdóticas que fueran, de las disposiciones vigentes.

Dada la dificultad conceptual que, en un número tan amplio de documentos, implica la clasificación y valoración de cláusulas de muy distinta redacción, el proceso de identificación se ha dividido en etapas. En primer lugar, se realizó una pre-selección individualmente por cada experto del equipo de lectura, consistente en señalar todas las cláusulas que de alguna manera añadían algo a la normativa vigente. Dado que nuestra finalidad era, en la medida de lo posible, localizar todas las cláusulas relevantes, esta etapa se llevó a cabo aplicando criterios bastante «laxos» respecto del concepto de «buena cláusula», incluyendo un número significativo de disposiciones que tras una segunda lectura colectiva fueron eliminadas por no aportar, en realidad, nada significativo.

A medida que se iba haciendo ese trabajo de preselección, se fue construyendo el siguiente listado de categorías, para agrupar y ordenar las cláusulas que se iban encontrando:

Categorías cláusulas

1. Participación y representación

- 1.1. Horas para Delegados de Prevención (DP)
- 1.2. Formación
- 1.3. Formas de representación. Delegados de Prevención
- 1.4. Regulación Comité de Salud y Seguridad (CSS)
- 1.5. Nuevas figuras representativas
- 1.6. Comisiones Paritarias
- 1.7. Consolidación y ampliación de los derechos de consulta, participación e información

2. Vigilancia de la salud

3. Maternidad y conciliación vida familiar

- 3.1. Maternidad, cambio/adaptación puesto, mayores facilidades, exclusión de determinados trabajos
- 3.2. Más tiempo lactancia, o excedencia o descanso maternal

4. Desarrollo artículos 14, 15 y 16 de la LPRL

5. Condiciones de trabajo

6. Acoso sexual

7. Medio ambiente

8. Coordinación empresarial y control de trabajadores externos

9. Trabajos tóxicos, penosos, peligrosos

10. Trabajadores especialmente sensibles

3. METODOLOGÍA Y FUENTES

3.3. Procedimiento de lectura y selección

Finalmente, las cláusulas preseleccionadas y clasificadas en categorías fueron sometidas a una nueva lectura conjunta del grupo de lectores, con el doble objetivo de valorar con más esmero la carga positiva y novedosa de cada redactado y ubicarlo correctamente en el listado predefinido de categorías sobre las que se vertebra el presente informe.

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Dadas las finalidades y el carácter decididamente cualitativo del estudio se eliminaron las repeticiones; es decir, cada buena cláusula aparece sólo una vez, aunque la hayamos encontrado en más de un convenio.

En ocasiones se han mantenido cláusulas que dicen lo mismo, o casi lo mismo, pero de diferente manera, con diferentes palabras. En según qué ámbitos, una frase puede tener mejor acogida que otra, y se ha querido ofrecer a los negociadores el abanico completo de posibilidades.

No se puede sacar ninguna conclusión respecto a la distribución geográfica o sectorial o la frecuencia de las buenas cláusulas recopiladas. Si una buena cláusula aparece en más de un convenio, ha sido puramente casual la selección del texto concreto del que se extrae y que se cita en la recopilación.

Las pocas valoraciones subjetivas de tipo cuantitativo que aparecen en el informe son por ello de trazo muy grueso («cláusula bastante frecuente» «categoría con el mayor número de buenas cláusulas encontradas», etc.).

En muchas cláusulas se tratan, entremezclados, diferentes temas. Cuando ha sido posible cada punto ha sido llevado a su categoría correspondiente. Cuando el «troceado» de la cláusula comprometía su correcto entendimiento, ésta se ha mantenido en su integridad y se ha ubicado en una de las categorías posibles, la que aparece en primer lugar o la que más desarrolla la cláusula.

La aportación de algunas de las buenas cláusulas es realmente mínima, hasta el punto que se ha dudado largamente antes de incluirlas. Otras cláusulas mezclan aspectos positivos y otros negativos. En todos los casos hemos preferido poner una cláusula de más que una de menos, pero también se ha tenido presente la necesidad de no desmoralizar a los usuarios incluyendo con demasiada frecuencia cláusulas de dudosa trascendencia.

Resultados. Recopilación de buenas cláusulas ordenadas por argumento

1. Participación y representación

2. Vigilancia de la salud

3. Maternidad y conciliación de la vida familiar

4. Desarrollo de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

5. Condiciones de trabajo

6. Acoso sexual

7. Medio Ambiente

8. Otras materias

Resultados. Recopilación de buenas cláusulas ordenadas por argumento

I. Participación y representación

- 1.1. Horas para delegados de prevención.
- 1.2. Formación.
- 1.3. Formas de representación.
Delegados de prevención.
- 1.4. Regulación Comités de Salud y Seguridad.
- 1.5. Creación de nuevas figuras representativas.
- 1.6. Comisiones Paritarias.
- 1.7. Consolidación y ampliación de los derechos de consulta, participación e información.

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

Es el apartado en el que se han encontrado el mayor número de cláusulas, que se han dividido en los siguientes subgrupos:

- 1. Horas para delegados de prevención.** Se han recogido todas las disposiciones que amplían el crédito horario del que disponen los delegados de prevención.
- 2. Formación.** En su mayoría son cláusulas que habilitan horas para que los delegados/as de prevención reciban formación. En este caso, más que de una mejora «neta», se trata de una concreción de las disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. También se han incluido cláusulas que permiten que la formación sea impartida por entidades sindicales o elegidas por el delegado/a de prevención, o que hacen referencias a acuerdos de ámbito autonómico que abordan a ese nivel los mecanismos consensuados de impartición de la formación en salud laboral. Aparece también alguna mención a la formación de los trabajadores.
- 3. Formas de representación. Delegados de prevención.** Modificaciones del sistema de designación (electores, elegibles, empresas donde se pueden designar, etc.). Creación de nuevas figuras de ámbito de empresas, etc.
- 4. Regulación Comités de Salud y Seguridad.** Distinta frecuencia de reuniones, modificaciones de ámbito, composición no paritaria.
- 5. 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.

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

6. Comisiones Paritarias. Es en realidad un subgrupo del anterior, pero por su envergadura se ha preferido tratarlo separadamente. La mera creación del órgano paritario no se ha considerado buena práctica, se ha requerido que a la paritaria se asignara alguna competencia o tarea concreta.

7. 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.

I.1. HORAS PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN

I.1.1. Murcia, agrícola, forestal y pecuario, 3000045, BORM 9/4/2002

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

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

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

I.1.2. Madrid, almacenistas de plátanos, 2803165, BOCM 19/08/1997

Art. 41. Delegados de prevención de riesgos. El delegado de prevención de riesgos dispondrá del número de horas que seguidamente se indican para el desarrollo de sus funciones:

- Empresas entre 6 y 10 trabajadores, cuatro horas mensuales.
- Empresas entre 11 y 25 trabajadores, cinco horas mensuales.
- Empresas de más de 26 trabajadores, ocho horas mensuales.

- Otra formulación.

I.1.3. Madrid, distribución de prensas y revistas, 2807565, BOCM 25/04/2001

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

- 10 horas adicionales, independientemente del tamaño de la empresa.

I.1.4. Madrid, comercio vario, 2800805, BOCM 25/2/2002

Art. 63. Garantías del delegado de prevención. A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la ley para los delegados de prevención, la empresa concederá un máximo de ocho horas más

- 8 horas adicionales mensuales.

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.1. Horas para delegados de prevención

adicionales mensuales, con independencia de las que corresponden como representante de los trabajadores, abonables dentro de su jornada habitual de trabajo.

- *Considera horas extraordinarias las que se emplean para asistir a reuniones fuera de la jornada.*

I.1.5. Grupo Antolín Eurotrim, S.A., 0901182. BOP Burgos 30/04/2001

Art. 22. Delegados de prevención. Se abonarán horas extraordinarias según tablas a los asistentes a las reuniones fuera de su jornada laboral

- *Muy generoso en horas, aunque no especifica que las 22 horas se añaden a las reconocidas ex Estatuto de los Trabajadores.*

I.1.6. Córdoba, industrias de la madera, I400215, BOP 22/10/2001

Art. 25. Crédito horario. Los representantes legales de los trabajadores que a su vez ostentan la condición de delegado de prevención, tendrán derecho a un crédito horario de 22 horas mensuales pudiéndolo aumentar en caso necesario, el referido crédito se podrá acumular por trimestres comunicándolo a la empresa con 15 días de antelación.

- *16 horas mensuales mínimo para los miembros del CSS. Además, 16 horas para formación.*

I.1.7. Castellón, establecimientos sanitarios de hospitalización médico-quirúrgica, I200895, BOP 9/9/2000

4. Los miembros del Comité de Salud y Seguridad podrán utilizar todas las horas necesarias para el desarrollo de sus funciones, con un mínimo de 16 horas al mes para gestiones y consultas en el sindicato, debiendo acreditarse adecuadamente. Asimismo, dispondrán al año de un máximo de 16 horas cada uno de ellos para asistir a cursos sobre salud laboral impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

- *Entre 20 horas mensuales y la liberación completa. En realidad es más una mejora del Estatuto del Minero que de la LPRL.*

I.1.8. Palencia, minería de antracita y hulla. 3400305, BOP 27/09/1999

Art. 27. Comité de Seguridad e Higiene y delegado minero de seguridad. Con remisión expresa al Estatuto del Minero, Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, y disposiciones concordantes.

Se le reconocen las mismas garantías que a los miembros del Comité de Empresa, con excepción del crédito mensual de horas retribuidas, que quedan establecidas en la siguiente forma, para la vigencia de este convenio, y para el delegado minero de seguridad:

— Empresas de menos de 50 trabajadores, veinte horas.

- Empresas de entre 50 y 100 trabajadores, treinta horas.
- Empresas de 100 a 200 trabajadores, cuarenta horas.
- Empresas de más de 200 trabajadores, dedicación exclusiva.

I.1.9. Madrid, exhibición cinematográfica, 2800585, BOCM 26/1/2000

Art. 38. Salud laboral. Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los delegados de prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal, tendrán un crédito horario de quince horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias.

- *Horas para los Delegados de Prevención no Representantes de los Trabajadores.*

I.1.10. Madrid, confección de peletería fina, 2801015, BOCM 25/1/2002

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

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

- *Muchas horas. Hasta 30.*

I.1.11. Madrid, mayoristas y exportadores de pescado, 2802785, BOCM 22/2/2002

Art. 48. Salud laboral. El crédito horario de los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones se sumará al crédito que tienen como delegados de personal, y el número de horas que serán retribuidas variarán en función del número de trabajadores de la empresa según la siguiente tabla:

Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 750 en adelante	40

- *En este caso, entre un mínimo de 15 y un máximo de 40.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.1. Horas para delegados de prevención

No obstante, lo anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las funciones recogidas en los artículos 36.2 y 37.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

- *2 horas semanales. El compromiso de informar que se asume puede acarrear problemas en caso de accidente.*

I.1.12. Álava, limpieza de edificios y locales, 0100995, BOTHA, 06/11/2000

Art. 40. Comités de Seguridad y Salud en el trabajo. Quienes asuman las funciones de delegados de prevención y una vez que obtengan certificado de realización de curso de capacitación homologado oficialmente, dispondrán de dos horas laborables a la semana, para vigilar y comprobar el cumplimiento efectivo de las normas de seguridad individuales y colectivas, comprometiéndose a informar por escrito a su empresa respecto de las anomalías observadas en los centros de trabajo visitados durante esas horas.

I.2. FORMACIÓN

I.2.1. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

I.2.1.1. Baleares, establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia, 0700345, BOCAIB I I/9/2001

La empresa ofrecerá a los delegados de prevención y otros componentes del Comité de Seguridad y Salud un curso básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

Para su formación preventiva y el resto de las funciones atribuidas en la LPRL, los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario específico de 20 horas anuales que no podrán ser cedidos sino a quién reglamentariamente los supla.

- *Horas para formación DP: 50 horas y formación sobre riesgos específicos + 20 horas anuales.*

I.2.1.2. Asturias, almacenes y almacenes mixtos de madera, 3300045, BOPA 19/7/2001

Art. 21. Delegados de prevención. Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario adicional, de 40 horas anuales, para recibir formación en dicha materia.

La formación recibida deberá ser justificada con posterioridad. Junto con dicha justificación, la entidad que haya impartido la formación entregará al delegado el contenido de ésta. El delegado entregará copia del justificante y contenido a la empresa y ésta firmará el recibí.

- *40 horas anuales.*

I.2.1.3. La Rioja, comercio metal, 2600075, BOLR 21/I I/2000

Art. 39. Salud laboral. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los delegados de prevención podrán disponer de un crédito anual de 40 horas destinadas a la formación.

- *40 horas anuales.*

I.2.1.4. Asturias, comercio en general, 3300245, BOPA 2/8/2001

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

- *30 horas anuales.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.2. Formación

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

■ *5 días.*

1.2.1.5. Asturias, derivados del cemento, 3300335, BOPA 13/12/2001

Art. 22. Seguridad e higiene en el trabajo. Los Delegados de Prevención, que serán elegidos de acuerdo a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán asistir una vez al año a cursillos referentes a esta materia que no excedan de 5 días de duración, abonando las empresas la totalidad de los salarios del convenio.

■ *20 horas el primer año + 5 los sucesivos.*

1.2.1.6. Murcia, detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación, 3000265, BORM 28/11/2001

Art. 40. Formación de los delegados de prevención. Los delegados de prevención deberán recibir del empresario los medios y la formación necesarios para el ejercicio de sus funciones preventivas. A tal efecto se destinarán, al menos, veinte horas durante el primer año de nombramiento como delegado y cinco horas para los años sucesivos.

■ *2 cursos anuales de hasta 16 horas cada uno.*

1.2.1.7. Navarra, industria textil, 3107305, BON 19/6/2000

Art. 36. Seguridad e higiene. ...Los miembros de los comités tendrán derecho a asistir a curso de formación en materia de seguridad e higiene retribuidas por la empresa, con un máximo de dos anuales, de 16 horas cada uno de ellos.

A partir de la fecha de la firma del presente convenio, se ampliará la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad e higiene a los delegados de personal, en las mismas condiciones previstas en el párrafo anterior.

■ *40 horas anuales.*

3.1.2.1.8 Asturias, carpinterías, ebanisterías y varios, 3300745, BOPA 18/6/2001

Art. 22. Derechos sindicales.

g) ...Los delegados de prevención disfrutarán de un crédito horario adicional de 40 horas anuales para la formación en dicha materia.

I.2.1.9. Albacete, campo, 02000 I5, BOP 13/08/2001

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

- *Generoso crédito (80 horas anuales) y además posibilidad de asistir a dos jornadas técnicas.*

I.2.1.10. Madrid, empresas de depuración de aguas residuales, 28058 I5, BOCM 1/11/1999

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

- *50 horas anuales y referencia a un plan formativo, expresa habilitación a los sindicatos para impartir formación.*

I.2.1.11. Asturias, minas de antracita, 33008 I5, BOPA 18/1/2000

Anexo número III. Delegado minero de seguridad. Las empresas del sector autorizarán a sus delegados mineros de seguridad a asistir a cursillos de formación en materia de Seguridad y Prevención de Riesgos, organizados por las centrales sindicales e impartidos por centros o por personas especializadas en la materia. Las ausencias por este motivo, que no podrán exceder de diez días al año, serán retribuidas a promedio con cargo a las empresas respectivas.

- *10 días al año y habilitación a los sindicatos para impartirla.*

I.2.1.12. Guipúzcoa, transporte de mercancías por carretera, 200 I I75, BOP 19/11/2001

Art. 41. Salud laboral. Siendo las partes conscientes de la importancia de esta materia y al objeto de posibilitar su desarrollo los delegados de prevención dispondrán, con independencia de lo establecido en el ET, la Ley 31/1995, su posterior desarrollo y el acuerdo interprofesional sobre la materia (Boletín Oficial del País Vasco 27 de enero de 1998) de un crédito horario de hasta 8 horas anuales como máximo para asistir a cursos de formación impartidos por organismos oficiales, asociaciones sindicales o empresariales.

- *8 horas, asociadas a la posibilidad de elegir el curso siempre que lo impartan organismos oficiales, asociaciones sindicales o empresariales.*

- *Referencia a un acuerdo territorial para la formación de los delegados de Prevención.*

1.2.1.13. Navarra, industria textil, 3107305, BON 19/06/2000

Art. 43. Formación de los delegados de prevención. Se facilitará la puesta en marcha de la formación de los delegados de prevención, acudiendo a los cursos organizados a tal fin, en cumplimiento de los acuerdos firmados por CEN, CC.OO. y UGT en esta materia.

- *Idem.*

1.2.1.14. Navarra, panaderías, 3105305, BON 18/12/2000

Art. 28. Salud laboral. ...Por otra parte, las partes se comprometen a fomentar la formación de los delegados de prevención dentro del acuerdo alcanzado entre la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN), la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.) para abordar las necesidades de formación que para este colectivo se derivan con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), respetando las garantías y condiciones que a tales delegados les atribuye la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos.

- *Muchas horas para formación y posibilidad que la impartan los sindicatos.*

1.2.1.15. Madrid, confección de peletería fina, 2801015, BOCM 25/1/2002

Art. 58. Delegados de prevención. ...El número de horas para la formación de los delegados de prevención vendrá dado por el tamaño de la empresa del modo siguiente:

- De seis a 30 trabajadores: Sesenta horas.
- De 31 a 100 trabajadores: Ochenta horas.
- De 101 trabajadores en adelante: Ciento veinte horas.

La formación podrá impartirse indistintamente por las empresas o por los sindicatos firmantes del convenio colectivo...

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

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

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

I.2.2. TRABAJADORES

I.2.2.1. Comunidad Valenciana, prótesis dentales (laboratorios de Castellón y Valencia), 8000345, DOGV 16/2/1998

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

- *Formación trabajadores: mínimo 8 horas y forma de diseñarla.*

I.2.2.2. Comunidad Valenciana, empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, 8000545, DOGV 13/2/2002

Art. 40. Formación en salud laboral. Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas.

- *Igual que el anterior, pero con 15 horas, al parecer anuales.*

I.2.2.3. Burgos, mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes... 0900395, BOP 24/03/2000

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

- *Otro ejemplo de 15 horas.*

I.2.2.4. Navarra, construcción y obras públicas, 3102805, BON 5/7/1999

Disposiciones transitorias. Primera. En materia de seguridad e higiene, con el fin de impartir charlas informativas al respecto, de una hora de duración, las empresas concederán media hora, y la otra media hora será con cargo a los trabajadores.

Las mismas se impartirán por técnicos en materia de seguridad e higiene y dejarán de impartirse en caso de incumplimiento por parte de los trabajadores.

- *Mínimo tiempo para charlas informativas.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.2. Formación

Por lo que respecta a los técnicos o expertos que las impartan, el contenido de las mismas y su calendario, será en el seno de la Comisión de Seguridad e Higiene donde se determinarán dichas cuestiones. Esta medida tiene carácter temporal y su afectación se prevé, inicialmente, durante la vigencia del presente convenio. Para los próximos convenios se estudiará su procedencia en función de los resultados obtenidos en el actual.

I.2.3. CONTENIDOS Y MÉTODOS DE LA FORMACIÓN

- *Se pone como recordatorio que se pueden negociar contenidos formativos, aunque la concreción de este artículo no es especialmente buena.*

I.2.3.1. Vizcaya, piedra y mármol, 4801825, BOP 07/12/2001

Art. 7.º Seguridad e Higiene. 2. Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Como desarrollo al artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, los contenidos mínimos formativos en materia de Prevención de Riesgos Laborales serán:

A) Para los delegados de prevención:

- Conceptos básicos sobre Seguridad y Salud en el trabajo.
- Riesgos generales y específicos (su prevención).
- Elementos básicos de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Primeros Auxilios y planes de emergencia.
- La actualización del Plan de Prevención de Riesgos.

B) Niveles específicos por oficios:

- Técnicas preventivas de oficio y función.
- Medios, equipos y herramientas.
- Interferencias en actividades.
- Derechos y obligaciones.

- *Sobre las labores de formación a desempeñar por la Fundación Laboral de la Construcción.*

I.2.3.2. Cantabria, construcción y obras públicas, 3900365, BOC 11/08/1998

Anexo II. ...Primer ciclo de aula permanente de la FLC. Se considera como método más idóneo para la impartición de acciones en materia de información sobre prevención de riesgos laborales, el del primer ciclo de aula permanente de la FLC.

... Los métodos y contenidos de las materias impartidas en las aulas permanentes han de ser similares y homogéneos, los objetivos análogos y los resultados equivalentes, en todos los Consejos Territoriales de la FLC.

... El primer ciclo de aula permanente constará de dos tipos de acciones en materia de información sobre prevención de riesgos en construcción: las primeras comprenderán información general sobre los riesgos del sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo; las segundas deberán transmitir conocimientos y normas específicas.

La información general básica impartida en el aula permanente no exime al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos en el centro y puesto de trabajo.

Aulas móviles. Se estima que un procedimiento eficaz para informar en las propias obras sobre las materias de prevención de riesgos consiste en disponer de aulas móviles en las que estarían incorporados todos los materiales, equipos audiovisuales y demás elementos didácticos.

Formación

La FLC debe homogeneizar en todo el territorio nacional los planes y contenidos de la formación que imparta en materia de prevención, seguridad y salud laboral.

Excepcionalmente, en el caso de situaciones de obras y centros con características específicas, previa consulta, coordinación y colaboración de la FLC estatal se podrán elaborar actividades y contenidos complementarios para la formación en esa materia.

Segundo ciclo de aula permanente de la FLC. Con carácter inicialmente enunciativo, pero no limitativo, se recogen a continuación aquellos cursos que, siendo voluntarios para las empresas, se impartirán por la FLC.

Los contenidos por categorías a impartir serán los siguientes:

A) Gerentes de empresas:

1. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.
2. Responsabilidades y obligaciones.
3. Organización y planificación.
4. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.
5. Legislación y normativa básica en prevención.

Duración mínima del módulo, 10 horas.

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.2. Formación

B) Responsables de obra y técnicos de ejecución:

1. Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos de obras.
2. Técnicas preventivas.
3. Estudios y planes de seguridad. Calendarios y fases de actuaciones preventivas.
4. Órganos y figuras participativas.
5. Derechos y obligaciones de los trabajadores.
6. Legislación y normativa básica de prevención.

Duración mínima del módulo, 15 horas.

C) Mandos intermedios:

1. Integración de la prevención en la producción. El riesgo en el puesto de trabajo: su evaluación y tratamiento.
2. Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.
3. Modalidades de accidentes. Técnicas preventivas.
4. Plan de seguridad. Memoria básica de prevención.
5. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.
6. Coordinación de las subcontratas.
7. Primeros auxilios y planes de emergencias.
8. Órganos y figuras participativas.

Duración del módulo, de 15 a 20 horas.

D) Delegados de prevención:

1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. Riesgos generales y específicos en obra: su prevención.
3. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
4. Primeros auxilios y planes de emergencias.

Duración del módulo, 50 horas.

E) Nivel específico por oficios:

1. Técnicas preventivas de oficio y función.
2. Medios, equipos y herramientas.
3. Interferencias en actividades.

4. Derechos y obligaciones.

Duración del módulo, 20 horas.

F) Nivel básico general:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos generales y prevención de los mismos en la ejecución de las obras de construcción.
3. Primeros auxilios y planes de emergencia.

Duración del módulo, 10 horas.

Los profesores/monitores deben ser personas expertas en el sector de la Construcción para que la enseñanza sea realmente válida y útil.

La FLC incluirá en la cartilla profesional los cursos que cada trabajador tenga acreditados.

I.2.3.4. Murcia, construcciones y obras públicas, 3000345, BORM 04/06/1998

Anexo VII. Plan de seguridad. III. Formación e información

I. Formación

- a) Puesta en funcionamiento por la FLC-Murcia de 4 aulas abiertas de formación e información en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, en las comarcas de Murcia, Cartagena, Lorca y Yecla-Jumilla, y un aula itinerante para las restantes zonas de la región, con la finalidad de dar formación inicial en materia de seguridad y salud laboral a los trabajadores que sean contratados por las empresas (formación inicial) y aquellos otros que la demanden.

Nota: Curso de 5 horas para transmitir a los trabajadores información que les permita formar una primera opinión sobre la necesidad de la prevención y para sensibilizarles sobre los problemas de la seguridad. A los trabajadores que asisten se les proporcionará una tarjeta de acreditación que sirve de referencia básica para el seguimiento personalizado de la formación continua. También se recoge su formación en la cartilla profesional.

- b) Realización de cursos específicos por la FLC-Murcia sobre los temas de prevención de riesgos laborales en el sector, tanto a nivel básico como nivel intermedio, según oferta formativa de la FLC, acogida a FOR-CEM y en los que podrían participar los trabajadores y empresas del sector (incluidos los delegados de prevención y el personal de los servicios internos de las empresas).

- *Ordenación y programación de las actividades de formación de la Fundación Laboral de la Construcción de Murcia. Se han incluido también algunas actividades informativas y otras indirectamente vinculadas a la formación.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.2. Formación

- c) Inclusión de módulos y prácticas reales de seguridad laboral en la totalidad de cursos impartidos y/o gestionados por la FLC-Murcia, y acogidos al Plan de formación ocupacional con cargo al INEM, o al Plan de formación e inserción ocupacional de la Comunidad Autónoma de Murcia.
Para las prácticas reales se cuenta con el simulador de riesgos en Alhama.
- d) Realización de prácticas en el simulador de riesgos de otros colectivos, tales como: alumnos de las escuelas-taller, trabajadores de empresas interesadas, alumnos de los cursos de postgrado de la universidad, etc.

2. Información y asesoramiento

- a) Desarrollo de un plan de visitas a obras de construcción en la región por la FLC-Murcia sobre la base de 500 visitas, para el asesoramiento y control de la aplicación de las medidas de seguridad y salud laboral, a llevar a cabo por medio de técnicos competentes contratados por la propia fundación.
Al mismo tiempo, la visita servirá para dar información a las empresas y trabajadores acerca de la FLC, sus fines, actividades, oferta formativa, e incluso sobre la cartilla profesional.
- b) Aula móvil: Se trata de disponer de aula móvil sobre plataforma que pueda ser remolcada por una cabeza tractora y en la que estarían incorporados todos los materiales, equipos de seguridad y medios audiovisuales, etc. Esta aula realizaría recorridos por los polígonos y zonas con mayor índice de construcción y/o zonas y comarcas retiradas, con la finalidad de informar y formar a los trabajadores a pie de obra.
- c) Realización de tres jornadas técnicas por la FLC-Murcia, en Murcia, Cartagena y Lorca, sobre las disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud laboral en las obras de construcción y la prevención de riesgos laborales.
- d) Realización de 10 charlas-coloquios y mesas de debate sobre la seguridad y la prevención laboral en el sector de la construcción, distribuidas por toda la región, y dirigidas fundamentalmente a los empresarios.
- e) Edición de materiales, cartelería, folletos, diapositivas, vídeos, etc., sobre la seguridad y salud laboral del sector de la construcción y su distribución en las obras de la región.
- f) Realización por FLC-Murcia de una campaña de prevención de los riesgos laborales en el sector, en TVE-Centro regional (programas informativos regionales y desconexiones) de 1 mes de duración, con un «spot» de 20 segundos.
- g) Servicio de asesoría en materia de prevención de riesgos laborales por FLC-Murcia a las empresas y trabajadores interesados.

3. Otras actividades

- Participación en el proyecto SAFE de la Unión Europea, para la implantación de un sistema de gestión integrada en prevención de riesgos laborales en PYMES del sector de la Construcción.
- Implantación a nivel nacional por FLC de un centro servidor de datos al que tengan acceso vía Internet, las empresas y los trabajadores del sector y desde donde se suministra todo tipo de información sobre la prevención de riesgos laborales en el sector.

I.3. FORMAS DE REPRESENTACIÓN. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- DP en todos los centros y elegidos directamente (se deduce).

I.3.1. Cantabria, bingos, 3901195, BOC 19/08/1999

Art. 44. Seguridad y salud. En todas las empresas del sector se elegirá a los delegados de prevención conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Donde exista representación legal de los trabajadores, se elegirá de entre ellos, siendo elegido de entre los trabajadores de cada centro de trabajo cuando no exista dicha representación legal.

- DP en empresas donde no hay representante de los trabajadores y crédito horario ad hoc.

I.3.2. Murcia, confitería, pastelería, masas fritas y turrone, 300305 BORM 02/02/2002

Art. 42. Órganos de representación en materia de prevención. 1. Los delegados de prevención... Su designación será facultad de los representantes de los trabajadores y caso de no existir éstos por mayoría de los trabajadores, con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores (ejemplo, de 50 a 100 trabajadores corresponden 2 delegados, entre 101 a 500 tres, etc.).

En el caso de que los delegados de prevención elegidos no sean representantes de los trabajadores, dispondrán de un crédito horario retribuido en las mismas condiciones que los delegados de personal para el desarrollo propio de las tareas de prevención en la Salud Laboral.

- DP en todas las empresas.

I.3.3. Murcia, panadería, 3001085, BORM 04/07/2000

Art. 28. Salud laboral. En todas las empresas del sector, se nombrará por los representantes sindicales, o en su defecto, por los propios trabajadores, un delegado de salud laboral, que velará en las empresas por el estricto cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, y ello conforme se prevé en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- En cada centro de trabajo, por elección directa y aparentemente con un montón de horas (21), aunque no se especifica cada cuanto.

I.3.4. Palmas (Las), clínicas y centros de hospitalización privada, 3500485, BOP 05/11/2001

Art. 12. Salud laboral. Durante el presente bienio, en cada empresa del sector, se elegirá un delegado de salud laboral, debiendo ser miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, para lo cual se procederá a su elección mediante votación en asamblea de los trabajadores/as del centro, contando dicho delegado de salud laboral con un crédito extra de veintiuna (21) horas sindicales más para temas específi-

cos de salud laboral, y además tendrá las funciones que les atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

I.3.5. Vizcaya, empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo, 4800375, BOP 02/05/2002

Art. 35. Seguridad y salud laboral. ...Las empresas que tengan entre 15 y 39 trabajadores podrán elegir 2 delegados de prevención entre la plantilla, que dispondrán de un crédito horario de 10 horas mensuales, además de las que les correspondan por ser delegado de personal.

- *Un delegado más, pero ¿qué pasa entre 40 y 50 trabajadores?*

I.3.6. Cataluña, industrias de confección de ante, napa y doble faz, 7900295, DOGC 06/02/2001

Art. 68. Delegados de prevención. 1. Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con la excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores, en el que el número de delegados de prevención será de tres.

- *Un delegado más entre 50 y 100 trabajadores.*

I.3.7. Andalucía, autotaxi, 7100932, BOJA 12/05/2001

Art. 34. Salud laboral. ...Las Empresas se comprometen a reconocer como delegados de prevención a los trabajadores elegidos democráticamente en función del número de trabajadores existentes en cada provincia. El número de delegados de Prevención a elegir será el fijado en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El marco de actuación de los delegados elegidos será el de su provincia.

- *Otra forma de designación de los DP.*

I.3.8. Alicante, marroquinería y similares, 0300025, BOP 11/07/2001

2. El delegado de prevención podrá delegar las competencias y facultades que le otorga el art. 36 de la Ley 31/1995 en otro trabajador de la empresa que acredite conocimientos y capacidad necesaria en materia de protección y prevención de riesgos profesionales. En el ejercicio de tales funciones, el trabajador así designado hará uso del crédito de horas con cargo a las que dispone el delegado de prevención para tales cometidos.

- *DP delegado.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.3. Formas de representación. Delegados de prevención

- *Designados entre toda la plantilla y con horas «cedidas».*

I.3.9. Comunidad Valenciana, estaciones de servicio, 8000185, DOGV 06/09/2000

La designación de los Delegados de prevención a los que hace referencia la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de sus funciones, dispondrán del crédito horario que les sea concedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

- *Delegado sindical de prevención con horas. Se añade al DP.*

I.3.10. Valencia, industrias vinícolas y comercio, 4600025, BOP 08/06/2001

Art. 37. Delegados de prevención. En las empresas con más de cincuenta trabajadores, los sindicatos firmantes del presente convenio podrán nombrar un delegado de prevención en el trabajo, que necesariamente deberá ostentar la cualidad de miembro del Comité de Empresa, con derecho a cuatro horas mensuales retribuidas para ejercer dicha función.

- *Delegado de salud laboral con horas.*

I.3.11. Valencia, industrias de chapas y tableros, 4601405, BOP 28/05/1999

Decimotercera. Salud laboral. En las empresas con un número de trabajadores superior a veinte, se creará la figura del delegado de salud laboral y será asimilable al delegado de prevención y salud previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La elección del delegado de salud laboral podrá recaer en un miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, o en un trabajador de la empresa a propuesta del Comité o delegado de personal.

En cualquier caso, el delegado de salud laboral dispondrá de un crédito horario de cien horas retribuidas al año, que en el segundo supuesto su uso sería exclusivo para cuestiones de salud laboral, cursillos u otras actividades relativas al cargo. Los supuestos extraordinarios no se computarán excepcionalmente en dicho crédito horario.

- *Coordinador de seguridad. Figura híbrida entre el DP (designado por el sindicato más representativo) y el trabajador designado (por capacitación y funciones).*

I.3.12. Madrid, prevención y extinción de incendios forestales, 2811105, BOCM 03/07/2000

Art. 48. Seguridad y salud. Dada la naturaleza del trabajo y el gran número de personas que intervienen en éste, aunque no existe imperativo legal, cada empresa designará a uno de los trabajadores adscritos al operativo como coordinador de seguridad y salud laboral. El perfil del coordinador será el siguiente:

- I. Pertener al operativo.

2. Tener los títulos acreditativos de haber realizado los cursos necesarios en seguridad y salud laboral.
3. Tener carnet de conducir B1.
4. Pertener a la central sindical de mayor representación dentro de la plantilla. Esta persona será propuesta por dicha central.
5. Conocer la dinámica de trabajo existente.

La persona elegida ostentará dicho cargo durante la vigencia del presente convenio y será la comisión paritaria la que defina las competencias, las funciones, la organización, los derechos y obligaciones de este puesto de trabajo.

Tercero. Desarrollo artículo 48, seguridad y salud. La comisión paritaria como facultad que le confiere el convenio colectivo define por unanimidad las competencias, funciones, organización, derechos y obligaciones del puesto de trabajo de coordinador de seguridad y salud laboral, sin perjuicio de posterior desarrollo si procediera:

El coordinador de seguridad y salud laboral realiza las funciones que la empresa le encomienda una vez oída a la comisión paritaria. Sin perjuicio de otras, que pudiera encomendársele, realizará durante el segundo semestre del año 2000 un informe sobre, entre otras materias, las condiciones de los vehículos del dispositivo y equipos de protección individual de los trabajadores que será entregado a la dirección de la empresa, a la comisión paritaria y al comité de empresa. Asimismo, realizará un informe sobre la situación y acondicionamiento de las bases y bases de vigilancia y cualquier otra materia que se considere de interés, que será entregado a la dirección de la empresa para su traslado al organismo contratante del servicio, dándose conocimiento del mismo a la comisión paritaria y al comité de empresa.

Sin perjuicio de las competencias, derechos y obligaciones de los delegados de prevención de riesgos laborales, al coordinador de seguridad y salud laboral se le designan las garantías, competencias y sigilo profesional recogidos en los artículos 64, 65 y 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas procederán a designar al coordinador de seguridad y salud laboral antes del próximo día 1 de agosto.

I.4. REGULACIÓN COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

■ *En todos los centros...*

I.4.1. Madrid, comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados, 2801025, BOCM 27/03/2001

Art. 20. Seguridad y salud en el trabajo.

- a) En todo centro de trabajo debe existir un Comité paritario de Seguridad y Salud en que los representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de Empresa, delegado de personal o por votación de los trabajadores.
- d) El Comité de Seguridad y Salud controlará la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en aquellas empresas obligadas por la ley.

■ *Nuevo CSS. A partir de 30 trabajadores. Composición no paritaria (parte empresarial en minoría). Horas para sus miembros. Por un lado bien, pero confunde funciones técnicas con funciones representativas y de diálogo.*

I.4.2. Madrid, construcción y obras públicas, 2801055, BOCM 05/04/2001

Art. 52. Órganos de seguridad e higiene en el trabajo.

1. Constitución: en los centros de trabajo donde existan más de treinta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

En las empresas que no alcancen el número de treinta trabajadores, existirá un vigilante de seguridad e higiene con facultades análogas a las del comité definido en el párrafo anterior.

2. Composición: el Comité de Seguridad estará compuesto por el empresario o quien lo represente, que lo presidirá; un técnico cualificado en estas materias, designado por el empresario, y tantos trabajadores de las categorías profesionales más significativas en función de la presencia de los distintos oficios en la obra o centro de trabajo. Estos representantes serán designados de entre los trabajadores del centro de trabajo que sean, al menos, diez en su oficio y con arreglo al siguiente baremo:

- Centros de trabajo entre 39 y 49 trabajadores: tres.
- Centros de trabajo entre cincuenta y 250 trabajadores: cuatro.
- Centros de trabajo con más de 250 trabajadores: cinco.

Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal, salvo en los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores, que dispondrán de dos horas semanales, para que, de manera habitual y efectiva, comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

I.4.3. Cantabria, estibadores portuarios Sociedad Estatal de estiba y desestiba del Puerto de Santander S.A. (SETISAN, S.A.) 39000484, BOC 05/02/2002

Art. 36. Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. Los acuerdos adoptados por unanimidad de las partes tendrán carácter vinculante.

- *Carácter vinculante de sus acuerdos.*

I.4.4. Madrid, derivados del cemento, 2801175, BOCM 21/01/2002

Art. 43. Comités de Seguridad y Salud en el trabajo. 3. Los comités se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo.

Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia estimadas por el presidente o por la mayoría simple de sus miembros fuera de las horas de trabajo.

Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal para que, de manera habitual y efectiva, comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

4. En los centros de trabajo que cuenten con menos de 30 trabajadores existirá un delegado de personal que asumirá las funciones de delegado de prevención, con las mismas facultades atribuidas al comité. Si el número de trabajadores fuera superior a 30 e inferior a 50, serán dos los delegados.

- *En la LPRL es cada tres meses.*
- *Una hora para «los miembros del CSS». Por un lado bien, pero confunde funciones técnicas con funciones representativas y de diálogo.*

I.4.5. Valencia, estibadores portuarios (Sociedad Estatal de estiba y desestiba del Puerto de Valencia S.A.), 4605203, BOP 09/05/1996

Art. 39. Seguridad e higiene. ...Sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación general sobre constitución y competencias de los Comités de Seguridad e Higiene en las empresas, y dadas las especificidades del trabajo portuario en el que realizan labores conjuntamente trabajadores vinculados a diversas empresas, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene con las mismas funciones y competencias que las previstas en la legislación laboral básica sobre la materia y con el mismo ámbito funcional y personal del presente convenio. Las partes designarán sus representantes en el plazo de quince días a partir de la firma, del convenio.

- *CSS de puerto.*

I.4.6. Cepsa, 9001160, BOE 13/12/1999

3. Los Comités de Seguridad y Salud. 3.4.2. «...se designará coordinador a un empleado de la

- *Se designa un coordinador que tiene*

fundamentalmente la función de impulsar la actuación del Comité.

■ *Reuniones cada dos meses.*

■ *Colaboradores del CSS en cada centro de trabajo.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.4. Regulación Comité de Salud y Seguridad

empresa que no tenga la condición de miembro del Comité. La designación de éste se hará por acuerdo de ambas representaciones.

Este coordinador, con voz pero sin voto, tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Notificar la convocatoria de las reuniones.
- Redactar su orden del día, en base a las propuestas de ambas partes.
- Transcribir de forma resumida los acuerdos adoptados en cada reunión y redactar el acta que contenga el desarrollo de la misma.
- Publicar las convocatorias y las actas.
- Expedir certificaciones.
- Otras funciones similares.

3.4.3. Reuniones

3.4.3.1. El CSS se reunirá bimensualmente y siempre que lo solicite alguna de ambas partes si existen materias a tratar.

5. Colaboradores de Seguridad y Salud. Dada la importancia que ambas partes reconocen a los temas de Seguridad y Salud, y teniendo en cuenta la amplitud de las instalaciones, se mantiene la figura del «Colaborador de Seguridad y Salud», en los centros bajo la siguiente regulación:

1. Se nombrará un colaborador por área, de las que tenga establecida la organización en los distintos centros de trabajo.
2. Será nombrado por el CSS de entre los trabajadores de dicha área.
3. Su labor se circunscribirá al área donde está destinado.
4. Las labores encomendadas por el CSS serán compatibles con el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo.
5. Aunque no forme parte del Comité, el CSS podrá ser nominado como suplente cuando no pueda asistir uno de los titulares nombrados por el Comité de Empresa.
6. Las misiones que desempeñará le serán designadas por el CSS, debiendo incluir las siguientes:
 - a) Poner de manifiesto riesgos y situaciones de peligro para la salud.
 - b) Vigilar el cumplimiento de la normativa de seguridad e higiene en su área de trabajo.
 - c) Elevar sugerencias tendentes a evitar riesgos hacia el trabajador.

I.4.7. Skis Rossignol de España, S.A. , 080401 I, DOGC 05/09/2001

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

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

I.4.8. Onyx Itusa, S.A., 3501852, BOP Las Palmas 02/03/1998

Art. 30. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los miembros del Comité de Salud Laboral tendrán autorización para reunirse dentro de la jornada laboral una vez cada 15 días y por el tiempo necesario para tratar todos los asuntos que han ido surgiendo en este periodo de tiempo, así como para convocar cuantas reuniones extraordinarias se necesiten para resolver cualquier asunto que requiera una pronta solución.

- *Reuniones cada 15 días...*

I.4.9. Krupp Hispania Indusa, S.A., no consta código, BOCM 28/09/1998

Art. 34. Seguridad y Salud. El Comité de Salud Laboral ha elaborado su propio reglamento con lo concerniente a reuniones y funcionamiento, cuyas normas se recogen a continuación:

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

Mensuales:

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

Trimestrales:

- Celebración: coincide con 3, 6 y 9 mensual.

- *Reglamento del CSS elevado a convenio.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.4. Regulación Comité de Salud y Seguridad

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

Anual:

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

-
- *3 DP no miembros del CE y con el mismo crédito horario.*

I.4.10. Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., 3601791, BOP Pontevedra 24/05/2000

Art. 33. Comité de Seguridad y salud. 1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición de carácter paritario. La representación de la parte social estará compuesta por seis delegados de prevención, tres de los cuales pertenecerán al Comité de Empresa. Los miembros no pertenecientes al Comité de Empresa tendrán un crédito mensual igual al de los representantes de los trabajadores.

-
- *Apoyos del CSS en cada centro de trabajo.*

I.4.11. Clece, S.A., Personal de Limpieza del Hospital La Paz, 2811911, BOCM 27/03/2002

Capítulo VI. Seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo. Art. 33. «...Se elegirá una representación como apoyo del CSS de un (1) trabajador/a por edificio y turno, siempre de carácter voluntario y con las funciones que, previo acuerdo, el CSS y MA (empresa y delegados/as de prevención) asignará.

-
- *Prevé CSS a partir de 25 trabajadores, con mayoría de DP. Indirectamente, otorga tres DP a partir de 26 trabajadores, de los que dos pueden no ser representantes de los trabajadores.*

I.4.12. Álava, limpieza de edificios y locales, 0100995, BOTHA 06/11/2000

Art. 40. Comités de Seguridad y Salud en el trabajo. En todas las empresas con plantilla superior a veinticinco trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto por un representante de la empresa, un técnico de seguridad y tres delegados de prevención que representarán a los trabajadores; de los cuales, al menos uno será delegado de personal o miembro del Comité de Empresa.

I.5. NUEVAS FIGURAS REPRESENTATIVAS

I.5.1. Baleares, autotaxis, 0701845, BOCAIB 27/5/I/1997

Art. 50. Salud laboral. Durante la vigencia del convenio se prestará especial atención en las siguientes materias: ...c) Creación de la figura del delegado sectorial y/o territorial para el fomento y seguimiento de la adaptación de la ley en la empresa y/o autónomos titulares de licencia.

- *Delegado de prevención territorial sectorial flojito.*

I.5.2. Baleares, laboratorio de prótesis dentales, 0702275, BOCAIB 22/I I/2001

Art. 36. Delegado de prevención sectorial. A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes negociadoras, representando trabajadores y empresa, crean la figura acreditada del delegado de prevención sectorial. Su número será de dos distribuidos y nombrados por las respectivas federaciones de las organizaciones sindicales firmantes del convenio. No será obligación que su nombramiento recaiga en personal del sector, así como tampoco gozarán de crédito horario a cargo de la empresa para la realización de dicha función.

Su ámbito de actuación será la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Su dedicación, sus competencias y sus facultades serán las reconocidas en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en todas y cada una de las empresas afectadas por el presente convenio.

La Comisión Paritaria del presente convenio colectivo proveerá de la credencial correspondiente a los delegados de prevención sectoriales nombrados por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

- *Delegado de prevención territorial y de sector bien construido.*

I.5.3. Cantabria, fabricación, venta y distribución de pan, 3900755, BOC 5/9/2001

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

- *Otra formulación. Con las horas necesarias.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.5. Nuevas figuras representativas

- *Delegados de prevención de sector, con 30 horas anuales, controlados por una paritaria.*

I.5.4. Jaén, comercio del papel, 23000345, BOP 01/01/2000

Art. 35. Prevención de riesgos laborales. Se procederá a la elección de dos delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de 30 horas sindicales al año para poder realizar todas las funciones propias referentes a la materia de Prevención de Riesgos Laborales y trabajar de forma coordinada con los delegados de prevención de todas las empresas que componen el sector.

A tal efecto, se constituye una Comisión en materia de Prevención de Riesgos Laborales que será la encargada de determinar las actuaciones correspondientes. Estará formada por tres miembros de las centrales sindicales y tres representantes de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio.

- *Delegados de Prevención de Sector con 30 horas.*

I.5.5. Jaén, hostelería, 2300425, BOP 27/07/2001

Art. 52. Delegados de prevención. Se procederá a la elección de dos delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de treinta horas sindicales para poder realizar todas las funciones propias referentes a la materia de Prevención de Riesgos Laborales y a trabajar de forma coordinada con todos los delegados de prevención de todas las empresas que componen el sector.

Si el delegado de prevención coincidiera en la misma empresa con un miembro de una comisión ejecutiva con derecho al disfrute de las sesenta horas que se recogen en este convenio, perderá el derecho a las treinta horas recogidas en el anterior párrafo.

- *Delegado territorial elegido por y entre los DP del sector, con los que se asegura permanente contacto.*

I.5.6. Albacete, campo, 0200015. BOP 13/08/2001

Art. 55. Delegado territorial de prevención. Se crea la figura del delegado territorial de prevención para el ámbito provincial. Cada central sindical firmante del presente convenio elegirá de entre sus delegados y por estos mismos, un delegado territorial de prevención cuyo ámbito de actuación será el del presente convenio.

Su función será la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas sin representación sindical, estando en contacto con todos los delegados de su central sindical.

Se garantizará, como mínimo, dos reuniones del delegado territorial con el resto de delegados de prevención al año. Este delegado formará parte de la Comisión Provincial de Riesgos Laborales a que hace referencia el artículo 51.º del presente convenio.

I.5.7. Madrid, mayoristas y exportadores de pescado, 2802785, BOCM 22/2/2002

Las partes firmantes del convenio se comprometen, en un plazo no superior a tres meses, a crear los delegados de prevención sectorial, que dependerán de la comisión mixta del convenio colectivo, tanto sus funciones como su formación. El número de delegados no será inferior a seis trabajadores, correspondiéndoles a cada uno de éstos un mínimo de 80 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones.

El coste salarial que suponga para la empresa el delegado sectorial, será sufragado por las empresas del sector. . .

- *DP de sector con un mínimo de 80 horas mensuales.*

I.5.8. Canarias, campo, BOCAC 7/7/2000

Art. 55. Delegado sindical de seguridad y salud. Previo aviso a la dirección de la empresa, los sindicatos firmantes estarán facultados para ejercer, en los centros de trabajo, funciones de promoción de la salud y seguridad. Tendrán garantía de acceso al centro de trabajo, a fin de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los delegados de prevención, proponiendo al empresario las medidas correctoras que estimen oportunas, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

- *Competencias sectoriales para los sindicatos firmantes.*

I.5.9. Valencia, industria del metal, 4600105, BOP 3/8/2000

Para las empresas de menos de seis trabajadores y aquellas que carezcan de sus propios órganos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, cada una de las partes firmantes designará, a su cargo, a 10 supervisores de prevención de ámbito provincial, con las funciones y competencias que a continuación se señalarán. Las partes deberán comunicar a la comisión paritaria de prevención de riesgos laborales los nombres de los supervisores designados.

Las funciones de los mismos serán:

1. Colaborar con la dirección de las empresas en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. Ejercer una labor de vigilancia y control de la contaminación del medio ambiente.

Para el ejercicio de las citadas competencias, los supervisores de prevención podrán realizar visitas a los luga-

- *Supervisores de sector, a cargo de cada una de las partes.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.5. Nuevas figuras representativas

res de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo; pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores, de manera de que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

De sus actuaciones darán cuenta a la comisión paritaria de prevención de riesgos laborales, que adoptará las iniciativas que crea convenientes.

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

1.5.10. Castellón, industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, I20055, BOP 04/06/2002

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

-
- *Compleja disposición, concebida para un ámbito muy concreto. El coordinador de seguridad es en realidad una figura auxiliar del empresario.*

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

5.3. Coordinadores/as de prevención de riesgos laborales. Se nombrarán coordinadores/as de prevención de riesgos laborales en los centros docentes según un calendario que abarcará el período desde el curso 2001-02 hasta el curso 2003-04, y se ofertarán los cursos de formación correspondientes. Dentro de las cantidades previstas en el punto 1 para los componentes de los cargos unipersonales, de gobierno y de coordinación, de la Educación Primaria y de la Educación Secundaria correspondiente al complemento específico, el Departament d'Ensenyament negociará en el seno de la mesa sectorial, cuando estudie el reglamento orgánico para la gestión de centros, la asignación de un complemento específico a los coordinadores/as de prevención de riesgos laborales.

I.6. COMISIONES PARITARIAS

I.6.1. Canarias, campo, s/ref. 07/07/2000

Art. 51. Plan de prevención. Los firmantes del presente convenio colectivo constituirán una comisión de trabajo con competencias insulares y regionales para el estudio y puesta en marcha en el sector de un Plan de Prevención para el Archipiélago Canario, sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

- *Plan de prevención de sector.*

I.6.2. Cataluña, agropecuario, 7901175, DOGC 15/11/2001

Art. 59. Seguridad y salud en el trabajo. La subcomisión de salud laboral, que se establece en el artículo 8.º, estudiará y promoverá:

1. Reflejar la ausencia de material y de buenos técnicos,
2. Hacer la evaluación previa de riesgos del sector,
3. Hacer el plan de prevención de riesgos,
4. Buscar los fondos necesarios y,
5. Además de la formación dirigida a los trabajadores, se trataría de formar técnicos especialistas en salud en el sector agropecuario.

- *Evaluación de riesgo y plan de prevención de sector. Diagnóstico de necesidades de apoyo técnico y formación de ese personal. Búsqueda de fondos.*

I.6.3. Asturias, carpinterías, ebanistería y varios, 3300745, BOPA 18/06/2001

Art. 27. Comisión paritaria. Esta comisión, con carácter prioritario pactará las jornadas/cursos de formación en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo que se lleven a cabo durante la vigencia de este convenio.

- *Formación.*

I.6.4. Madrid, empleados de fincas urbanas, 2808125, BOCM 16/01/2002

Art. 67. Comisión sectorial de seguridad y salud laboral. Se crea una comisión sectorial de seguridad y salud laboral que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que a nivel sectorial supone la aplicación de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales, así como, en general, el análisis de los riesgos laborales que afecten a las diferentes actividades y las medidas de prevención de los mismos.

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

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.6. Comisiones Paritarias

La comisión podrá, además, proponer los planes de prevención del sector; determinar la formación que haya de ser requerida en esta materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas.

■ *Aplicación de las políticas...*

I.6.5. Murcia, confitería, pastelería, masas fritas y turrones, 3000305, BORM 02/02/2002

Art. 36. Política preventiva. En consecuencia, se creará una Comisión de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención del sector, en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

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

I.6.6. Navarra, industria de hostelería, 3103805, BON 27/08/2001

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

■ *Estudio conjunto sobre los riesgos del sector.*

I.6.7. Andalucía, autotaxi, 7100932, BOJA 12/05/2001

Art. 34. Salud laboral. ... La Federación Andaluza de Autónomos del Taxi (FAAT), CC.OO. y UGT, conjuntamente, elaborarán una investigación sobre los riesgos laborales en el sector del taxi en Andalucía, para ello realizarán, de común acuerdo, la correspondiente solicitud a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Las empresas y los sindicatos afectados por el presente convenio colectivo se comprometen a facilitar los trabajos de todos los técnicos designados por las tres partes.

■ *Las partes asumen compromisos sin crear paritaria. Estudio de sector.*

I.6.8. Valencia, pompas fúnebres, 4601115, BOP 01/10/2001

Art. 49. Régimen de adaptación. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un estudio específico del sector con el fin de delimitar los riesgos laborales y las medidas de prevención,

mediante acta de compromiso que se elaborará al efecto con identificación de la comisión designada al efecto y plazos de actuación.

I.6.9. Asturias, minoristas de alimentación, 3300235, BOPA 29/8/2001

Art. 35. Salud laboral. Plan de prevención. Las partes firmantes del presente convenio se dotarán de un plan de prevención con vigencia plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el sector, para la realización del mismo. Las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de los recursos humanos y económicos para llevarlo a efecto.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores/as y sus representantes así como de las empresas. Tales actuaciones se realizarán en el seno de la Comisión Mixta fijada en el presente convenio.

I.6.10. Navarra, industria textil, 3107305, BON 19/6/2000

Art. 39. Evaluación de riesgos. Los empresarios, junto a los trabajadores del sector textil de Navarra, se comprometen a poner en marcha la evaluación de riesgos laborales del sector. En dicha evaluación, deberán detectarse y eventualmente evaluarse los peligros y riesgos referidos a seguridad, higiene, ergonomía y organización del trabajo.

Art. 40. Comisión de seguridad y salud. Se constituye una comisión de seguimiento de la aplicación en el sector textil de Navarra de la LPRL. Forman parte de esta Comisión de Seguimiento, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio. Las partes dispondrán, si fuera preciso, de los recursos humanos necesarios para hacer frente al seguimiento del convenio. Será tarea prioritaria de esta comisión, la elaboración de un informe sobre riesgos del sector y las intervenciones preventivas necesarias, en colaboración con la Administración y los servicios de prevención.

■ *Plan de prevención de sector.*

■ *Evaluación de riesgos de sector.*

■ *Evaluación de riesgos y/o plan de prevención de sector. ¿Quién paga los recursos humanos?*

- *Estudios, planes formativos y cumplimiento de los «mapas» de prevención de riesgos laborales.*

I.6.11. Murcia, manipulado, aderezo, relleno y deshueso de aceitunas, 3000965, BORM 10/7/2000

Art. 11. Comisión paritaria. Asimismo, la comisión paritaria será la competente en realizar y elaborar los estudios oportunos en materia de prevención de riesgos laborales y en los planes de formación de todas las empresas del sector, administrará que se cumplan en las mismas los mapas de prevención de riesgos laborales así como los planes preventivos y planes formativos que se realicen en las empresas.

En el presente convenio se expone un resumen de los requisitos que tienen que tener los mapas de prevención y los planes preventivos.

- *Solución de conflictos.*

I.6.12. Valencia, industria del metal, 4600105, BOP 03/08/2000

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

1. La comisión de prevención de riesgos laborales estará integrada por seis miembros, tres designados por FEMIEVAL y tres por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

2. La intervención de la Comisión paritaria de prevención de riesgos laborales se producirá:

- a) Por iniciativa de los empresarios afectados que decidan someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a esta comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.
- b) Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o por decisión mayoritaria de éstos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito dirigido a la comisión en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa al empresario.
- c) Por propia iniciativa atendiendo a los requerimientos que en tal sentido le propongan los supervisores de prevención de ámbito provincial que de ella emanan.

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

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

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

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

1.6.13. Granada, estibadores portuarios (Sociedad de estiba y desestiba del Puerto de Motril-Sestimosa), 1801394, BOP 25/07/1996

Art. 39. Medidas urgentes ante problemas de seguridad e higiene. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo en orden a los problemas que pueden surgir entre las partes por cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene, se conviene que la comisión paritaria del convenio designará de común acuerdo a un mediador, con conocimientos y experiencia sobre la materia, al que las partes puedan acudir inmediatamente, cuando se produzcan controversias sobre las condiciones de seguridad e higiene de una determinada operación.

La función del mediador no será decisoria ni arbitral, y tan sólo se limitará a manifestar su criterio y a dar su consejo a las partes sobre el problema controvertido, propiciando la solución que estime más idónea para la garantía de la seguridad y el entendimiento entre las partes discrepantes.

- *Mediador designado por la paritaria.*

1.6.14. Murcia, agrícola forestal y pecuario, 3000045, BORM 09/04/2001

Art. 31. Salud laboral. Planificación de la prevención. Como resultado de la evaluación inicial de riesgos, se establecerá la estructura de un plan de prevención para el sector, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

1. El diagnóstico de la situación inicial de riesgos, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la evaluación inicial de riesgos.
2. La definición de objetivos generales y específicos.
3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.

- *Plan de prevención del sector.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.6. Comisiones Paritarias

4. El plan de formación para el sector.
5. La asignación de medios materiales y humanos.
6. La asignación de tareas.
7. Los programas de seguimiento y la evaluación.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los planes preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la comisión sectorial de seguridad y salud laboral.

■ *Paritaria dotada económicamente*

I.6.15. Baleares, hostelería, 0700435, BOCAIB 13/08/2002

D.A.8ª. Órgano paritario para la prevención de riesgos laborales en el sector de hostelería de las Islas Baleares.

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio asumen el compromiso de crear un organismo paritario, empresarial y sindical, en el plazo máximo de seis meses a contar desde la firma del presente convenio, cuyo objeto sea el fomento de la investigación, desarrollo y promoción de acciones tendentes a la mejora de la salud laboral y seguridad en el trabajo en el sector de hostelería.

Para dotar de recursos económicos de carácter periódico a dicho organismo paritario, se celebrará el oportuno convenio para la recaudación por la Tesorería General de la Seguridad Social de las correspondientes aportaciones sobre las cotizaciones sociales de las empresas del sector, que no podrán superar el 0,05 % de la base de cotización, durante el tiempo que se establezca de duración de tal organismo.

■ *Asesoramiento a las partes*

I.6.16. Valencia, juguetería y actividades varias de la madera, 4600765, 26/09/1997

Art. 38. Salud laboral. La comisión paritaria se constituye a su vez en Comité de Salud Laboral, entendiéndose de todas las alegaciones que reciba de empresarios y trabajadores, emitiendo recomendación que contendrá la solución para cada caso específico, trasladando sus decisiones a la Administración para que actúe en consecuencia.

■ *Aprobación de normas específicas, asesoramiento, representación institucional y solución de conflictos.*

I.6.17 Castellón, industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, I200055, BOP 04/06/2002

Art. 33 bis. Se crea la comisión paritaria de salud laboral para las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Examinar y, en su caso, aprobar normas específicas de higiene y seguridad en el sector provincial de azulejos y pavimentos cerámicos, elaborados en el grupo de trabajo creado según el artículo 21.a) del convenio de 1978.
2. Coordinar las relaciones de las empresas y los trabajadores en el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y demás organismos competentes en la materia.
3. Asesorar sobre determinación de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos según lo previsto en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral vigente en la actualidad.
4. Asesorar sobre cuestiones de su competencia que decidan plantearles los Comités de Seguridad y Salud de las empresas o las propias empresas.
5. Resolver los puntos conflictivos que le plantee el Comité de Seguridad y Salud, el Comité de Empresa o delegados de personal, los delegados sindicales o, en su caso, el Delegado de prevención, con capacidad para realizar visitas a las empresas. Cuando no sea posible la resolución sin especiales informes técnicos, se requerirá la colaboración del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene. Estas resoluciones tendrán carácter vinculante para las partes (empresa y trabajadores) y en caso de incumplimiento de las mismas valdrán como informe–denuncia para la Delegación de Trabajo.

I.6.18. Galicia, residencias privadas de la tercera edad, 8200475, DOG 12/06/1998

Art. 24. Salud laboral. 2. c) Comité Central de Seguridad y Salud Laboral: se constituirá un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del propio convenio. Es un órgano paritario y colegiado de participación y representación, del que emanan las directrices para los delegados de prevención. Estará constituido en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación de este convenio. Su constitución será paritaria entre los miembros nombrados por la patronal y los nombrados por las centrales sindicales firmantes de este convenio.

El Comité Central tendrá las siguientes competencias:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del artículo 26 del convenio.
2. Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores/as en materia de salud laboral.
3. Elaboración de un plan de formación de salud laboral, en función de las necesidades formativas.
4. Realización de acciones con tendencia a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención de riesgos laborales.

- *Muy amplias competencias. Plan de formación en salud laboral y catálogo de puestos para discapacitados. Dictamen sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia. Asesoramiento técnico a las partes, mapa de riesgo de sector. Vigilancia de la salud, estudios epidemiológicos y análisis ergonómicos del puesto de trabajo.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.6. Comisiones Paritarias

5. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.
6. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
7. Asesoramiento técnico a la empresa y representantes de los trabajadores/as.
8. Analizar y dar la conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación.
9. Vigilancia de las obligaciones asignadas por la mencionada ley a la empresa, especialmente en materia de:
 - a) Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva. Participación en los servicios de prevención.
 - b) Evaluación de los factores de riesgo.
 - c) Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores/as.
 - d) Vigilancia de la salud de los trabajadores/as a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
 - e) Elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
 - f) Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
 - g) Estudio de epidemiología laboral.
 - h) Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

■ *Paritaria que solicita atención para las enfermedades profesionales del sector.*

I.6.19. País Vasco, enseñanza privada, 86000145, BOPV 19/06/2001

La Comisión Interpretativa Mixta del presente convenio gestionará ante el Instituto de la Salud, Osakidetza, la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos ...) así como su catalogación y atención.

■ *La paritaria determina las excepciones al carácter voluntario de la vigilancia de la salud.*

I.6.20. Alicante, construcción y obras públicas, 0300795, BOP 15/06/1998

Art. 36. Revisión médica. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, los supuestos en los que la realización de los reconoci-

mientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador o trabajadora o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.

I.6.21. Alicante, estibadores portuarios (Sociedad Estatal de estiba y desestiba del Puerto de Alicante S.A. –ESTIBALSA), 0302495, BOP 16/07/1999

Art. 42. Procedimiento de urgencia en medidas de seguridad e higiene. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo en orden a los problemas que puedan surgir entre las partes por cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene, las partes tratarán en primera instancia con SESTIBALSA las cuestiones controvertidas.

Se conviene que la comisión paritaria del convenio designará mediante acuerdo un mediador, con conocimientos y experiencia sobre la materia, al que las partes puedan acudir inmediatamente, cuando se produzca disparidad de criterios sobre las condiciones de seguridad e higiene de una determinada operación.

La función del mediador no será decisoria ni arbitral, y tan sólo se limitará a manifestar su criterio técnico a las partes.

■ *Paritaria que designa mediador*

I.6.22. Segovia, transporte de viajeros por carretera interurbanos, regulares y discrecionales, así como el personal auxiliar de talleres de estas empresas, 4000835, BOP 03/05/2002

Art. 30. Salud laboral. Se crea una comisión sectorial que abarca a todas las empresas del ámbito de este convenio compuesta por dos representantes de la patronal y dos representantes de la representación sindical firmantes del presente convenio, la cual tendrá además de las facultades recogidas en la ley, las siguientes:

- Coordinar planes de formación tanto para los delegados de prevención como para el conjunto de los trabajadores del sector de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Segovia.
- Servir como principio mediador para la solución de aquellos conflictos que en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgo se generen en cualquiera de las empresas del ámbito de este convenio.
- Analizar todas las incidencias ocurridas en materia de Salud Laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder emitir aquellos informes y recomendaciones correctoras de prevención.

■ *Competencias en materia de formación y mediación. Sus miembros pueden visitar todas las empresas del sector*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.6. Comisiones Paritarias

Los miembros de esta comisión estarán facultados para visitar las empresas del sector para ejercer labores de vigilancia y asesoramiento en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

- *Son competencias impresionantes que bien aprovechadas parece que puedan dar mucho juego.*

1.6.23. Albacete, campo, 0200015, BOP 13/08/2001

Art. 51. Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales. Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector, será paritaria de trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes. Sus funciones serán las siguientes:

- Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente.
- Elaboración de un registro de los delegados de prevención y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
- Seguimiento del cumplimiento de la Ley 31/95 en las empresas del sector.
- Realización de propuestas a las empresas y delegados de prevención.
- Estudio de las propuestas realizadas por los delegados de prevención en su empresa y que no hayan sido adoptadas.
- Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.
- En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acordes a la legislación vigente y al presente convenio.

- *Paritaria con competencias en materia de medio ambiente. Otros ejemplos de paritarias que asumen competencias en materia de medio ambiente se pueden encontrar en el capítulo 9.4, dedicado a buenas cláusulas en materia de medio ambiente.*

1.6.24. Valencia, limpieza de edificios y locales, 4601595, BOP 21/09/2001

Art. 38. Comisión paritaria de prevención de riesgos laborales y medio ambiente. Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores adscritos al presente convenio.

Para lograr estos objetivos se acuerda crear una comisión paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente integrada por las partes firmantes del presente convenio colectivo con las siguientes funciones:

A) En materia de prevención de riesgos laborales

1. Estudio conjunto de un plan agrupado para la evaluación de riesgos en el sector, que sirva de base para la

elaboración por las empresas de modelos de Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en los que delimitará especialmente:

- Las medidas de coordinación de actividades empresariales.
- Las zonas o áreas geográficas con la suficiente cobertura y logística para la correcta adopción de las medidas de emergencia en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores y salvamento, con el fin de garantizar, en la medida de lo posible, la rapidez y eficacia de las mismas.
- Seguimiento de la aplicación en el sector de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las condiciones establecidas por el art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre vigilancia de la salud.
- Propuesta de cuantas medidas sean necesarias para asegurar el cumplimiento por fabricantes, suministradores e importadores de maquinaria, equipos, productos útiles de trabajo, así como de productos y sustancias químicas y también por los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores, de todas las obligaciones que impone el artículo 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como para facilitar la adaptación de las informaciones sobre los anteriores aspectos a términos que resulten comprensibles para los trabajadores.
- Tipificación y graduación de cuantas concretas actitudes por parte de los trabajadores constituyan el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con especial referencia a los modelos de Plan de Prevención de Riesgos Laborales previstos en el apartado primero del presente artículo.
- Elaboración y desarrollo de una campaña de sensibilización dirigida a empresarios y trabajadores en cuanto a sus obligaciones respectivas recogidas en la ley, haciendo especial hincapié en la pyme y en los trabajadores que prestan sus servicios a través de empresas de trabajo temporal.
- Elaboración consensuada, en base a los anteriores puntos, de las propuestas a aportar en las consultas que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe realizar con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

B) En materia de medio ambiente

1. Estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y productos utilizados en el sec-

■ *Esta función se saca de otro convenio (Comunidad Valenciana, oficinas y despachos de Valencia y Castellón, 8000495, DOGV8/6/2001, art. 44), por los demás aspectos idéntico a éste.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.6. Comisiones Paritarias

tory y elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con el entorno y los recursos naturales.

2. Desarrollo de actuaciones sectoriales que difundan el compromiso de las partes en la protección del medio ambiente.

- *La comisión paritaria asume interesantes competencias en materia de puesta en conformidad de los equipos de trabajo*

1.6.25. Barcelona, chocolates, bombones, caramelos y chicles, 08045 I 5, DOGC 08/05/2002

Art. 16. Prevención de riesgos laborales. Se acuerda constituir una Comisión de Salud y Prevención de Riesgos que vele por el desarrollo y la planificación de una verdadera política preventiva en cada empresa, en su ámbito territorial, afectada por este convenio colectivo. Esta comisión la formarán 3 representantes de Arita y 3 representantes de los sindicatos. Las reuniones se celebrarán como máximo cada 3 meses.

La comisión efectuará una valoración de la actual situación a fin de detectar riesgos y proponer soluciones globales al sector, dentro del ámbito de vigencia del presente convenio colectivo.

La comisión comprobará que durante la vigencia del presente convenio se realice en cada empresa una auditoría de los equipos de protección individual y de la maquinaria empleada, en especial de los medios de trabajo anteriores a 1995, y de la realización mediante un plan de actuación de la puesta en conformidad de los equipos de trabajo. Asimismo las empresas deberán formar e informar a todos/as sus trabajadores/as en materia de prevención de riesgos y salud laboral en relación a la posibilidad de que se produzcan accidentes e incidentes de trabajo. En la planificación de toda la actividad preventiva en la empresa participarán los representantes de los trabajadores/as. La comisión estudiará las propuestas en relación a una guía metodológica sectorial, para la puesta en conformidad de las máquinas.

La comisión estudiará también las propuestas que en relación al diseño de un manual de sensibilización sobre prevención de riesgos laborales realicen los representantes de los/las trabajadores/as, la representación empresarial o ambas en común.

También se propone que de dicha comisión forme parte la administración laboral con un experto en prevención de riesgos laborales, que pueda supervisar el desarrollo de la política preventiva en el sector, en especial de la formación de los/las trabajadores/as en la materia.

Conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se elegirán los delegados de prevención en todas las empresas.

I.6.26. Pontevedra, construcción, 3600435, BOP 07/06/2001

Art. 54. Seguridad y salud en el trabajo. Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad e Higiene, integrada por seis representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción (APEC), dos representantes de MCA-UGT, dos representantes de FECOMA-CC.OO. y dos representantes de FCM-CIG.

Serán funciones de esta comisión:

- Recabar del Ministerio de Trabajo y del Gobierno autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridad e Higiene, 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, encaminadas a sus fines.
- Elaborar las normas que en esta materia han de sustituir a lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral de 28 de agosto de 1970.

Esta comisión se reunirá una vez cada tres meses, a propuesta de cualquiera de las partes y se citará a un representante de la Administración Laboral.

Dado que el sector de la construcción se ha dotado de un instrumento paritario (la FLC) para dar servicios a empresas y trabajadores –y entre otros en materia de prevención y salud laboral–, las partes firmantes acuerdan que la FLC desarrolle los planes y acciones necesarios para promover el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- *Elaboración de normas que hayan de sustituir la Ordenanza derogada.*

■ Preparación de un libro blanco...

1.6.27. Córdoba, industrias panificadoras, I400055, BOP 19/06/2001

Art. 49. Comisión paritaria. A los efectos de control, mediación y cumplimiento del presente convenio, se establece una comisión paritaria, compuesta por cinco miembros de la parte empresarial y cinco de la parte social.

Parte empresarial: AFEPANCOR, domicilio: Avda. del Gran Capitán, 12-2.^a pl.

Parte Social: UGT, domicilio: calle Marbella, s/n; CC.OO., domicilio: Avda. del Gran Capitán, 12-1.^a pl.

Los anteriores estarán siempre dispuestos a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación, asimismo prestarán en el caso de solicitud de cualquiera de las partes la mayor atención en cuanto se especifica.

Al margen de las misiones normalmente atribuidas a la presente comisión y dada la grave situación de desempleo por la que atraviesa nuestra provincia y en ánimo de hacer un esfuerzo solidario para su solución, las centrales sindicales firmantes y la asociación empresarial de este sector coinciden en la necesidad de atribuir a la comisión paritaria, y con carácter de tarea prioritaria, la lucha contra el desempleo y ello en base a los siguientes objetivos y actuaciones concretas:

1. Mantener el nivel de empleo en el sector.
2. Participar en la toma de decisiones que puedan afectar a la economía local y provincial en lo referente a este sector de actividad.
3. Favorecer la política de creación de empleo a través de las posibles alternativas que se habrán de elaborar al efecto.
4. Intervenir con carácter mediador en cuantas situaciones se presenten en el sector y que puedan afectar al volumen del empleo del mismo.

Como medida auxiliar, se concluirá un Libro Blanco sobre la prevención de riesgos profesionales del sector y su incidencia en la salud laboral, recogiendo cuantas propuestas, comunes o diferentes, sobre medidas a introducir a través de los convenios colectivos y acciones concretas a realizar en temas de formación y prevención de riesgos profesionales.

La presidencia de la referida comisión será ocupada trimestralmente por cada una de las partes de manera alternativa.

I.6.28. Lugo, panaderías, 2700425, BOP 27/01/2001

Art. 36. Comisión de seguridad e higiene en el trabajo. Las partes signatarias acuerdan constituir una comisión paritaria provincial sectorial de seguridad e higiene en el trabajo, integrada por un representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del convenio y un número de representantes de la Asociación de Empresarios de Panaderías de Lugo, igual al total de las centrales sindicales.

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas, previa convocatoria de cualquiera de las partes con quince días de antelación.

Las funciones básicas de la comisión de seguridad e higiene tendrán como objetivos prioritarios:

- 1º. Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en el ámbito del sector.
- 2º. Prestar asesoramiento a los empresarios y trabajadores para evitar y/o reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud de los trabajadores.
- 3º. Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad e higiene dicten los organismos especializados en esta materia.
- 4º. Solicitar informes sobre los resultados estadísticos de los conocimientos médicos que se realicen a los trabajadores de este sector.

Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la seguridad e higiene en el trabajo en el sector, en la provincia de Lugo.

I.6.29. Girona, industrias siderometalúrgicas, I 700305, DOGC 25/07/2001

Quinta. Se delega expresamente en la Comisión Paritaria para que plantee y acuerde un convenio de colaboración con las entidades colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas de accidentes de trabajo) e instituciones públicas (Departamento de Trabajo, Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo) que operen en Girona, con el fin de elaborar y llevar a la práctica el siguiente programa:

- La elaboración de un estudio en la primera fase, por comarcas, de la situación y número de comités de prevención y delegados de prevención que se han de constituir y elegir.
- Efectuar la elección y constitución de los comités de prevención y delegados de prevención en cumplimiento de lo que establece el párrafo anterior.

- *Recopilación datos estadísticos sobre resultados de la vigilancia médica en el sector.*

- *Comisión paritaria con programa de actuación, centrado en implementación de la LPRL en materia de DP y CSS y desarrollo de la formación, e instrucciones sobre la posibilidad de llevarlo a cabo a través de la suscripción de convenios de colaboración.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.6. Comisiones Paritarias

- Desarrollar en una tercera fase la formación de seguridad y salud laboral para los nuevos comités y delegados de prevención, ampliándola a los profesionales de gestión de la empresa y a los propios empresarios.

Las necesidades para llevar a cabo este programa son de carácter técnico, humano y económico, proponiéndose las siguientes guías para conseguir los objetivos antes mencionados:

- Bolsa de horas sindicales de su crédito horario de acuerdo entre los delegados de personal y la empresa.
- Técnicos de las mutuas de accidentes y enfermedades profesionales y del Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el trabajo.
- Programaciones de formación de seguridad y salud laboral en:
 - Formación continua.
 - Comisión Territorial del Consejo Catalán de Seguridad y Salud Laboral.
- Solicitar recursos del fondo de prevención y rehabilitación procedentes del incremento del excedente de la gestión realizada por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Comisión Paritaria hará el seguimiento de todo lo anteriormente mencionado, reuniéndose como mínimo cada 6 meses y cuantas veces haga falta. Serán funciones de esta comisión paritaria:

- El seguimiento de la aplicación de cada una de las fases del programa.
- Resolución de los problemas que se deriven de su aplicación.

-
- *Cláusula muy lógica, vista la precariedad del sector.*

I.6.30. Badajoz, construcción, 0600175, DOE 20/06/1998

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

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

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

I.6.3 I. Cantabria, construcción y obras públicas, 3900365, BOC I I/08/1998

Anexo II. Sobre seguridad y salud en el trabajo. c) Elaboración de un programa de estadísticas para el sector; se considera fundamental proporcionar al sector en tiempo real los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar.

e) A la vista de las anteriores campañas de información, se realizará un estudio por expertos respecto a la estrategia a emplear para fomentar una comunicación efectiva; en función de este trabajo, se llevarán a cabo el diseño y la realización de planes y métodos de información que garanticen la captación y asimilación de los mensajes, así como la evolución y control de resultados...

Órgano específico

Creación de un órgano específico de carácter paritario dentro de la FLC, según lo previsto en el artículo 35.4 párrafo 2.º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para todas aquellas empresas donde no existan delegados de prevención.

La F.L.C. y los servicios de prevención

La F.L.C. prestará servicios de asesoría en todas las actividades de servicios de prevención cuando le sean solicitados por las empresas.

Los Consejos Territoriales podrán contactar con la Autoridad Laboral en su ámbito para que les facilite el acceso al censo de entidades acreditadas como servicios de prevención como una garantía más para el desarrollo eficaz de sus actuaciones.

Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la FLC desarrollará, dentro de su ámbito de actuación, los objetivos y fines establecidos en dicha disposición en coordinación con la Fundación que a tal efecto se cree.

Actuaciones para mejorar el conocimiento del sector

La FLC deberá realizar un estudio que permita un mejor conocimiento de las empresas del sector en cuanto a su estructura y capacidad de prevención de seguridad y salud laboral para abordar las distintas obras.

Asimismo, deberá implantar un centro servidor de datos que suministre información lo más completa posible sobre todos los temas relacionados con la prevención de riesgos.

- *Desarrolla cometidos y funcionamiento de la Fundación Laboral de la Construcción. Se presentan algunos extractos más significativos.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.6. Comisiones Paritarias

Interpretación del anexo

Formando el presente anexo parte integrante del Convenio general del sector de la Construcción, cualquier discrepancia, duda o interpretación que surja en relación con el mismo, será sometida, con carácter ineludible, a la comisión paritaria del convenio.

Maquinaria y equipos

La F.L.C. promoverá la utilización de maquinaria y equipos auxiliares de construcción homologados de acuerdo con la normativa comunitaria europea.

Colaboraciones externas

Las partes consideran conveniente que, en las materias contenidas en el presente anexo, la FLC complemente sus actuaciones con la colaboración de las mutuas de accidentes.

I.7. CONSOLIDACIÓN Y AMPLIACIÓN DE LOS DERECHOS DE CONSULTA, PARTICIPACIÓN E INFORMACIÓN

I.7.1. Valencia, industrias transformadoras de plásticos, 4601305, BOP 13/06/2000

Art. 69. Las competencias del delegado de prevención y del Comité de Seguridad y Salud serán el conocimiento de toda la información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales debidos a las materias primas utilizadas o al proceso productivo y los mecanismos para su prevención y eliminación del riesgo, así como la elaboración del mapa de riesgos y del plan general de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

- *Amplio acceso a la información (toda la que obre en poder de la empresa).*

I.7.2. Castellón, establecimientos sanitarios de hospitalización médico-quirúrgica, I200895, BOP 09/09/2000

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

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

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

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

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

- *Hincapié en la necesidad de dotar económicamente las políticas.*

- *Recordatorio.*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.7. Consolidación y ampliación de los derechos de consulta, participación e información

- *Recordatorio.*

I.7.3. Castellón, industria de madera, corcho, chapas y tableros, I 200205, BOP 26/04/1997

Art. 25. Nuevas tecnologías. Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

- *Participación en elección de mutua y control IT.*

I.7.4. Navarra, industria textil, 3 I 07305, BON 19/06/2000

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

- *Consulta previa sobre mutuas.*

I.7.5. Burgos, comercio del mueble, 09001 I 5, BOP 04/06/1999

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

- *Establece la competencia del CSS para tratar casos de violencia.*

I.7.6. Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Guipúzcoa y San Sebastián- Kutxa, 90 I 2892, BOE 18/07/2002

Art. 52. Se regulará la actuación en las acciones que se inicien como consecuencia de atracos contra empleados de oficina a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- *Trabajo medido sólo donde hay representación de salud laboral (citada con viejos nombres).*

I.7.7. Madrid, construcción y obras públicas, 280 I 055, BOCM 05/04/2001

Art. 19. Condiciones de aplicación. Las tablas de niveles normales de productividad sólo se aplicarán en los centros de trabajo que tengan Comité de Seguridad e Higiene (o en su defecto vigilante de seguridad) y representantes de los trabajadores, siempre que la ley determine la existencia de ambos órganos. Las tablas de niveles normales de productividad podrán aplicarse en todos los centros de trabajo siempre que en el puesto de trabajo objeto de medición se cumplan las medidas de seguridad establecidas en la legislación vigente.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde la ley no establezca la posibilidad de elecciones de representantes de los trabajadores por no reunir el mínimo de plantilla requerido, o para resolver las discrepancias que pudieran surgir sobre la aplicación de las tablas de niveles normales de productividad, será competente la comisión nacional de productividad prevista en el convenio general del sector, ante la cual las partes en litigio deberán someterse.

I.7.8. Canarias, campo, s/ref, BOCAC 07/07/2000

Art. 53. Delegados de prevención de riesgos. Los representantes de los/as trabajadores/as con competencias en protección de la salud y seguridad podrán ejercer los siguientes derechos:

A paralizar los trabajos ante una situación de riesgo grave e inminente, en la ejecución de tareas de las contrata y subcontratas, cuando éstas se realicen en locales de la empresa principal.

A ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

I.7.9. Cepsa, 9001160, BOE 13/12/1999

8. Medicina preventiva. a) En cada centro de trabajo y por cada área homogénea, se llevará un registro periódico de los datos ambientales, sustancias químicas manipuladas y agentes físicos que inciden en el medio ambiente de trabajo siendo efectuada la toma de datos correspondientes con la participación del CSS. Asimismo, el Comité deberá ser consultado en aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de trabajador...

c) El CSS, para su difusión a los trabajadores, dispondrá de la información necesaria acerca de las condiciones generales que sobre esta materia obren en poder de la empresa o comités. Igualmente dispondrá de los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que se desarrolla el trabajo y sobre el estado de salud de los trabajadores salvaguardando el secreto profesional.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que, como consecuencia de este tipo de accidentes o enfermedades profesionales, se remitan a la empresa por parte de los técnicos del Instituto Nacional de Seguridad

■ *Competencias adicionales en materia de subcontratas y medio ambiente.*

■ *Extractos de un artículo muy complejo que bajo el epígrafe «medicina preventiva» trata los más diversos aspectos. En este caso se subraya la participación del CSS en la toma de datos, la información que se le garantiza sobre condiciones generales y estado de salud de los trabajadores y el corto plazo establecido para remitir informes procedentes de organismos oficiales (aun que la mención al Instituto es equivocada, reduccionista y puede confundir).*

I. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

I.7. Consolidación y ampliación de los derechos de consulta, participación e información

y Salud en el Trabajo, serán facilitadas por parte de la misma a los miembros del CSS en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

e) El CSS, tal como se encuentra constituido en cada centro de trabajo, podrá recabar la colaboración de especialistas oficiales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto a nivel provincial como nacional, si fuera necesario.

Resultados. Recopilación de buenas cláusulas ordenadas por argumento

2. Vigilancia de la salud

- 2.1. Entre reconocimientos médicos y vigilancia de la salud.
- 2.2. Dotación sanitaria y de primeros auxilios.

2. VIGILANCIA DE LA SALUD

2.1. ENTRE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS Y VIGILANCIA DE LA SALUD

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

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

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

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

2. VIGILANCIA DE LA SALUD

2.1. Entre reconocimientos médicos y vigilancia de la salud

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

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

- a) Refuerzan su vinculación con los riesgos del puesto de trabajo, bien definiendo perfiles de riesgo, bien esbozando protocolos de actuación y en todo caso incidiendo en la interrelación mutua existente entre la evaluación de riesgo y la vigilancia de la salud.
- b) Eliminan las excepciones a la voluntariedad. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales prevé algunas excepciones al carácter voluntario de la vigilancia de la salud, que es la regla general. La garantía convencional de la voluntariedad tiene la doble utilidad de contrarrestar una inercia de la negociación anterior a la ley, que hablaba de reconocimientos médicos obligatorios, y de hacer patente que en el ámbito del convenio no se da ninguno de los motivos que de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales autorizan el establecimiento de reconocimientos médicos obligatorios.
- c) Tutelan la confidencialidad de la información médica y refuerzan la prohibición de uso discriminatorio de la vigilancia de la salud. La regulación legal de ambas materias es, en principio, adecuada. Sin embargo, ante la dificultad de probar determinados abusos (selección de plantillas en base a criterios de salud), toda aportación de la negociación colectiva es buena.
- d) Garantizan la reubicación si la vigilancia de la salud detecta inadecuación al puesto. La normativa actual prevé soluciones bastante insatisfactorias para este gravísimo problema. La negociación colectiva debería mejorarlas.
- e) Aseguran que el tiempo que se invierte en su realización es tiempo de trabajo efectivo. Creemos que una correcta interpretación de la ley lleva a esa misma conclusión, sin embargo su mención expresa permite obviar engorrosas disputas.
- f) Aseguran la entrega de copia de los resultados y/o de información por escrito al trabajador/a. La Ley asegura sólo la «comunicación» de los resultados al trabajador.

Son muy numerosas las cláusulas que determinan la entidad que realizará los reconocimientos médicos (generalmente la mutua o los antiguos Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene, hoy reconvertidos en organismos especializados de las Comunidades Autónomas). La inclusión de estas cláusulas suele responder a la aspiración de los empresarios de no asumir el coste de la vigilancia de la salud y refleja la consolidada tradición de las mutuas, de ofrecer a los trabajadores de sus empresarios afiliados un reconocimiento médico anual genérico gratuito.

La referencia a los Gabinetes Provinciales u otras instituciones autonómicas nos parece, sin más, una mala práctica que confunde la agenda de los organismos a los que se demandan los reconocimientos y el carácter empresarial de la obligación de ofrecer vigilancia de la salud. En cuanto a la referencia a las mutuas, desde 2003 les está prohibido realizar con cargo a las cuotas que pagan los empresarios para la cobertura de las contingencias profesionales los reconocimientos médicos gratuitos.

Otra cláusula que se encuentra con cierta frecuencia es la que determina que los reconocimientos médicos serán efectuados por «personal facultativo» o «profesionales sanitarios». La disposición parece innecesaria, ya que el art. 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención regula satisfactoriamente la capacitación profesional de los profesionales que llevan a cabo la vigilancia de la salud.

La previsión de revisiones ginecológicas o de mamas tampoco la hemos valorado positivamente, ya que no suele responder a la existencia de riesgos específicos cuyos efectos sobre la salud podrían detectar estas pruebas. Es un caso más de disposiciones beneficiosas para el trabajador pero que no podemos considerar «buenas cláusulas» de salud laboral.

Para favorecer una mejor comprensión y contextualización de las disposiciones seleccionadas, se ha procurado respetar la integridad de las cláusulas (o mejor de la parte de la cláusula dedicada a la vigilancia de la salud), reproduciendo su texto íntegro. Esta opción crea dos dificultades:

I. Que en una cláusula pueden aparecer tanto elementos positivos, como neutros o negativos, que en la realidad de los convenios están estrechamente entremezclados. De hecho, más que de «buenas cláusulas» habría que hablar de «buenas regulaciones» de determinados aspectos, que en una misma cláusula pueden convivir con «malas regulaciones» de otros aspectos.

2. VIGILANCIA DE LA SALUD

2.1. Entre reconocimientos médicos y vigilancia de la salud

2. Que no se pueden presentar sistemáticamente agrupadas las cláusulas que inciden en cada uno de los aspectos señalados, ya que la mayoría de las cláusulas tratan varios de ellos.

- *Probablemente la mejor de las cláusulas que hemos encontrado.*

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

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

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

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

- *Se remarcan la voluntariedad y la gratuidad. No muy acertada la vinculación a los riesgos del puesto de trabajo.*

Como añadido, se ofrecen las vacunas, siempre con carácter de voluntariedad.

2.1.2. Madrid, ayuda a domicilio, 2807395, BOCM 25/09/1999

Art. 35. Revisiones médicas. Anualmente cada empresa organizará una revisión médica de la plantilla que tendrá carácter voluntario y gratuito para todos los trabajadores incluidos en el presente convenio acorde con su categoría y grupo profesional. Las empresas procurarán que dicha revisión se efectúe en tiempo de trabajo.

Por el tipo de servicio a realizar y siempre que existan causas objetivas, se podrá solicitar un reconocimiento urgente.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Del resultado global de las revisiones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención.

Con carácter voluntario, la empresa facilitará la administración de una vacuna contra la gripe en el mes de septiembre. De igual modo, se facilitará una vacuna contra la hepatitis.

2.1.3. Asturias, almacenes y almacenes mixtos de madera, 3300045, BOPA 19/7/2001

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

- *Aclara que se desarrollan en tiempo de trabajo. No muy bien expresada la adecuación a los riesgos específicos del puesto de trabajo.*

2.1.4. Madrid, confección de guantes de piel y similares, 2801005, BOCM 30/10/2000

Art. 41. 2. Reconocimientos médicos. En las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, se realizarán cada seis meses a su personal los reconocimientos médicos que se llevarán a cabo por los servicios dispuestos a tal fin, por las mutuas de accidentes de trabajo.

En dichos reconocimientos médicos deberán causar las menores molestias a los trabajadores y serán proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información. Sólo podrá llevarse a cabo el o los reconocimientos si el trabajador presta su consentimiento.

- *Garantiza la voluntariedad.*

2.1.5. Asturias, construcción, 3300295, BOPA 10/08/1999

Art. 36. Asistencia sanitaria. 1. Las empresas están obligadas a que todos los trabajadores afectados por este convenio lleven a cabo un reconocimiento anual adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

2. Empresa y representantes de los trabajadores acordarán dónde se realizará el reconocimiento médico. Se entenderá por reconocimiento médico anual adecuado al que comprenda los siguientes aspectos:

A) Exploración general:

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

- *Aclara que el reconocimiento es en tiempo de trabajo y permite que se pacte el lugar donde se realiza. Se concretan las pruebas, pero no está muy clara su adecuación a los riesgos. Entrega de los resultados por escrito.*

2. VIGILANCIA DE LA SALUD

2.1. Entre reconocimientos médicos y vigilancia de la salud

B) Análisis:

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

C) Reconocimientos especiales para la profesión:

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

-
- *Muy buena tutela de la confidencialidad. Se asegura que sea en tiempo de trabajo.*

2.1.6. Cantabria, garajes, estaciones de lavado, engrase y aparcamientos, 3901205, BOC 18/08/1998

Art. 25. Reconocimiento médico. Anualmente y en el primer semestre, el personal será sometido a un reconocimiento médico.

El reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada laboral.

Los resultados de los reconocimientos médicos tendrán carácter personal y privado, por lo que la empresa no tendrá acceso a ellos.

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

2.1.7. Murcia, limpieza de edificios y locales, 3000915, BORM 01/02/2000

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

La revisión consistirá en las siguientes pruebas:

- I. Confección de un historial médico-laboral.

2. Toma de datos antropométricos.
3. Presión arterial y pulso.
4. Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
5. Control audiométrico.
6. Control visual (lejana, cerca).
7. Espirometría (en aquellos trabajadores expuestos en ambiente pulvígeno).
8. Electrocardiograma a todo trabajador mayor de cincuenta años o en aquellos que en la exploración clínica se ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
9. Pruebas en sangre y orina de tipos estándar recuento V.S.O.
10. Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso, a petición de cualquiera de las partes y una vez dictaminado por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las revisiones médicas serán semestrales y se adoptarán las medidas que dictamine dicho gabinete.

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

Art. 28. Seguridad y salud laboral (Protección a la maternidad). 2. El empresario garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos/as los/as trabajadores/ras, artículo 22 (de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serán objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo.

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

miento. Comunicación por escrito de los resultados.

Tiempo de trabajo, incluidos los desplazamientos.

Reconocimientos semestrales y obligación de cumplir lo dispuesto por el GSHT en caso de riesgo biológico.

- *Muy buena. Identifica correctamente los riesgos específicos más frecuentes del sector.*

2. VIGILANCIA DE LA SALUD

2.1. Entre reconocimientos médicos y vigilancia de la salud

- *Revisión oftalmológica sin los límites previstos en el Real Decreto 488/1997.*

2.1.9. Madrid, residencias privadas de la tercera edad, 2808255, BOCM 16/11/2000

Art. 26. Reconocimientos médicos. 3. Los trabajadores que realicen su actividad mediante la utilización continua de ordenadores, tendrán derecho a una revisión oftalmológica anual a cargo de la empresa.

- *Desarrolla el art. 36.4 del ET y viene a reconocer, con cierta timidez, el riesgo psíquico del trabajo nocturno.*

2.1.10. Castilla-La Mancha, residencias privadas de la tercera edad, 7700065, DOCM 19/06/2002

Art. 24. Reconocimiento médico. Los trabajadores que realicen trabajos en el turno fijo de noche, y siempre de manera voluntaria, podrán solicitar al año un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

Dentro de los reconocimientos médicos se efectuará el ginecológico a la mujer trabajadora que así lo solicitara.

- *Cubre los gastos de desplazamiento.*

2.1.11. Valencia, canteros, marmolistas y granitos naturales, 4600125, BOP 01/08/1998

Art. 31. Reconocimientos médicos. 3. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

- *Posible revisión semestral por simple petición motivada del trabajador/a.*

2.1.12. Valencia, derivados del cemento, 4601415, BOP 5/6/1998

Art. 57. Revisión médica. Con carácter general se realizará la revisión médica una vez al año.

La revisión semestral requerirá petición por escrito del trabajador especificando las causas que la determinan.

- *Cláusula que permite muy buen ajuste de la vigilancia de la salud a los riesgos del puesto de trabajo.*

2.1.13. Baleares, establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia, 0700345, BOCAIB 11/09/2001

Art. 26. Salud laboral. 6.º De modo especial se asume el compromiso de desarrollar y aplicar protocolos específicos de vigilancia de la salud de los trabajadores en todos y cada uno de los puestos de trabajo, prestando mayor atención a aquellos de especial riesgo: radiología, citostáticos, laboratorios, esterilización, unidad de infecciosos, medicina nuclear, quirófanos, etc.

2.1.14. Castellón, establecimientos sanitarios de hospitalización médico-quirúrgica, 1200895, BOP 9/9/2000

Art. 25. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo. 1. El Comité de Salud y Seguridad conocerá las actividades de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Salud y Seguridad tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, y llevar a cabo las acciones legales oportunas.
3. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

- *No amplía derechos, pero es un buen recordatorio de la prohibición de uso discriminatorio de la información médica. Por lo demás, fija una periodicidad máxima anual y recuerda la necesidad de la especificidad y adecuación a los productos y sustancias que se manipulan.*

2.1.15. Bilbao Bizkaia Kutxa –Actividad Financiera, 4803290, BOP 12/02/2001

Disposiciones adicionales. Disposición adicional primera. Personal de informática.

Art. 12. Seguridad y Salud. 2. Los trabajadores de la escala técnica de informática y los operadores de teclado se someterán anualmente como mínimo, o antes si el Servicio Médico de la empresa observara anomalías justificadas, a una revisión médica, en razón de la función que desempeña, efectuada por especialistas en oftalmología, otorrinolaringología, traumatología, sicología y psiquiatría.

Estas revisiones se llevarán a cabo dentro del sistema de servicio médico que la institución tenga establecido como una prolongación del mismo, y no sustituye a las obligatorias que estén señaladas para todo el personal.

- *Sobre vigilancia del riesgo del trabajo en pantallas.*

2.1.16. Badajoz, construcción, 0600175, BOE 20/06/1998

Art. 9.º Reconocimientos médicos. ... Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

- *Absoluta voluntariedad.*

2. VIGILANCIA DE LA SALUD

2.1. Entre reconocimientos médicos y vigilancia de la salud

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

2.1.17. Santa Cruz de Tenerife, limpieza de edificios y locales, 380 I 035, BOP 28/07/2000

Art. 56. Revisión médica. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud, o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y otras personas.

La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere.

La realización de dicha revisión será dentro de la jornada laboral de los mismos, el tiempo empleado será estrictamente el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

- *Algunas ideas básicas sobre medicina del trabajo, repartidos en dos artículos distintos del convenio.*

2.1.18. Cepsa, 900 I 160, BOE 13/12/1999

8. Medicina preventiva. Durante la vigencia del convenio, la empresa se compromete, reconocida la importancia que tiene la salud, a la potenciación y desarrollo de la medicina preventiva en el ámbito de la empresa con arreglo a lo reseñado en los apartados 1, 2 y 6 de este capítulo y a las siguientes normas:

d) Los Servicios Médicos de empresa deberán tener la información recogida en el momento y establecer la frecuencia de los reconocimientos médicos a realizar según el lugar de trabajo.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información referente a los posibles riesgos derivados de su puesto de trabajo y a la referente a su estado de salud, incluyendo los resultados de las pruebas y reconocimientos que se les practique.

2.23. Registro de datos médicos y confidencialidad. Cuando se lleve a cabo la revisión médica previa a la contratación del trabajador, deberá iniciarse un informe médico del empleado y será guardado separadamente del informe personal del trabajador. El informe médico deberá contener toda la información referente al estado de salud del empleado.

La información médica contenida en dicho informe deberá ser considerada confidencial y, para que se pueda

permitir su divulgación, será necesario utilizar medios legales o la autorización del empleado. El acceso a los informes médicos de los empleados deberá estar limitado al personal médico del centro. Los empleados tendrán acceso a su propio informe médico para su revisión y comentarios.

2.24. Promoción de la salud y la seguridad. CEPSA establecerá y llevará a cabo un programa de promoción de la seguridad y la salud para la prevención de enfermedades profesionales. Este programa deberá incluir la comunicación y formación permanente de los empleados.

La trayectoria en materia de salud de los empleados deberá ser analizada periódicamente para identificar las causas principales de los accidentes del trabajo, y se establecerán y cumplirán programas apropiados de educación y asistencia para prevenir dichos accidentes.

Se estará, además, en lo que a servicios médicos y medicina preventiva se refiere, a lo dispuesto en los apartados 7 y 8 de este capítulo.

2.25. Evaluación y control. La evaluación se realizará en CEPSA a través de los servicios de prevención y de acuerdo con los procedimientos establecidos en el art. 2.5.3.

2. VIGILANCIA DE LA SALUD

2.2. Dotación sanitaria y de primeros auxilios

2.2. DOTACIÓN SANITARIA Y DE PRIMEROS AUXILIOS

Es una materia tradicionalmente vinculada a la vigilancia de la salud, seguramente debido a que, en principio, recae en la competencia de los mismos profesionales. Los referentes legales de la actividad son los artículos 20 de la LPRL, 37.3.h) del RSP y el Anexo VI del RD 486/1997 de Lugares de Trabajo. Además, existe normativa sanitaria (y un acuerdo del Consejo Interterritorial de la Salud) que determina la dotación de medios y de personal con la que tienen que contar los Servicios de Prevención para desarrollar su actividad sanitaria.

- *No es muy ambicioso, pero sí claro y puede funcionar.*

2.2.1. Asturias, construcción, 3300295, BOPA 10/08/1999

Art. 36. Asistencia sanitaria. 4. Independientemente de la normativa legal vigente en materia de seguridad e higiene, las empresas que tengan un centro de trabajo con más de veinte trabajadores y éste se encuentre a más de ocho kilómetros de un centro hospitalario o asistencial, vendrán obligadas a formar a un trabajador en un centro especializado para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Este cursillo se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

- *La presencia de ATS a jornada completa a partir de 200 trabajadores es una clara mejora de la regulación legal.*

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

Art. 68. 2. Todas las empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien con carácter exclusivo o alternando con otros trabajos de subalterno o administrativo...

3. Si la empresa contase con más de doscientos trabajadores, es obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un ayudante técnico sanitario titulado.

- *Contenido mínimo botiquín.*

2.2.3. Madrid, hostelería y actividades turísticas restauración, 2802085, BOCM 18/12/1999

Art. 46. Normas especiales. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96 °, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor.

Resultados. Recopilación de buenas cláusulas ordenadas por argumento

3. Protección de la maternidad y conciliación de la vida familiar

- 3.1. Desarrollo artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 3.2. Desarrollo Estatuto de los Trabajadores y Ley 39/1999 (conciliación vida personal y laboral).

3. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

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

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

3.1. DESARROLLO ART. 26 LPRL

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

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

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

3.1.1. Canarias, campo, BOCAC 07/07/2000

Art. 52. Ampliación de los derechos de los trabajadores a la protección de su salud. Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos: ...La trabajadora gestante tendrá derecho durante su embarazo, y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si éste resulta perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.

- *Mayores facilidades para acceder al cambio de puesto de trabajo.*

3. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

3.1. Desarrollo Art. 26 LPRL

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

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

- *Parece que la facultad de decidir sobre el cambio de puesto se otorga a la representación de los trabajadores y que su presupuesto necesario sea simplemente que «el trabajo resulte penoso».*

3.1.2. Cantabria, bingos, 3901195, BOC 19/8/1999

Art. 43. Protección a la trabajadora embarazada. En caso de embarazo de una trabajadora cuyo trabajo resulte penoso, el Comité de Empresa o en su caso los delegados de personal de la empresa estudiarán las posibilidades de cambiarla a otro puesto de trabajo más adecuado, dentro de su grupo profesional y siempre que exista.

- *Derecho preferente a realizar las tareas más cómodas y a no realizar las más penosas. No acaba de ser clara la dinámica de materialización de los derechos reconocidos.*

3.1.3. Aragón, ayuda a domicilio, 7200075, BOA 7/3/1997

Art. 27. Protección a la maternidad. A las trabajadoras que estén embarazadas se les reconoce la preferencia para realizar trabajos especialmente compatibles con su estado, siendo excluidas de aquellos que impliquen tareas penosas si la prestación de los servicios lo hace posible. . . .

- *Horario adaptado y no nocturno, por simple petición, durante el embarazo.*

3.1.4. Galicia, empresas organizadoras del juego del bingo, 8200275, DOG 28/3/2001

Art. 23. Maternidad. Las bajas por maternidad serán de 16 semanas obligatorias, de acuerdo con la normativa vigente. Durante el embarazo, el horario de trabajo se ajustará a la petición de la trabajadora, entre las 8 y las 22 horas.

- *Parece que el derecho al cambio quede condicionado sólo a la existencia de dificultad para la madre o el hijo.*

3.1.5. Asturias, carpinterías, ebanisterías y varios, 3300745 BOPA 18/6/2001

Art. 16. La mujer trabajadora. ...La mujer trabajadora en situación de embarazo tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo cuando éste entrañe dificultad para la madre o el hijo, teniendo la empresa la obligación de controlar sus agentes físicos o químicos que puedan producir trastornos durante el embarazo.

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

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

- Otra vez, la posibilidad de acceder a un trabajo más cómodo, a partir del quinto mes, sin necesidad de demostrar riesgo para el embarazo...

3.1.7. Cantabria, comercio del metal, 3900315, BOC 16/7/1999

Art. 25. Seguridad y salud. ... A las trabajadoras embarazadas se les facilitará, a partir del cuarto mes de embarazo y dentro de su categoría profesional, el puesto más adecuado a su estado que estuviere disponible en la empresa.

- ...aquí es a partir del cuarto mes.

3.1.8. La Rioja, Comercio en general, 2600065, BOLR 2/10/1999

Art. 32. Mujer embarazada. A las trabajadoras en estado de gestación y siempre que las circunstancias que concurren en su centro de trabajo lo permitan, se les evitará en lo posible realizar funciones que a criterio de la trabajadora considere lesivas para el normal desarrollo del embarazo.

- Notable énfasis en la auto percepción del riesgo.

3.1.9. Murcia, confitería, pastelería, masas fritas y turrones, 300305, BORM 2/2/2002

La mujer trabajadora, durante el embarazo, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, cuando exista riesgo para su salud o la del feto declarado por el médico habitual o por el de la empresa.

- No se requiere que sea el ginecólogo de la Seguridad Social.

3.1.10. Cantabria, embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo, 3901065, BOC 22/7/1998

Art. 32. Derechos de la mujer trabajadora. Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario.

En el presente convenio se reconoce a la mujer los siguientes derechos, incluido el anterior.

- No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el período de lactancia.
- Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y período de lactancia.
- Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando

- La prohibición de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos y del trabajo nocturno o a turnos no está sujeta a la demostración de efectos perjudiciales para la salud

3. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

3.1. Desarrollo Art. 26 LPRL

suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.

— Queda prohibido el trabajo en horario nocturno o en turnos durante el embarazo o periodo de lactancia.

- *Se exige «riesgo demostrado», pero parece posible que sea por cualquier procedimiento.*

3.1.11. Cepsa, 9001160, BOE 13/12/1999

8. Medicina preventiva. ...Igualmente, siempre que exista un riesgo demostrado para la salud de la trabajadora gestante, la empresa realizará el cambio de puesto oportuno, de acuerdo con los Servicios Médicos del centro, mientras dure dicha situación de embarazo.

- *Posibilidad de hacer jornada continua durante 6 meses.*

3.1.12. Asturias, grupo de deportes, 3300325, BOPA 26/06/1999

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

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

3.1.13. Cantabria, industria siderometalúrgica, 3900905, BOC 05/06/2000

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

- *Por simple petición, no trabajo a turnos.*

3.1.14. Madrid, industrias transformadoras de plásticos, 2803155, BOCM 03/08/2000

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

- *En la línea de buscar un trabajo especialmente cómodo...*

3.1.15. Murcia, limpieza de edificios y locales, 3000915, BORM 01/02/2000

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

3.1.16. Madrid, limpieza de edificios y locales, 2802585, BOCM 28/9/2000

Art. 34. Maternidad. A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquéllos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

- Como el anterior, con el añadido del tema de las vacaciones.

3.1.17. Murcia, manipulado y envasado de agrios, 3000055, BORM 6/9/2000

Art. 7.º Condiciones de trabajo. ... Las trabajadoras en estado de gestación se podrán negar a realizar trabajos que puedan perjudicar al feto o a su propia salud.

Después del parto, las trabajadoras volverán a su puesto de trabajo en las mismas condiciones.

- Tajante, aunque de incierta materialización y probablemente incluido en el art. 21 de la LPRL sobre riesgo grave e inminente.

3.1.18. Madrid, mayoristas y exportadores de pescados, 2802785, BOCM 22/272002

Art. 38. Protección a la mujer embarazada. La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa sea o no de la Seguridad Social.

- La única mejora es la posibilidad que la prescripción facultativa no sea del médico predeterminado del Sistema Nacional de Salud.

3.1.19. Galicia, residencias privadas de la tercera edad, 8200475, DOG 12/6/1998

Art. 27. Cambio de servicio durante el embarazo. Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual.

- Abunda en la percepción subjetiva de penosidad como causa suficiente para el cambio, aunque lo garantiza menos que en otras cláusulas que hemos mencionado.

- *Predetermina un supuesto de trabajo no adecuado a partir del sexto mes. Por lo demás, fija un plazo de tres meses para el cumplimiento de una obligación prevista en la LPRL.*

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

Art. 29. Embarazo. La mujer trabajadora que desempeñe su labor en comedores o cualquier otro puesto de trabajo en contacto directo con el público tendrá derecho a partir del sexto mes de gestación a ocupar otro puesto de distintas circunstancias de las referidas, que sean más suaves, cuando así lo permita la organización de la empresa. . .

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos durante el embarazo dentro del primer trimestre de vigencia de este convenio.

- *Parece que es la propuesta del Delegado la que pone en marcha el proceso.*

3.1.21. Comunidad Valenciana, centros y servicios de atención a personas discapacitadas, 8000335, DOGV 9/2/2001

Art. 73. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas. En el caso de embarazo de las trabajadoras afectadas por este convenio, cuando exista peligrosidad o riesgo, a propuesta del delegado de prevención de salud laboral, la empresa establecerá el cambio de trabajo pertinente o el mecanismo más adecuado para evitar los citados riesgos.

- *Mención de posibles riesgos que pueden justificar la necesidad del cambio de puesto, que incluye fotocopadoras y PVA.*

3.1.22. Valencia, industrias transformadoras de plásticos, 4601305, BOP 13/6/2000

Art. 71. Siempre que sea posible por existir puestos alternativos, existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo cuando, según dictamen médico, las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, trabajo con pantallas de visualización, fotocopiadoras, régimen de turnos, etc., puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

- *No pide informe médico, sino opinión de «persona autorizada».*

3.1.23. Alicante, comercio almacenistas de materiales de construcción y saneamiento, 0300435, BOP 15/11/2001

Art 25. . . . La mujer embarazada podrá solicitar su traslado a otro puesto de trabajo, siempre que el que desarrolle suponga riesgo para sí misma o para el feto. El riesgo o perjuicio vendrá determinado por persona autorizada y con conocimiento del comité o delegados de personal.

3.1.24. Albacete, industrias siderometalúrgicas y talleres de reparación de automóviles, 0200195, BOP 04/07/2001

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

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

3.2. DESARROLLO ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LEY 39/1999 (CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL)

En esta materia recordamos que el mínimo legal garantizado es:

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

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

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

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

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una media hora con la misma finalidad, hasta tanto el/la lactante alcance la edad de 12 meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

- *Si se opta por la reducción de jornada, se mantiene la hora. Crea el permiso especial no retribuido por maternidad, que debe tener buena aceptación pues se ha encontrado en varios convenios.*

3.2.2. Madrid, distribución de prensas y revistas, BOCM 25/4/2001

Art. 35. Conciliación de la vida familiar y laboral. 3. Lactancia: las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, a elección de la interesada, diariamente a una hora de reducción de jornada, que podrá dividir en dos fracciones, o por un tiempo equivalente de reducción de la jornada normal, al inicio o finalización de la misma, pudiéndose utilizar estos derechos indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

5. Permiso especial no retribuido por maternidad: aquellas trabajadoras que lo soliciten, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizada su situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de causar baja maternal en la empresa.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos, el permiso operará de forma automática, y una vez finalizado, su incorporación al puesto de trabajo será también automática.

6. Excedencia por maternidad: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por naturaleza como por adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante los dos primeros años a partir del inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, teniendo derecho durante el período restante a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los tres primeros años de excedencia serán computables a efectos de antigüedad, no así el resto del período que se haya solicitado.

- *Más tiempo de excedencia, y más tiempo de reserva del puesto de trabajo.*

3.2.3. País Vasco, empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio de Salud-Osakidetza, 8602 I 15, BOPV 25/3/2002

Art. 33. Licencias y permisos. ...Licencias por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación o alumbramiento con una duración limitada de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre...

2. Asimismo, el personal tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de cada hijo o hija menor de 10 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad al comienzo o al final de la misma.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, a razón de una hora por cada día laborable conforme a la cartelera que para tal período tenga establecida.

- *Una semana más de baja maternal, un mes más de lactancia, posibilidad de acumular la hora a principio y final de la jornada sin verla reducida a media hora, o incluso de acumular.*

- *La reducción de jornada es ¿además de la interrupción por lactancia o en vez de?
Lo llamativo de la posibilidad de reducción de jornada es que no lo condiciona a la maternidad.*

3.2.4. Cantabria, embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo, 3901065, BOC 22/07/1998

Art. 32. Derechos de la mujer trabajadora. Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a percibir igual salario.

En el presente convenio se reconoce a la mujer los siguientes derechos, incluido el anterior.

- Tendrá derecho a una reducción horaria diaria retribuida de una hora de duración durante el período de lactancia, correspondiendo a la trabajadora el derecho a fijar su distribución.
- Cualquier trabajadora con contrato de carácter indefinido a jornada completa tendrá derecho por motivos personales a realizar una modificación de la jornada con una reducción de tiempo que solicite y con reducción del salario en idéntica proporción, preavisando al empresario con una antelación mínima de treinta días.

La duración de la modificación de jornada será la pactada por mutuo acuerdo entre las partes. Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

- *No hemos puesto todas las disposiciones que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral, pero no hemos resistido la tentación de incluir ésta.*

3.2.5. Asturias, oficinas y despachos, 3300905, BOPA 12/08/1997

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

- *Flexibilidad horaria.*

3.2.6. Asturias, carpinterías, ebanisterías y varios, 3300745, BOPA 18/06/2001

Art. 16. La mujer trabajadora. ... Para el cuidado de los hijos menores de 7 años, la mujer trabajadora tendrá derecho a un horario flexible durante la jornada diaria, que le permita atender las necesidades ineludibles.

- *Más tiempo.*

3.2.7. Baleares, comercio, 0700195, BOCAIB 18/11/2000

Art. 37. Excedencia por maternidad/paternidad. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia especial con reserva de puesto de trabajo y garantía de reincorporación automática, cuando el

motivo de la misma sea atender al cuidado personal y directo de hijos menores de cuatro años, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de cuatro años y se extinguirá, en cualquier caso, al cumplir el hijo los cuatro años de edad. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo que establece el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3.2.8. Comunidad Valenciana, manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas, 8000115, DOGV 7/2/2001

Art. 46. Excedencias. I. Excedencias por maternidad y cuidado de familiares. Las excedencias por maternidad para atender hijos, o para atender un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente tanto por el trabajador como por la trabajadora. La duración de dichas excedencias podrá ser de hasta tres años, sin la pérdida de los derechos que hubieran adquirido los trabajadores que se encuentren en esta situación.

El permiso por adopción será por el mismo período que por maternidad o paternidad.

La reincorporación al trabajo en los casos de dichas excedencias será automática, siempre que se produzca dentro de la campaña de cada empresa y al trabajador le corresponda en función de su antigüedad.

Los trabajadores que disfruten de estas excedencias podrán anticipar su reincorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de agotar el período para el que hubieran solicitado la excedencia. Para ello será preciso que den aviso a la empresa de su propósito de volver a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de 10 días naturales a la fecha de su reingreso anticipado.

- *En el sentido del ejemplo anterior, pero más claro. Se puede, además, acortar la excedencia previo simple aviso.*

3.2.9. Comunidad Valenciana, oficinas y despachos de Valencia y Castellón, 8000495, DOGV 8/6/2001

Art. 24. Maternidad, paternidad, guarda legal. Concepto: la maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave

- *Muy bien el concepto. Por lo demás, se trata de mínimas ampliaciones de los derechos reconocidos.*

3. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

3.2. Desarrollo Estatuto de los Trabajadores y Ley 39/1999

en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) Período de descanso maternal/paternal con el período vacacional: cuando el período de descanso, si no se ha comenzado con anterioridad, se inicia desde el momento mismo del hecho causante estando la trabajadora de vacaciones, ambos períodos se superponen, es decir se disfrutan conjuntamente. Pero cuando el período de descanso se inicia antes del disfrute de las vacaciones, la trabajadora no pierde su derecho a ellas, aun teniéndolas preestablecidas.

b) Permiso de lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral.

c) Guarda legal: tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de despido en el supuesto de guarda legal, la indemnización a tener en cuenta será sobre el salario a jornada completa.

■ *Hasta 5 años de reserva de puesto de trabajo.*

3.2.10. Comunidad Valenciana, prótesis dental (laboratorios de Castellón y Valencia), 8000345, DOGV 16/2/1998

Art. 18. Excedencia especial por maternidad. El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal o acogimiento familiar, tendrá derecho a una excedencia

especial con una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean disminuidos físicos o psíquicos y comenzará:

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

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

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

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

3.2.11. Valencia, industria del metal, 4600105, BOP 3/8/2000

Art. 51. Protección maternidad/paternidad. Excedencia por cuidado de hijos/as: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste y hasta la edad de seis años. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho; el reingreso será automático siempre y cuando la excedencia se destine al fin descrito. En caso de prestar servicios por cuenta propia o ajena durante el citado período, la excedencia tendrá la consideración de voluntaria a todos los efectos.

La excedencia regulada en el párrafo anterior procederá igualmente para el caso de adopción.

- *Excedencia de hasta 3 años, con reserva de puesto de trabajo, hasta los 6 años del hijo*

3.2.12. Alicante, comercio textil, 0300855, BOP 18/2/2002

Art. 28. Excedencia por maternidad. La reserva de su puesto de trabajo recogida en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos de excedencia por maternidad, se amplía hasta el límite del segundo año.

- *Dos años de reserva de puesto de trabajo, dos semanas más de licencia por maternidad.*

3.2.13. Castellón, industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, I200055, BOP 8/6/1999

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

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

3.2.14. Burgos, fabricantes de galletas y bizcochos, 090035, BOP 24/07/2000

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

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

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

- *Amplia disponibilidad de horas no retribuidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.*

3.2.15. Ciudad Real, elevación, depuración, captación, tratamiento y distribución de aguas, I300025, BOP 09/10/2000

Art. 51. Paternidad/Maternidad. Las trabajadoras/es con responsabilidades familiares tendrán prioridad para la elección de turnos de trabajo y descanso. Se procurará establecer horario flexible para estas mismas personas, de forma que pueda ser compatible el trabajo y la familia.

Será automática la reinsertión de la trabajadora o trabajador que se haya acogido a la excedencia por atención al menor por un período de hasta tres años, ampliándose el período reconocido por ley.

Se establece un crédito de 80 horas anuales de libre disposición para la asistencia por enfermedad a menores y familiares ascendentes a cargo del trabajador/a.

Resultados. Recopilación de buenas cláusulas ordenadas por argumento

4. Desarrollo artículos 14, 15 y 16 de la LPRL

4. DESARROLLO ARTÍCULOS 14, 15 Y 16 DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales definen la esencia de la acción preventiva.

Las cláusulas que desarrollan estos artículos suelen ser largas, en muchos casos declarativas de intenciones y no siempre es fácil desentrañar si añaden algo a LPRL y RSP. En general se han destacado las que entran a definir una política preventiva o inciden en la necesidad de integrar la prevención en las demás actividades de la gestión empresarial. También hay cláusulas que simplemente reordenan los contenidos de la LPRL y el RSP, de modo que puede facilitar su aplicación, aunque sólo sea porque se demuestra que se ha entendido e interiorizado el esquema de la acción preventiva que plantea la normativa.

Más modestamente, otras cláusulas fijan un plazo para terminar la evaluación de riesgos o la planificación de la prevención.

4.1. Asturias, industria del metal, 3300695, BOPA 28/6/2000

Art. 42. Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores y/u organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

■ Buena definición de una política.

■ Se asume la promoción de la salud como objetivo.

■ *Participación.*

Se podrán establecer para varios centros de trabajo pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares dentro de la industria siderometalúrgica, en cuyo caso participarán las centrales sindicales firmantes. Los trabajadores, sus representantes y/u organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto...

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso...

■ *El papel de la formación.*

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente...

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

Art. 48. Ordenación de la acción preventiva en la empresa. 1. La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en el presente capítulo. La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a... [reproduce el art. 15.1 de la LPRL]...

■ *Bien la integración de la prevención.*

2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán los/as trabajadores/as a través de los órganos de representación.

A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

El empresario deberá reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, dando traslado a los delegados de prevención de dicha documentación, anualmente o en los supuestos de modificación...

■ *Bien la «acción permanente».*

Art. 49. Obligaciones de control. El empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las con-

diciones del trabajo y examinar la actividad de los/as trabajadores/as en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los/as trabajadores/as o, si con ocasión de la vigilancia del estado de salud de éstos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

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

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

4.3. Ciudad Real, elevación, depuración, captación, tratamiento y distribución de aguas, 1300025, BOP 09/10/2000

Art. 39. Plan de Prevención. Todo centro de trabajo se dotará de un Plan de Prevención, con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de la característica de los riesgos laborales presentes en el centro para la realización del mismo. Los representantes legales de los trabajadores y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.

- *Bien que se incida en la interrelación entre vigilancia de la salud y evaluación de riesgos.*
- *Otra vez bien la idea de la acción permanente.*
- *Bien la jerarquización de las medidas preventivas a adoptar.*
- *Correcta identificación de las partes de un plan. Bien la participación.*

— Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.

En el caso de centros de trabajo muy pequeños dicho plan podrá establecerse para varios centros pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares, en cuyo caso participarán las centrales sindicales firmantes.

■ *Hay mucho de repetición de la normativa vigente; sin embargo, los añadidos y la redacción demuestran un entendimiento de la lógica de la ley y pueden facilitar su aplicación.*

4.4. Murcia, manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra, 3000725, BORM 25/01/2001

Art. 23. Prevención de Riesgos. Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

Principios de la acción preventiva. . .

2. Principios generales. La evolución inicial de riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

Las condiciones de seguridad.

El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).

Los contaminantes químicos y biológicos.

La carga de trabajo física y mental.

La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.).

Las empresas estarán obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo y específicamente a:

1. Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios: . . . [los del art. 15 de la LPRL]

2. Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

La actualización de la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

3. Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de las mismas.

Planificación de la Prevención. Como resultado de la evaluación inicial de riesgos, se establecerá la estructura de un plan de prevención, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

- A) El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha portado la evaluación inicial de riesgos.
- B) La definición de objetivos generales y específicos.
- C) Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.
- D) El plan de formación para el sector.
- E) La asignación de medios materiales y humanos.
- F) La asignación de tareas.
- G) Los programas de seguimiento y evaluación.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los planes preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la comisión sectorial de seguridad y salud laboral.

Con tal fin se acuerda lo siguiente:

Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los delegados de prevención y delegados de personal.

■ *Se tiene en cuenta también la formación.*

4. DESARROLLO ARTÍCULOS 14, 15 Y 16 DE LA LPRL

- *Bien las ideas sobre integración de la prevención.*

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que éste se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

Se establece así que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud en dicho área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores.

- *Otra vez formación.*

Se realizará un plan formativo urgente para todos los trabajadores de nueva contratación sobre el mapa de riesgos laborales y el plan preventivo de las empresas.

4.5. Cataluña, aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de limpieza y engrase de vehículos, 7901575, DOGC 24/12/1999

- *Buena definición de política, aunque quizás prometa más de lo que finalmente compromete.*

Art. 62. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente convenio colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para alcanzar que las condiciones de trabajo, si es que así fuera, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores pon-

gan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a alcanzar una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existiesen, los representantes sindicales de los trabajadores así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia de este convenio colectivo las empresas afectadas elaborarán, para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y la salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará la evaluación de los medios y puestos de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los servicios de prevención, y en su caso de la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportarán necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pueda contener, así como su puesta en conocimiento, bien de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, de los trabajadores afectados.

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

4.6. Murcia, manipulado de envasado de agrios, 300055, BORM 06/09/2000

Art. 40. Seguridad y salud laboral. ...y las partes firmantes del presente convenio quieren dejar constancia y con el esfuerzo constante de todos, seguir trabajando con los medios legales de que sean dotados para mejorar día a día en el cumplimiento de la ley y reglamentos que afecten a las empresas y trabajadores de nuestro sector, promoviendo tantas acciones como sean necesarias para la mejora y el conocimiento de los deberes de cada una de las partes.

- *Prolijo y algo confuso, pero hay algo de política, y se fija un plazo para terminar la evaluación inicial de riesgos.*

4. DESARROLLO ARTÍCULOS 14, 15 Y 16 DE LA LPRL

Asimismo, las partes suscriptoras del convenio, se comprometen a llevar a cabo la política operativa en la prevención de riesgos laborales, adoptando las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, fomentando la información a los trabajadores, formándoles de una manera correcta y eficaz, y de manera especial a los representantes de éstos...

Se pacta que la evaluación inicial de riesgos como punto de partida para la planificación de la prevención deberá estar realizada por todas las empresas del sector antes de la finalización de la vigencia del presente convenio (1 de diciembre de 2000).

- *Plazo para hacer la evaluación de riesgos.*

4.7. Madrid, mercados de distrito de concesión municipal, centros comerciales de barrios y galerías de alimentación, 2802795, BOCM 16/1/2001

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

- *El mismo plazo, pero para hacer también el plan de prevención.*

4.8. Navarra, comercio de ganadería, 3101905, BON 21/12/2001

Art. 21. Salud laboral. Establecer en un plazo no superior a 6 meses a partir de la publicación del convenio una evaluación de riesgos y el plan de prevención en las empresas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- *...lo antes posible.*

4.9. Jaén, comercio del papel, 23000345, BOP 01/01/2000

Art. 35. Prevención de riesgos laborales. Todas las empresas del sector deberán elaborar lo antes posible el mapa de riesgos y constituir los Servicios de Prevención.

- *Recuerda y refuerza las obligaciones en materia de asistencia técnica. Incluso parece someterla a un control más exhaustivo por parte*

3.4.10. Santa Cruz de Tenerife, limpieza de edificios y locales, 3801035, BOP 28/07/2000

Art. 56. Revisión médica... Servicios de prevención. La empresa deberá disponer de un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva y en cuya actividad participarán los trabajadores/as por medio de sus representantes. La contratación o extensión del contrato con los servicios de prevención serán aprobados en el Comité de Seguridad y Salud laboral. Su función fundamental será:

Diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los/as trabajadores/as.
- Determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores sobre la prevención de riesgos y protección de su salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as respecto a los riesgos derivados del trabajo.

Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el órgano paritario de participación entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

del órgano paritario (actividades aprobadas y evaluadas).

4.11. Castellón, establecimientos sanitarios de hospitalización médico-quirúrgica, I200895, BOP 9/9/2000

Art. 24. Vigilancia del riesgo. I. La dirección de la empresa, asesorada técnicamente elaborará:

- A) Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- B) Un plan general de prevención.
- C) Planificación de planes anuales de prevención.
- D) Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas generales.

La dirección de la empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores y al Comité de Salud y Seguridad en el plazo máximo de 6 meses a partir de la publicación del convenio en el B.O.E., al objeto de que dicho Comité pueda elaborar un libro blanco del sector en esta materia. El procedimiento establecido en el apartado anterior deberá adaptarse al tamaño de la empresa, reduciéndose y simplificándose el procedimiento establecido.

- *Recuerda la necesidad del asesoramiento técnico y prevé una intervención a nivel de sector (libro blanco y mapa de riesgos), aunque algo confusa respecto de los órganos que la tienen que llevar a cabo.*

4.12. Andalucía, autotaxi, 7100932, BOJA 12/05/2001

Art. 34. Salud laboral. Las empresas se comprometen a aplicar los principios de la acción preventiva según el artículo 15 de la LPRL, considerando la perspectiva de género en el apartado d) de dicho artículo.

- *Salud laboral y género.*

4. DESARROLLO ARTÍCULOS 14, 15 Y 16 DE LA LPRL

- *Buen desarrollo, a efectos de prevención e incluso reparación de daños, de la definición de la LPRL del concepto de daños derivados del trabajo.*

4.13. Murcia, calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines, 3000195, BORM 31/7/1998

1.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este convenio, considerada como una enfermedad profesional.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará, en forma perentoria, a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

- *Compromisos para un mejor registro y reconocimiento de las enfermedades profesionales.*

4.14. Barcelona, industrias de panadería, 0802525, DOGC 05/12/2001

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

- *Demandas a estructuras públicas, más que compromisos de las partes. Sin embargo es significativo lo que se deduce sobre la autopercepción de riesgos en el sector.*

4.15. Comunidad Valenciana, empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, 8000545, DOGV 13/02/2002

Art. 37. Enfermedades profesionales. La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente convenio, gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos...) así como su catalogación y atención. Se propondrán a la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes:

- Enfermedades derivadas del stress emocional.
- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patologías otorrinolaringológicas.
- Enfermedades infectocontagiosas crónicas.
- Alergias crónicas.
- Desviaciones y enfermedades de columna.

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

Art. 68. Normas generales. 4. Con carácter semestral, empresas y trabajadores examinarán el cumplimiento en el seno de la empresa de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos, así como la adecuación y cumplimiento de las medidas correctoras adoptadas en el centro de trabajo.

- *Rutinas de seguimiento de la acción preventiva.*

4.17. Nervacero, S.A., 4803102, BOP Vizcaya 29/11/2000

Art. 8.2. Salud laboral. Se establece que el técnico de seguridad y un miembro del Comité de Empresa asistan a las reuniones diarias de producción para tratar temas de su competencia.

- *En su sencillez, una rutina eficaz para lograr una buena integración de la prevención.*

4.18. Cepsa, 9001160, BOE 13/12/1999

2. Criterios complementarios de desarrollo de la política de prevención.

2.1. Especificaciones generales. CEPSA gestionará y realizará todas sus actividades de forma segura y responsable, cumpliendo con todas las leyes y regulaciones vigentes, así como aplicando los procedimientos internos y la buena práctica para prevenir y evitar incidir negativamente en la seguridad y salud de las personas y en la seguridad de las instalaciones.

2.2. Planteamiento programático general:

Identificar y evaluar los riesgos potenciales para la seguridad y la salud resultantes de las operaciones e instalaciones existentes o nuevas.

Evitar cualquier riesgo no tolerable para la seguridad y la salud de las personas y protegerlas de posibles accidentes asociados con las actividades de CEPSA.

Formar a los empleados en el conocimiento y comprensión de los requisitos legales relacionados con la seguridad, higiene industrial y salud laboral, la política, procedimientos internos y «buenas prácticas», así como concienciarles de la importancia de realizar su trabajo con la seguridad e higiene adecuadas.

Realizar, de forma periódica, auditorías de seguridad e higiene de las instalaciones y operaciones de los centros, para controlar el cumplimiento de los requerimientos legales y corporativos, y la utilización de «buenas prácticas».

Realizar y apoyar los análisis, estudios y otras gestiones necesarias para conocer los posibles aspectos negativos para la salud y seguridad de las personas que, excepcionalmente, pudieran causar los productos fabricados y/o manipulados en CEPSA, así como comunicar a los empleados y clientes de cualquier nueva información relacionada con estos aspectos.

- *Planteamientos propios de una gran empresa y que rebasa ampliamente los mínimos legales, o por lo menos excluye una interpretación cicatera de los mismos.*

4. DESARROLLO ARTÍCULOS 14, 15 Y 16 DE LA LPRL

Utilizar los resultados de las evaluaciones, auditorías, etc., en seguridad, higiene y salud laboral, como criterio importante para evaluar el desempeño profesional de las personas y la gestión de la empresa.

2.3. Especificaciones de seguridad. CEPSA se compromete a mantener un alto nivel de prevención en materia de seguridad. Los programas de seguridad tienen como objetivo, por su propia naturaleza, la prevención de accidentes e incidentes en todas las instalaciones.

Las actuaciones y tareas de las personas se realizarán aplicando el concepto de seguridad integrada, por el cual se entiende que cada persona tiene la responsabilidad de llevar a cabo todas sus funciones y actividades con seguridad.

2.4. Seguridad en información de riesgos. Para actividades que entrañen riesgo potencial de incidentes/accidentes, se dispondrá de información detallada y actualizada sobre tecnología y seguridad. La información incluirá:

- El proceso de funcionamiento y la información requerida para caracterizar y controlar razonablemente emergencias previsibles.

- Propiedades físicas y químicas y peligros inherentes de las materias manipuladas en los centros.

Se establecerán y mantendrán los mecanismos necesarios de comunicación entre empleados y la dirección para:

- Estimular a los empleados para que se expresen los problemas y sugerencias relativas a la seguridad.

- Proporcionar información a la dirección para que lleve a cabo una labor de valoración, planes de acción y retroinformación.

- Comprobar que los empleados entienden y aceptan la necesidad de cumplir con los requerimientos de seguridad.

2.5. Seguridad en evaluación de riesgos. CEPSA asume la obligación de evaluar los riesgos en la empresa, entendiendo por evaluar el hecho de señalar el valor de una cosa y también estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa. Por tanto, de acuerdo con la ley y el reglamento, se considera que evaluar es la operación consistentes en estimar los riesgos de empresa, es decir, de señalarlos (localizarlos) y calcularlos (medirlos), para planificar el modo de prevenirlos.

Supone un comportamiento empresarial obligatorio, en el que contará con la colaboración de los Delegados/as de prevención en representación del personal, para determinar «la acción preventiva en la empresa para la seguridad y la salud de los trabajadores/as».

2.6. Marco de actuación. Todas las actividades, tareas o funciones que se realicen para CEPSA y puedan producir daños a las personas o instalaciones, deberán ser precedidas por un análisis desde el punto de vista de la seguridad, de forma que ésta no se vea comprometida por ninguna otra consideración.

2.7. Difusión de la política y práctica de seguridad, higiene industrial y salud laboral. Los resultados que se obtengan, por aplicación del sistema de seguridad, serán en función del convencimiento y aceptación del mismo por parte de todas las personas que integran CEPSA y, en especial, de la línea de mando hasta el máximo nivel.

Teniendo en cuenta la enorme importancia del factor humano en estos temas, se deberán realizar campañas de información y formación sobre la política y prácticas en materia de prevención con relación a la seguridad, higiene industrial y salud laboral.

8. Medicina preventiva. Durante la vigencia del convenio, la empresa se compromete, reconocida la importancia que tiene la salud, a la potenciación y desarrollo de la medicina preventiva en el ámbito de la empresa con arreglo a lo reseñado en los apartados 1, 2 y 6 de este capítulo y a las siguientes normas:

... Los niveles máximos admisibles serán aquellos contemplados en la legislación vigentes, siendo comparados en todo momento con los datos que sobre esta materia hay desarrollados por legislaciones y organismos internacionales. Además, siempre que haya que realizar un trabajo en ambiente que implique un riesgo, se adoptarán las máximas medidas de protección personal y tiempos máximos de exposición cuando estuvieran determinados.

... Cuando, por las condiciones imperantes en un puesto de trabajo, pueda demostrarse, de forma fehaciente, que se derivan consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores que ejercen su función en aquel puesto, la empresa estará obligada a adoptar aquellas posibles medidas correctoras necesarias que tiendan a evitar su repetición.

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

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

■ *En el ámbito del mismo convenio, una referencia a seguridad global y a la necesidad de difundir la política.*

■ *Interesante la referencia a la legislación y organismos internacionales y el recordatorio de la necesidad de adoptar medidas correctoras cuando hay evidencias de riesgo*

■ *Política incentivadora.*

- Otro ejemplo.

4.20. Alcoa Transformación, S.A, 0302821, BOP 01/09/2000

Art. 29 Seguridad en el trabajo. ...Con relación a los Premios de Seguridad, a conceder en base a conductas, ideas o sugerencias puestas de manifiesto por el personal en dicho campo y consideradas como positivas, se cifra el montante anual para 1999 en 72 ptas. por trabajador en plantilla al 1.1.1999. Esta cuantía por persona se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que experimente, con carácter general, las tablas salariales.

- *Excelente. Amarra un presupuesto de gestión compartida para temas de salud laboral. Obras son amores...*

4.21. Ferrocarriles Vascos, S.A., 8600172, BOPV 07/01/2001

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

Resultados. Recopilación de buenas cláusulas ordenadas por argumento

5. Condiciones de trabajo

5.1. Riesgo químico.

5.2. Pantallas de visualización de datos.

5.3. Drogodependencias.

5.4. Varios.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Disposiciones bastante poco frecuentes, muy pegadas al terreno y que proponen medidas preventivas o actuaciones concretas frente a riesgos típicos del ámbito del convenio. Las más frecuentes tienen que ver con riesgo químico, trabajo en pantallas y drogodependencias, y las hemos agrupado en subapartados. Aunque suscite interrogantes la relación entre salud laboral y drogodependencias, hemos preferido incluir dichas cláusulas para dar una herramienta más a los negociadores.

5.1. RIESGO QUÍMICO

5.1.1. Murcia, calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines, 3000195, BORM 31/7/1998

Art. 48. I.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para las empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

- Buena medida para evitar las transferencias de riesgo.

5.1.2. Ourense, industrias de siderometal y talleres de reparación de vehículos, 3200305, DOG 13/12/2001

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

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

- Plazo para realizar la evaluación del riesgo químico.

5.1.3. Álava, transporte de viajeros por carretera regulares, discrecionales y coordinados, 0101315, BOTHA 29/09/1999

Art. 42. Actuación en defensa del medio ambiente. Todo puesto de trabajo con riesgo de exposi-

- Plazo para la evaluación del riesgo químico.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

5.1. Riesgo químico

ción a agentes químicos o físicos deberá ser evaluado en un plazo no superior a doce meses. Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados al trabajador/es afectado/s y a los delegados de prevención así como quedar convenientemente archivados.

En tanto no existan valores europeos y/o nacionales, los valores a partir de los cuales se habrán de aplicar medidas correctoras, serán los utilizados por el INSHT y los gabinetes provinciales de seguridad e higiene. Estos valores límites de exposición (TLV'S) se considerarán «como valor máximo de exposición».

- *Sustitución de las lámparas de xenón.*

5.1.4. Alicante, exhibición cinematográfica, 0300085, BOP 6/9/2000

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

- *Confusa referencia a la posibilidad de aplicar las recomendaciones en materia de ergonomía del INSHT.*

5.1.5. Cataluña, aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de limpieza, engrase de vehículos, 7901575, DOGC 24/12/1999

En cuanto a determinados puestos de trabajo, serán de aplicación las normas y disposiciones que sobre ergonomía tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de todo tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de ventilación, etc.

- *Prohibición benceno.*

5.1.6. Baleares, marroquinería, confección de prendas de piel e industrias afines, 0700225, BOCAIB 30/1/2001

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

- *Lo mismo, indicando además los productos alternativos y la necesidad de extracción.*

5.1.7. Cataluña, cueros, repujados, marroquinería y similares, 7900115, DOGC 31/01/2001

Art. 45. Regulación de trabajos tóxicos. Queda prohibido el uso de pegamentos a base de benzol o benceno por tener éstos la consideración de tóxicos, deberán utilizarse para ello únicamente productos elaborados a base de látex o bencina.

Asimismo, será obligatoria la instalación de extractores para la posible evaporación de gases emanados de la gasolina, en los casos circunstanciales que hubiere de emplearse.

5.1.8. Córdoba, campo, I 400675, BOP I I/02/2000

Art. 28. Salud laboral. En todas las faenas de fumigación habrá alternancia de día trabajado y día de descanso, entendiéndose este último retribuido, a la vez que es obligatorio por parte de la empresa informar a los representantes de los trabajadores y secciones sindicales de los riesgos y características de los diferentes productos a utilizar. . .

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores un ejemplar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o ley que la sustituya, así como los anexos que correspondan a la actividad que se realice en dicha empresa. . .

- *Descansos en labores de fumigación. En el segundo párrafo se recupera una obligación establecida en la antigua OGSHT.*

5.1.9. Santa Cruz de Tenerife, limpieza de edificios y locales, 380 I 035, BOP 28/07/2000

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

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

- *Campaña sobre riesgo químico.*

5.2. PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS

■ Trabajo en pantallas.

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

Art. 71. Trabajo en pantallas. 1. Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar riesgos a la salud de los trabajadores (Diseño y colocación de mobiliario y del equipo, luminosidad, etc.).

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

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

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

■ Pantallas.

5.2.2. Cantabria, comercio de productos químicos, farmacéuticos e industriales (mayoristas), 3900795, BOC 12/6/1996

Art. 25. Trabajos con pantallas de visualización. La comisión paritaria del presente Convenio, en el transcurso del presente año 1996, elaborará un proyecto de Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo con pantallas de visualización y auriculares, que entrará en vigor automáticamente.

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

5.2.3 Telefónica Publicidad e Información, S.A., 9001252, BOE 03/06/2001

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

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

b) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante las pantallas más tiempo del establecido en

su jornada laboral, con descansos no acumulables de diez minutos por cada dos horas de trabajo en las pantallas.

5.2.4. Bilbao Bizkaia Kutxa. –Actividad Financiera, 4803290, 12/02/2001

Disposiciones adicionales. Disposición adicional primera. Personal de informática. Art. 12 Seguridad y Salud. 4. En ningún turno de trabajo podrá permanecer bajo ningún concepto la sala de ordenadores al cuidado o vigilancia de una sola persona.

- *Prohibición del trabajo en solitario en la sala de ordenadores.*

5.2.5. Baleares, despachos de graduados sociales, 0701825, BOCAIB 24/3/2001

Art. 27. Medidas de prevención de riesgos laborales. Dada la introducción y aumento de uso de nuevas tecnologías en los despachos, las partes acuerdan, en atención a la salud del trabajador, mejora de productividad y reducción del absentismo, las siguientes medidas:

- a) La utilización de equipos informáticos y cualesquiera otros de características similares no deben ser fuente de riesgo. Por ello, los asientos deben ser estables, con respaldo ajustable y se dispondrá reposapiés para los empleados que desarrollen habitualmente su jornada ante una pantalla, debiendo estar dotada ésta, a su vez, de la protección adecuada a sus características.
- b) La iluminación en general y la especial (lámparas de trabajo) deberán coordinarse de tal manera que se eviten los deslumbramientos y reflejos molestos en la pantalla u otra parte del equipo.
- c) Los ruidos producidos por los equipos auxiliares deberán ser tenidos en cuenta (en cuanto a su mitigación) al diseñar cada uno de los puestos de trabajo.

- *Sobre pantallas. En realidad son todos aspectos ya garantizados por el RD 488/1997.*

5.2.6. Ávila, oficinas y despachos, 0500245, BOP 29/10/2001

Art. 13. Descansos durante jornada. Los trabajadores cuyos cometidos se realicen durante toda la jornada diaria, única y exclusivamente, frente a pantallas visuales (ordenadores, terminales, etc.), en los términos que establece la Guía Técnica de Evaluación y Prevención de los Riesgos Relativos a la Utilización de Equipos con Pantallas de Visualización, disfrutarán de un descanso de veinte minutos cuando realicen jornada partida, y de treinta minutos cuando realicen jornada continuada, pudiendo en este último caso ser distribuido en dos períodos de quince minutos cada uno.

- *Descansos jornada en pantallas.*

5.3. DROGODEPENDENCIAS

- *Información para todos y asesoramiento para quienes deseen rehabilitarse.*

5.3.1. BSH Balay, S.A., 5002962, BOP Zaragoza 22/02/2000

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

- *Da amplia participación.*

5.3.2. Opel España de Automóviles, S.A., 5000582, BOP Zaragoza 28/06/2001

Art. 28. Lucha contra el alcohol, drogas y ludopatía. El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo sino también a sus compañeros de trabajo. Por otra parte, la ludopatía se ha incorporado en nuestra sociedad como una nueva forma de dependencia de las personas, afectando a su salud y a su entorno personal y profesional. La Organización Internacional del Trabajo recomienda a todas las empresas y sindicatos la importancia de ayudar a las personas que tienen problemas con el alcohol y otras adicciones. En esta línea, la participación del comité de empresa y sindicatos, y su cooperación con el departamento de prevención y comités de seguridad y salud en el trabajo, es necesaria en el desarrollo de una prevención eficaz de este tema.

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

Los objetivos de dicho programa serán:

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

Cualquier empleado de Opel España podrá solicitar su incorporación a dicho programa, demostrando su voluntad de seguir los tratamientos que le fueran marcados por los expertos.

Para el seguimiento de dicho programa y teniendo en cuenta la confidencialidad de su contenido, el comité de empresa designará un representante de cada central sindical, que junto con un representante del departamento de personal se reunirán de forma regular con los miembros del departamento de prevención responsables del mismo.

5.3.3. Nervacero, S.A., 4803 I 02, BOP Vizcaya 29/ I I/2000

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

■ *Protección frente a medidas disciplinarias.*

5.3.4. Personal laboral de Suma, Gestión Tributaria Diputación de Alicante, BOP Alicante 02/07/1999

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

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

Los objetivos básicos de este plan serán:

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

5. CONDICIONES DE TRABAJO

5.3. Drogodependencias

- *Es la mejor definición de la relación entre drogodependencias y condiciones de trabajo.*

5.3.5. Comunidad Valenciana, prótesis dentales (laboratorios de Castellón y Valencia), 8000345, DOGV 16/2/1998

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

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

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

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

5.4. VARIOS

5.4.1. Valencia, industrias vinícolas y comercio, 460025, BOP 8/6/2001

Trabajos en bodegas. Por causas de eficacia en el trabajo y de seguridad en los trabajadores se reconoce que el trabajo en bodegas en sus diversos puestos, puede en ocasiones reunir circunstancias que requieran la ayuda de un segundo trabajador, por lo que los encargados y delegados de salud conjuntamente controlarán el trabajo, e instruirán cómo se debe hacer en cada caso. Especialmente vigilarán la limpieza de depósitos y se recomienda la utilización de medios de comunicación por radio. También vigilarán especialmente los trabajos que impliquen desplazamiento de pesos excesivos.

Trabajos a la intemperie en condiciones climatológicas adversas. Las empresas facilitarán en estos casos al personal afectado las medidas de protección necesarias.

No obstante, en los trabajos prolongados a la intemperie (al aire libre sin techo) como los relacionados con la carga de barcos, camiones y cisternas de tren, en condiciones climatológicas adversas como lluvia continua y persistente, granizo fuerte o vientos o similares, la dirección de la empresa junto con los representantes de los trabajadores y el delegado de salud laboral decidirán:

a) A la vista de las condiciones climatológicas, si se puede o no realizar el trabajo.

Carga de bidones sobre contenedores y camiones. Siempre que las condiciones de trabajo lo permitan, el llenado de los bidones de más de 50 litros se realizará directamente sobre el medio de transporte a utilizar (camión, contenedor o similar).

... *Bombas de gasoil y gasolina.* Debido a la especial penosidad en la utilización de las bombas de gasoil y gasolina (exceso de ruidos, producción de gases tóxicos), todo ello durante largos períodos de tiempo (carga y descarga de camiones y barcos), dichas bombas serán sustituidas en el plazo máximo de un año por bombas eléctricas.

A partir del 1 de enero de 1996, el uso de las bombas de gasoil y gasolina quedará restringido excepcionalmente a los lugares u ocasiones en que no exista fluido eléctrico.

- *Trabajo en bodegas.*

- *Trabajo a la intemperie.*

- *Cargas.*

- *Bombas de gasoil y gasolina.*

5.4.2. Murcia, manipulado y envasado de agrios, 300055, BORM 6/9/2000

Art. 7º Condiciones de trabajo. Las empresas afectadas por este convenio intensificarán su atención y

- *Trabajo de pie.*

5. CONDICIONES DE TRABAJO

5.4. Varios

preocupación para conseguir que se reduzca en el límite posible las situaciones en que los trabajadores/as hayan de realizar su trabajo en pie, y hará que, cuando así haya de efectuarse, tal trabajo resulte lo más cómodo posible para los trabajadores/as. A tal efecto, el Comité de Empresa o los delegados de personal podrán realizar propuesta para que se mejoren las condiciones de trabajo de los trabajadores.

■ *Movilización de personas.*

5.4.3. Aragón, ayuda a domicilio, 7200075, BOA 7/3/1997

Art. 13. Condiciones de trabajo. ... Cuando los servicios se presten a enfermos con ciertas particularidades, encamados, etc., las empresas formarán a los trabajadores en lo relacionado con la atención y los cuidados específicos precisos. Si existieren condiciones de peso o especial padecimiento del usuario, se procurará que la movilidad la realicen dos personas.

■ *Movilización de personas y otras cargas.*

5.4.4. Madrid, ayuda a domicilio, 2807395, BOCM 25/9/1999

Art. 33. Salud laboral. b) Las movilizaciones de los usuarios se realizarán conforme a las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo. En caso de discrepancia, el Comité de Salud Laboral o delegados de prevención emitirá informe al respecto.

c) Referente a la realización de compras al usuario, a la carga y desplazamiento de materiales pesados y todo aquello que suponga un esfuerzo físico importante al trabajador, tendrá fijado un máximo de kilos que serán establecidos por el Comité de Seguridad y salud o en su caso por los delegados de prevención junto con la empresa.

■ *Temperatura.*

5.4.5. Melilla, hostelería, 5200455, BOME I I/5/2001

Art. 38. Seguridad y salud en el trabajo. f) Durante los distintos períodos estacionales, las empresas tomarán las oportunas medidas para que las temperaturas ambientales de los distintos sectores del establecimiento sean normales.

■ *Fija temperatura máxima en verano.*

5.4.6. Madrid, hostelería y actividades turísticas restauración, 2802085, BOCM 18/12/1999

Art. 46. Normas especiales. ... f) Durante los meses de verano, las empresas tomarán las medidas oportunas para que la temperatura ambiente de cocina no supere los 35° centígrados.

5.4.7. Coruña (A), oficinas y despachos, I501075, BOP 03/05/2001

Art. 26. Seguridad e higiene. Será obligatoria la utilización de ordenadores de filtros o monitores que cumplan la normativa vigente.

Las mujeres embarazadas estarán exentas de trabajos continuados en las fotocopiadoras.

Se efectuarán revisiones médicas específicas (vista, espalda, etc.) a los trabajadores y trabajadoras que desarrollen sus labores en equipos informáticos.

- *Disposiciones concretas para algunos riesgos típicos del trabajo de oficinas.*

5.4.8. Comunidad Valenciana, manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas, 8000115, DOGV 7/2/2001

Art. 53. Instalación y adecuación de maquinaria. Las empresas informarán a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes del personal de la instalación de nueva maquinaria, o modificación notable de la existente, con carácter previo a la puesta en práctica de estas medidas.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas a las empresas, directamente o por medio de los delegados de prevención, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa.

- *No es mejora, pero es clarito.*

5.4.9. Comunidad Valenciana, empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, 8000545, DOGV 13/2/2002

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

- Un período de descanso (opcional para el trabajador o trabajadora), para lo cual se deberá concretar su duración máxima, que en cualquier caso no será inferior a cinco meses; el período de tiempo de permanencia previa en el puesto de trabajo, que será de 12 años, y el porcentaje de retribución que se reduce.
- Proponer las medidas oportunas para que los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de burnout, sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes.

- *Medidas para el control del burnout.*

5. CONDICIONES DE TRABAJO

5.4. Varios

- *Contra el trabajo monótono. Una de cal y una de arena (condicionamiento a la productividad).*

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

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

La empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as elaborarán un plan de organización que permita la rotación del personal en las distintas funciones del empaquetado.

No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta la competitividad del sector tomatero, ambas partes coinciden en que los planes de rotación que pudieran elaborarse tendrían siempre como objetivo prioritario el que prevalezca la calidad y el funcionamiento de la propia actividad de empaquetado.

- *Trabajo en solitario.*

5.4.11. Girona, limpieza de edificios y locales, 1700385, DOGC 02/01/2001

Art. 48. Trabajo nocturno. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 h y las 6 h, pudiendo adelantarse o retrasarse, previa autorización de la Consejería de Trabajo y la intervención de la representación legal de los trabajadores.

Se acuerda recomendar a las empresas de limpieza que en los casos de trabajo nocturno y en lugares aislados, procuren que el personal que preste dichos servicios en solitario, lo realicen acompañados, y si ello no fuera posible, pongan a su alcance los medios de comunicación o alarma necesarios para casos de emergencia.

- *También para evitar el trabajo en solitario.*

5.4.12. Tarragona, cooperativas del campo, 4300165, DOGC 19/06/2001

Art. 53. Escaleras, lagares, prensas o silos. Las escaleras de mano que se utilizan en los trabajos de bodega o de almacén deben ser sólidas y seguras para evitar cualquier clase de accidentes y, si son dobles, ambos lados tienen que unirse con tirantes que sean suficientemente fuertes y seguros.

Para los trabajos del interior de los lagares, las prensas o los silos, además de las precauciones generales que se deben adoptar, es necesario que haya dos trabajadores, uno de los cuales debe quedarse fuera y poner atención y vigilar al que manipula y opera.

5.4.13. Murcia, construcción y obras públicas, 3000345, BORM 04/06/1998

Anexo VII. Plan de seguridad. I. Compromiso del cumplimiento estricto por todos los agentes intervinientes en el proceso constructivo (empresarios, trabajadores, técnicos y administraciones públicas) del Real Decreto 1627/1997.

1. Fase de elaboración de proyecto:

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

2. Fase de ejecución de la obra:

- a) En todas las obras deberá existir un plan de seguridad y salud, elaborado por el promotor (cuando asuma el papel de contratista), o por el contratista principal. Dicho plan de seguridad, confeccionado en aplicación del estudio de seguridad y salud, contemplará cada unidad o fase de la obra y será asumido expresamente en los contratos de ejecución parcial de obra por los distintos subcontratistas y trabajadores autónomos que intervengan en la construcción.
- b) El referido plan deberá ser aprobado antes del inicio de la obra por el coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra que designe al promotor de la misma.

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

5. CONDICIONES DE TRABAJO

5.4. Varios

- c) En todas las obras en las que durante la fase de ejecución intervenga más de una empresa, el promotor, obligatoriamente, se compromete a designar un coordinador en materia de seguridad en fase de ejecución, recayendo la designación en un técnico competente (que se estima, a nivel de edificación, como mínimo, un arquitecto técnico y en obra civil, un ingeniero técnico, con conocimientos adecuados en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción).
(Nota: En el anexo I del Real Decreto 1426/1997 recoge una relación no exhaustiva de las obras de construcción o de ingeniería civil.)
 - d) Se recuerda a las empresas del sector su obligación de cumplir con lo dispuesto en los artículos 30 y 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
 - e) Compromiso del promotor de dotar de la autoridad necesaria al coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución con relación a los subcontratistas y autónomos para que pueda cumplir fielmente con su obligación de coordinación de las actividades de aquéllos y del cumplimiento de lo recogido con el plan de seguridad y salud en el trabajo de la obra.
 - f) Subcontratación: Se considera imprescindible el cumplimiento por las empresas del sector de lo dispuesto en el artículo 116 de la vigente Ley 13/1995, de 18 de mayo, de contratos de las Administraciones públicas en materia de subcontratación de obras.
 - g) Tablón de anuncios: Se acuerda que por la Fundación Laboral de la Construcción se diseñe un modelo de tablón de anuncios para colocar en cada obra o centro de trabajo de construcción en el que conste el nombre de las empresas intervinientes, así como los nombres de las personas responsables de la prevención y riesgos laborales.
- 3. Campaña de la autoridad laboral competente (Inspección de trabajo y gabinete de seguridad e higiene) centrada en el control y asesoramiento a las empresas en:**
- Las protecciones perimetrales, huecos y aberturas.
 - Los riesgos electrónicos en máquinas.
 - Andamios.
 - Aparatos de elevación.
- Dado que es en estas materias en donde se produce el mayor grado de deficiencias, lo que en nuestro sector da lugar a accidentes graves y muy graves.

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

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

II. Medidas contra el intrusismo profesional.

— Establecimiento de un carnet profesional obligatorio para las empresas del sector, que acredite su cualificación y capacidad profesional para el ejercicio de su actividad, emitido por la organización profesional correspondiente.

— Consolidación de la cartilla profesional para los trabajadores del sector emitida por la FLC, y que deberán de poseer, todos los trabajadores.

5.4.14. Cepsa, 9001160,BOE 13/12/1999

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

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

■ *Concreción de las prácticas contra incendios.*

5.4.15. Ertoil, S.A., BOP Huelva 01/09/1997

Cláusula 48ª) Entrenamientos contra incendios. 1. Reconocida la absoluta necesidad de que todo el personal de este centro conozca y esté suficientemente entrenado en la extinción de un posible incendio, anualmente se programarán los entrenamientos correspondientes, siendo obligatoria la asistencia a los mismos con la equipación adecuada y en las fechas que oportunamente se determinen e indiquen.

2. El número de ejercicios a realizar anualmente por cada persona será de cinco y la duración de cada uno no excederá de una hora.

3. El personal en régimen de turnos realizará estos ejercicios una vez finalizada su jornada del primer turno,

■ *También sobre prácticas contra incendios.*

5. CONDICIONES DE TRABAJO

5.4. Varios

facilitándole la dirección de la empresa la comida en cafetería a las 14 h. Y el transporte por las rutas acostumbradas una vez finalizado el entrenamiento.

4. El personal en régimen de jornada ordinaria realizará estos ejercicios una vez finalizada su jornada, facilitándole la dirección de la empresa el transporte por las rutas acostumbradas, una vez finalizado el entrenamiento.

5. Por la realización obligatoria del entrenamiento tras haber terminado la jornada, la empresa abonará por persona y ejercicio realizado una cantidad que para 1997 se establece en 7.333 Ptas/brutas.

- *En materia de autoprotección, establece la aplicabilidad de una orden relativa a centros educativos.*

5.4.16. Comunidad Valenciana, empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud, 8000545, DOGV 13/02/2002

Art. 39. Planes de autoprotección. Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará al margen del real decreto sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE de 17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en centros de Educación General Básica, Bachillerato y Formación Profesional, como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE de 25 de enero), sobre Protección Civil. Este plan de emergencia y evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas, se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

- *Compromisos muy serios en materia de ruido.*

5.4.17. Robert Bosch España, Fábrica La Carolina, S.A., 2301132, BOP Jaen 02/08/2000

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

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

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

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

— Talleres con actividades permanentemente sentadas: 20°C

— Comedores: 18°C

— Vestuarios: 21°C

— Duchas: 22°C

— Aseos: 17°C

— Almacenes con personal habitual: 15°C

— Oficinas: 20°C

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

Los objetivos de temperaturas secas máximas y de definición de los puntos críticos del Centro se realizarán por el Comité de Seguridad y Salud.

La Comisión Paritaria de Seguimiento vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto, a fin que se lleve a cabo.

■ *Regulación de la temperatura...*

Resultados. Recopilación de buenas cláusulas ordenadas por argumento

6. Acoso sexual

6. ACOSO SEXUAL

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

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

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

Por lo demás, la solución de los problemas de acoso sexual tiene mucho que ver también con las políticas de igualdad y de no discriminación, y con las cláusulas que hablan de ellas, que por razones metodológicas no se han incluido en el presente estudio.

- Destacan tres aspectos que facilitan la intervención:

La diferencia entre atención sexual y acoso sexual, destacando el límite entre una y otra situación en función de la respuesta de la persona; la diferencia entre acoso sexual, acoso sexual de intercambio y acoso sexual medioambiental, necesaria para poder abarcar la diversidad de situaciones que se producen; la interpretación del acoso sexual como condición de trabajo.

6.1. Girona, industrias siderometalúrgicas, I 700305, DOGC 25/07/2001

Art. 63. Acoso sexual en las relaciones de trabajo.

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

Concepto. Se considera acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de carácter sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sabe, o está en condiciones de saber, que resultan indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que lo sufre, su respuesta puede determinar una decisión que afecte a su trabajo o a sus condiciones de trabajo. La atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de ésta haya dado claras muestras de rechazo, sean del tipo que sean. Esto diferencia el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

Acoso sexual de intercambio. En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de trabajo, ya sea para acceder al mismo, mantener o mejorar el estatus laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo. Se trata de un comportamiento en que, de una u otra forma, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la finalización del contrato, a la respuesta que el sujeto pasivo dé a los requerimientos en el ámbito sexual.

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

Lo aquí afectado negativamente es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo. El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo, por actitudes de connotación sexual, que acaba creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normal-

mente personal—de carácter psicológico— y ésta a la vez es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

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

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

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

Se comunicará inmediatamente a la representación de los trabajadores la situación planteada, si lo solicita la persona afectada.

En las actuaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose todas las diligencias que conduzcan a la elucidación de los hechos.

Durante este proceso, que deberá substanciarse en el plazo máximo de 10 días, todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar entre otras medidas, siempre que el sujeto pasivo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

El acoso sexual de intercambio se considerará siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental se podrá valorar como una falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

6.2. Palencia. tintorerías, lavanderías, limpieza..., 3400835, BOP 08/05/2000

Art. 26. Acoso sexual. 1. Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho a presentar denuncia (prevención).

- *Formulación menos acertada, pero que de todas formas representa un serio compromiso de actuación.*

6. ACOSO SEXUAL

2. Se consideran constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo (concepto).
3. La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a circunstancias de hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado. 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, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas (procedimientos).
4. 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 prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla (sanción).

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

6.3. Córdoba, industrias de la madera, I 4002 I 5, BOP 22/10/2001

Tercera. Acoso sexual. Se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

En el régimen disciplinario del presente convenio se considerará el acoso sexual como falta muy grave, a los efectos sancionadores que procedan. Será obligatoria la incoación de un procedimiento especial con apertura de un expediente de investigación.

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

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

6.4. Sevilla, limpieza de edificios y locales, 4101705, BOP 23/11/2001

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

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

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

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

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

5. Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND), integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social (propuesta que harán los sindicatos firmantes). Dicha comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario, o cuando lo solicite, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Será función de esta comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector, que aseguren la igualdad de

- *Es la mejor opción de las presentadas hasta ahora, puesto que empieza con una medida preventiva que necesariamente ha de partir de un compromiso empresarial que de pie a hablar del tema y formular ese compromiso colectivo de respeto a la dignidad y libertad sexual (lo que va en la línea de la observación realizada anteriormente sobre las propuestas de la OIT). Muy bueno el listado de ejemplos, que incluyen diversos tipos de acoso sexual, aun no definiéndolos. A resaltar especialmente y como muy positiva la Comisión para la Igualdad de Oportunidades (con funcionamiento regular y presupuesto propio) y el contextualizar las situaciones de acoso sexual en la discriminación entre hombres y mujeres.*

oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en desarrollo del presente convenio, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos, para lo cual contará con una dotación presupuestaria y la elaboración de un reglamento interno de funcionamiento.

- *Contiene todos los elementos esenciales.*

6.5. Granada, Campo, 1800065, BOP 25/11/2000

Art. 30. Acoso en el ámbito laboral. Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

Estos supuestos, en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellas que sean ejercidas sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán en todo caso como falta muy grave y como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado.

- *Introduce la prohibición de las conductas xenófobas, pero el procedimiento de corrección es poco dúctil.*

6.6. Valladolid, comercio, 4700075, BOP 16/10/2001

Art. 22. Acoso sexual y xenofobia. 1. En el ámbito del centro de trabajo no se tolerará el acoso sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo al trabajador/a que fuera objeto de alguna de tales conductas el derecho a presentar denuncia contra el actuante ante la dirección de la empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción.

2. La persona que se considere víctima del acoso sexual o de xenofobia, podrá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, por escrito –directamente o a través de su representante en la empresa, si lo hubiere–, haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias de incidencia que entienda puedan derivarse de la misma para él o la denunciante de la conducta de acoso o xenofobia. La presentación del escrito de denuncia del hecho ante la dirección de la empresa dará lugar a la apertura de un expediente informativo por ésta, en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a); y en el supuesto de que se verificase con total fehaciencia la realidad de la denuncia, la empresa pondrá el hecho en conocimiento del Juzgado de Instrucción.

3. La conducta de acoso sexual o xenofobia será considerada falta muy grave, y la sanción aplicable en todo caso será el despido de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo

por el denunciado/a prevaliéndose de la posición jerárquica que tenga en la empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La empresa, tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de acoso sexual o xenofobia, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

6.7. Coruña (A), limpieza de edificios y locales, 1500945. DOG 14/02/2003

Art. 33. Salud laboral. Será de aplicación la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa que la desarrolla.

Las empresas reconocen el derecho de los empleados/as a trabajar en un medio exento de riesgos de acoso sexual y se comprometen a no permitir ni tolerar ningún comportamiento de esa naturaleza.

Acoso sexual: se denomina acoso sexual aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que son consideradas ofensivas y no deseables por la persona que las sufre.

Las empresas se comprometen a tratar con discreción y prontitud las reclamaciones que se presenten por este motivo tanto de manera personal o a través de los comités de empresa o delegados/as de personal.

También se comprometen a no ejercer ningún tipo de represalias sobre las personas que sufran o denuncien actuaciones de este tipo.

- *Bien la definición de acoso como conducta «no deseable» por la persona que lo padece y la protección de los denunciantes. Interesante intermediación de los representantes de los trabajadores.*

6.8. Cataluña, industrias de confección de ante, napa y doble faz, 7900295. DOGC 06/02/2001

Cuarta. Las partes manifiestan su plena conformidad con la adopción de cuantas medidas tiendan a la represión de actitudes o manifestaciones que atenten contra el debido respeto a la dignidad de la persona, aplicando a tal fin los criterios de ética y honestidad, con absoluta independencia de motivaciones de clase, sexo o categoría empresarial o profesional.

- *Incluye también acoso moral.*

6.9. Melilla, hostelería, 5200455, BOME I I/05/2001

Art. 40. Régimen disciplinario para el acoso sexual. Entendemos por acoso sexual cualquier acercamiento de contenido sexual no deseado por parte del trabajador que lo recibe, pudiendo ser expresado de manera verbal y/o no verbal, en el que se utilizan presiones físicas y/o psíquicas para obtener favores sexuales del trabajador acosado en el lugar de trabajo.

- *Bien la referencia al derecho al cambio de puesto de trabajo.*

6. ACOSO SEXUAL

En todo caso, el acoso sexual, con el contenido de conducta antijurídica tipificada por el Código Penal, pasará a constituir un incumplimiento contractual de carácter grave o muy grave en el régimen disciplinario aplicable.

Dada la naturaleza del tema, en este tipo de procedimientos sólo deben estar implicadas las personas realmente necesarias, de cara especialmente a la protección de la víctima.

Los trabajadores afectados por esta situación tendrán derecho al cambio de puesto o de turno en la empresa siempre que lo soliciten y sea posible según el volumen de la plantilla.

Los trabajadores, habiendo sido probada dicha situación, no podrán ser despedidos ni sancionados por la empresa durante el tiempo para el que fue contratado, salvo que la baja en la empresa sea por voluntad propia.

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

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

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

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

- *Sencillo pero útil. Tutela de la dignidad, prohibición de discriminación por razón de sexo, del acoso y de las ofensas físicas y verbales basadas en el sexo (por si hubiera discusión sobre qué es o no acoso).*

6.11. Valencia, industria de marroquinería y afines, 4601725, BOP 27/07/2001

Tercera. Todos y todas los trabajadores y las trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

6.12. Baleares, hostelería, 0700435, BOCAIB 13/08/2002

Disposición Adicional Novena. Acoso sexual. Se acuerda crear una Comisión de trabajo, en el seno de la comisión paritaria del convenio, antes del vencimiento de tres meses desde la firma del mismo, para tratar las medidas que propicien la evitación del llamado «Acoso sexual» en el ámbito de aplicación personal, funcional y territorial del presente convenio. Dicha comisión de trabajo deberá acordar un protocolo para reglamentar un procedimiento especial para tratar estos casos.

- *Mecanismos correctos para abordar el problema.*

Resultados. Recopilación de buenas cláusulas ordenadas por argumento

7. Medio ambiente

7. MEDIO AMBIENTE

En materia de medio ambiente un primer objetivo es siempre la inclusión de algún tipo de cláusula, aun muy genérica, referida al mismo, pues su mera presencia en el convenio viene implícitamente a reconocer la legitimación de los trabajadores y de sus representantes para debatir la política y actuación ambiental de la empresa. Desde esa óptica se reseñan incluso cláusulas genéricas y corresponsabilizadoras, que asimilan los impactos sobre el medio ambiente procedentes de los trabajadores a los imputables a los empresarios y por ende a la organización de la producción. Es una perspectiva que desde luego no compartimos, pero que tiene de bueno que se normalice el hablar de medio ambiente en las empresas.

El siguiente objetivo es el de reforzar las posibilidades de intervención para disminuir el impacto ambiental de la actividad productiva. Esto supone que:

- a) los trabajadores y sus representantes sean interlocutores reconocidos.
- b) tengan además derechos reconocidos a la formación y a la información.
- c) ostenten competencias de acuerdo al derecho laboral.

Dado lo novedoso de la materia y la dificultad de abrir nuevos caminos para la participación, hemos reseñado prácticamente todas las cláusulas, con la excepción de las repeticiones literales, que hemos encontrado en materia de medio ambiente. Subrayamos que en esta materia, a diferencia de todas las demás, la mayoría de las buenas cláusulas reseñadas proceden de convenios de empresa.

7.1. Valencia, industria del metal, 4600105, BOP 3/8/2000

La contaminación del medio ambiente derivada de las instalaciones industriales afecta por igual a trabajadores y empleadores. Por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

- *Genérico propósito de «evitar» la contaminación ambiental.*

7.2. Madrid, prevención-extinción de incendios forestales, 2811105, BOCM 3/7/2000

Art. 58. Actuación en defensa y protección del medio ambiente. Las partes firmantes de este con-

- *Mucho énfasis en la corresponsabilidad y muy pocos compromisos concretos.*

7. MEDIO AMBIENTE

venio consideran necesario que las empresas y los trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector forestal debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas y los trabajadores en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas y los trabajadores, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la dirección de la empresa como de los representantes de los trabajadores y de los propios trabajadores.

-
- *Competencias para el CSS en materia de medio ambiente y crédito de 8 horas mensuales para el desarrollo de esas funciones.*

7.3. Tioxide Europe, S.A., 2100281, BOP Huelva 07/03/2000

Art 42. Seguridad, Higiene y Medioambiente (SHE). Además de cumplir la legislación vigente en todo momento, se profundizará en todo lo referente a la Seguridad y el Medioambiente. Cada uno de los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de 8 horas mensuales retribuidas para dedicarlas a estas funciones.

7.4. Comunidad Valenciana, oficinas y despachos de Valencia y Castellón, 8000495, DOGV 8/6/2001

Art. 44. Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente. Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio.

Para lograr estos objetivos se acuerda crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente integrada por las partes firmantes del presente convenio con las siguientes funciones:

...En materia de medio ambiente:

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la dirección y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

Los representantes de los trabajadores que adquieran responsabilidades en materia de medio ambiente podrán recibir formación por cualquiera de las partes firmantes del convenio sobre estos temas. Las partes firmantes pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen con la finalidad de que el desarrollo de este capítulo no repercuta en costes directos no asumibles por las empresas.

- *Competencias de la comisión paritaria en materia de medio ambiente. Se sitúa más desde el punto de vista de los consumidores que de la producción. Se echan en falta medios para cumplir los objetivos e indicadores para evaluar los resultados.*

7. MEDIO AMBIENTE

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este capítulo generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad.

Sector Propuestas de funciones para la Comisión de Medio Ambiente. Objetivos concretos Oficinas y Despachos:

- Promover el ahorro energético y la utilización de energías renovables.
- Aumentar la eficiencia en el uso del papel.
- Utilizar productos y materiales más respetuosos con el entorno.
- Reducir el uso del resto de recursos naturales.
- Reducir la producción de residuos y gestionarlos de manera correcta.
- Colaborar en la sensibilización ciudadana.
- Cambio de actitudes en el uso de la electricidad (luz, equipos informáticos, aire acondicionado ...) y sustitución de los equipos poco eficientes en términos energéticos.
- Implantación de la recogida selectiva de residuos (papel, vidrio, pilas y tubos fluorescentes, plástico, materia orgánica).
- Utilización de productos menos agresivos con el medio ambiente.
- Integración de la energía solar térmica, fotovoltaica y pasiva y de sistemas eficaces de aislamiento térmico y acústico, entre otros, en los proyectos urbanísticos e ingenieriles.
- Difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa.

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente estará compuesta por 8 miembros, 4 designados por la patronal y 4 por las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

-
- *Lo mismo, pero las competencias son diferentes. Compromisos claros y sencillos.*

7.5. Valencia, limpieza de edificios y locales, 4601595, BOP 21/09/2001

B) En materia de medio ambiente:

1. Estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y productos utilizados en el sector y elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con el entorno y los recursos naturales.
2. Desarrollo de actuaciones sectoriales que difundan el compromiso de las partes en la protección del medio ambiente.

7.6. Alicante, limpieza de edificios y locales, 0300145, BOP 7/8/2001

Art. 25. Salud laboral. Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio.

- *Cláusula modesta, pero que da juego.*

7.7. Cataluña, cava y vinos espumosos, 7900755, DOGC 23/03/2001

Decimocuarta. Se considera necesario que las empresas y trabajadores del sector, actúen de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, cuidando su defensa y protección según los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Para ello, las empresas del sector deberán adoptar una actitud permanente responsable y visible en materia de medio ambiente y al mismo tiempo que el esfuerzo que están desplegando las empresas en este campo y el que se pueda realizar en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Las empresas del sector se comprometen a fomentar y garantizar la información mediante los delegados de prevención de riesgos laborales.

- *Compromisos en materia de medio ambiente y además reconocimiento de competencias a los delegados de prevención.*

7.8. BP OIL España, S.A., 9008752, BOE 24/08/2000

Art. 85. Del medio ambiente. La empresa y la representación legal del personal manifiestan su compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Se considera necesaria para estos fines, entre otras, la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

1. Mantener y optimizar una actuación responsable en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar para su conservación y mejora.
2. Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer patente, respecto a ellos, el progreso que se logre.
3. Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la empresa, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

- *Declaración de la política medio ambiental de la empresa que no establece ningún compromiso laboral concreto, más allá del implícito de su reproducción en el convenio.*

■ Otro ejemplo.

7.9. Ferrovial Servicios, S.A., I50354I, BOP A Coruña 05/06/2001

Art. 104. Del medio ambiente. La Empresa y la representación legal del personal manifiestan su compromiso de actuar de forma responsable y respetuoso con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Se considera necesaria para estos fines, entre otras, la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

1. Mantener y optimizar una actuación responsable en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar para su conservación y mejora.
2. Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer patente, respecto a ellos, el progreso que se logre.
3. Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la empresa, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

■ Otro.

7.10. Aceralia Corporación Siderúrgica, S.A., 3303262, BOPA 21/I/2/2000

Art. 59. Medio ambiente. La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en el ámbito de Aceralia lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente acuerdo su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental en la empresa.

A tal fin, se impulsarán las acciones necesarias para conseguir los siguientes objetivos:

- Las medidas necesarias para conservar y mejorar el medio ambiente.
- Garantizar el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental, integradas en todos los niveles de la empresa.
- Alcanzar un buen comportamiento medioambiental, tanto individual como colectivamente.

■ Lo mismo...

7.11. BSH Balay, S.A., 5002962, BOP Zaragoza 22/02/2000

Art. 23. Bis. Medio ambiente. La protección del medio ambiente es un objetivo fundamental de Balay, S.A., considerándose particularmente responsable de la protección y conservación de un medio ambiente digno. Las innovaciones y progreso técnico de los productos y procedimientos deben ser compatibles con el medio ambiente.

Los principios por los que se debe regir nuestra política medioambiental deben ser:

1. Reducir el impacto medioambiental para impedir accidentes con daños en todo el ciclo productivo.
2. Tomar las medidas oportunas para impedir accidentes con daños medioambientales o minimizar sus efectos.
3. Asegurar la gestión adecuada para una política medioambiental eficaz.
4. Cumplir las leyes y normas de protección del medio ambiente, incluso ir más allá de lo exigido.
5. Fomentar en cada uno de los miembros de la empresa el comportamiento respetuoso con el medio ambiente.
6. Requerir de los proveedores que procedan de la misma forma en política medioambiental.
7. Informar a los clientes del uso medioambiental adecuado de los productos.

7.12. Telefónica de España S.A.U., 9004942, 02/07/2001

Clausula 10. Prevención de riesgos laborales, salud laboral y medio ambiente. Medio ambiente: El proyecto de gestión medioambiental de Telefónica de España, S.A.U, tiene por objeto incorporar criterios medioambientales en la gestión de la empresa. Para unificar la organización y garantizar la participación de los trabajadores en el proyecto, la actual Comisión de Control y Vigilancia del Medio Ambiente, dependiente del Comité Central de Seguridad y Salud, se constituye como Equipo de Gestión Medioambiental, como la mejor vía de participación de toda la plantilla de Telefónica de España en el Sistema de Gestión Medioambiental (SGMA), manteniendo el mismo carácter y dependencia del Comité Central de Seguridad y Salud. Su principal misión será la de apoyar a la unidad coordinadora de SGMA en la implantación del propio sistema.

Se abordarán problemáticas concretas, tales como: materiales reciclables, recogida de residuos, gasolina sin plomo, emisiones CO², estudios de impacto ambiental, auditorías medioambientales, etc.

■ Más...

7.13. Nylstar, SA, de Blanes centro, I700951, DOGC 07/07/2000

Art. 52 Compromiso de la empresa en política de seguridad y medio ambiente. La empresa se compromete a:

- Considerar la seguridad y la protección del medio ambiente objetivo prioritario de su actividad industrial y comercial.

■ *Muy interesante el apartado relativo a las empresas externas. Bien la concreción relativa al control «estricto» de los vertidos.*

7. MEDIO AMBIENTE

- Ninguna prioridad puede anteponerse a la seguridad.
- Realizar un programa de prevención que vigile y mejore el estado de salud de los trabajadores.
- ...
- Controlar estrictamente los vertidos, las emisiones atmosféricas y los residuos.
- Asegurar que todas las empresas externas tienen un programa de seguridad y protección del medio ambiente para sus trabajadores.

- *Intenta trasladar la responsabilidad a los trabajadores. Se puede aprovechar como base para implantar alguna buena práctica de trabajo.*

Art 54. Protección del medio ambiente. El agua es un bien escaso y es responsabilidad de todos hacer un uso racional y adecuado de la misma; con tal fin nos comprometemos a:

- No malgastarla: haciendo un uso necesario y restringido de la misma.
- Cerrar los grifos cuando no se usen, avisando a los mandos inmediatos de las deficiencias que puedan observarse en este sentido (fugas en cisternas sanitarios, duchas, válvulas en mal estado, etc.).
- A no contaminarla, arrojando productos prohibidos en los desagües tales como: aceites, productos químicos, petróleo, gasoil, gasolina, disolventes, DW, etc.

Art. 55. Para mejor conservación del medio ambiente todo el personal de la empresa se compromete a:

- Separar los restos que se producen, durante todo el proceso de fabricación: así como los residuos que puedan producirse en el resto de los talleres y dependencias de la fábrica y depositarlos en los contenedores, bolsas y lugares asignados, ya sean restos de hilos y polímeros, ensimajes, basuras, aceites, pilas, fluorescentes, papeles, cartones, etc.

Art. 56. Con objeto de procurar un ahorro de energía, todo el personal de la empresa se compromete a:

- Evitar dejar las luces encendidas e instalaciones en marcha sin ninguna necesidad.
- Avisar a su mandos inmediatos de las fugas de aire comprimido, vapor, DW, nitrógeno, gas etc, que se produzcan.

- *Concreto. Buen reconocimiento de la participación.*

7.14. Saint Gobain Vetrotex España, S.A, 2801111, BOCM 01/04/2002

Art. 45. Salud laboral y medio ambiente. 8. Medio ambiente laboral. La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo. Por ello, los delegados de prevención y medio ambiente deberán recibir cursos específicos en materia medioambiental.

Se realizarán auditorías ambientales con la participación sindical, tal y como recoge el decreto-ley sobre desarrollo del reglamento comunitario que contempla la participación de los representantes de los trabajadores en la ecogestión.

De igual manera, se pondrán en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

7.15. Bimbo S.A., 9000682, BOE 15/08/2001

Art. 43. Comité Intercentros. Con fundamento en lo previsto en el art. 63.3 del ET se constituye un Comité Intercentros cuyas funciones serán:

...e) Recibir información sobre las cuestiones en medio ambiente en relación con las actividades que desarrolla la empresa. En todo caso, las secciones sindicales de empresa más representativas podrán proponer cuantas medidas consideren oportunas en esta materia.

- *Buen reconocimiento del derecho a la información en medio ambiente.*

7.16. Volkswagen Navarra, S.A., 3103352, BON 12/10/2001

Art. 156. C) Medio ambiente. La empresa a través de su área de Medio Ambiente mantendrá previamente informada a la Comisión de Delegados de Prevención de aquellos aspectos relevantes en el área de gestión, así como de las campañas que se realicen en materia medioambiental implantada en la empresa y de las modificaciones relevantes que se vayan produciendo.

El área de Medio Ambiente, con el fin de realizar una adecuada planificación y gestión de los objetivos medioambientales, estudiará las aportaciones que se le realicen desde los órganos de representación especializados, principalmente de la Comisión de Delegados de Prevención.

Uno de los objetivos permanentes de la empresa a través del área de Medio Ambiente es la formación continua de los empleados en materia medioambiental. Se informará a la Comisión de Delegados de Prevención de todos aquellos cursos que se impartan, tanto a nivel de empleados generales como de expertos en medio ambiente o personal directivo, con objeto de que puedan participar en ellos.

Además se formará e informará a aquellos colectivos de trabajadores que por las características de su actividad y de los productos que manipulan puedan incidir negativamente en el medio ambiente.

- *Como el anterior, con además formación.*

- *Reconocimiento del derecho a la información.*

7.17. Neumáticos Michelin, S.A. Aranda de Duero, 9013581, BOE 03/07/2001

Art. 51. Medio ambiente. Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada centro de trabajo, donde se realicen el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con la formación e información suficiente a cargo de la empresa.

- *Reconocimiento de derechos de información y participación.*

7.18. Opel España de Automóviles, S.A., 5000582, BOP Zaragoza 28/06/2001

Art. 30. Política de protección medioambiental. Las partes firmantes de este acuerdo reconocen la importancia de la protección medioambiental y consecuentemente de que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente.

La dirección mantendrá regularmente informados a los representantes de los trabajadores, a través del Comité Central de Seguridad y Salud, del plan de gestión medioambiental y de las actividades específicas encaminadas a preservar el medio ambiente, dentro de las condiciones establecidas en el marco legal vigente.

Asimismo la dirección de la compañía se compromete a una amplia participación de los representantes de los trabajadores en todos aquellos aspectos relacionados con la información, política, objetivos y actuaciones medioambientales a través del Comité Central de Seguridad y Salud.

- *Información.*

7.19. Iberia, L.A.E., 9002660, BOE 26/06/2001

Art. 216. Medio ambiente. Se realizará una Memoria anual que la Empresa presentará en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, dentro del primer trimestre del siguiente año.

La empresa informará/formará a los trabajadores en aquellos aspectos derivados de su trabajo que sean necesarios para la mejora del medio ambiente. Cuando la formación sea exclusiva en este sentido, y no forme parte de la que se deriva de los procesos productivos, tendrá la misma consideración que la formación en materia preventiva.

7.20. Accesorios de Tubería, S.A., BOTHA 13/11/1998

Art 16 Medio Ambiente y Seguridad y Salud Laboral. Durante la vigencia de este convenio la empresa continuará realizando actuaciones de mejora del medio ambiente y de la seguridad y salud en el trabajo. En esta línea, la dirección asume el compromiso de habilitar un pabellón nuevo para ubicar las arenerías tanto de la Disa como del Carrusel, dentro de los primeros años de vigencia del convenio.

- *Un compromiso concreto*

7.21. Fertiberia, S.A., 9009332, BOE 31/01/2002

Art. 45. Medio ambiente. El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente obliga a la empresa a continuar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medio ambiente que nos rodea. Igualmente constituye hoy una problemática de indudable interés sindical y, por tanto, parece conveniente hacer un desarrollo concreto de esta materia que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa de la empresa, por lo que ambas partes acuerdan:

1. En cada centro de trabajo, a través de la representación de los trabajadores y sindical, se facilitará información:
 - a. De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
 - b. De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
 - c. De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
 - d. El desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.
2. La representación de los trabajadores y sindical de cada centro de trabajo podrá proponer iniciativas tendientes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.
3. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.
4. En el Comité Intercentros de Seguridad y Salud se informará de todos estos aspectos referidos al conjunto de la empresa, así como de la política medioambiental diseñada por la empresa y de su evolución.

- *Amplio reconocimiento de la participación-interlocución, con derechos adicionales en materia de información y formación.*

- *Compromiso de implantación de un sistema de gestión medioambiental*

7.22. G.E. Plastics de España S.Comandataria por Acciones, 3001842, BORM 29/03/2000

Art. 66. Actuación en defensa y protección del medio ambiente. Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

La compañía se compromete a cumplir rigurosamente con la legislación vigente en materia medioambiental además de con la normativa interna sobre medio ambiente de la empresa y, para ello, utilizará el Sistema de Gestión Medioambiental ISO 14.001 para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Resultados. Recopilación de buenas cláusulas ordenadas por argumento

8. Otras materias

- 8.1. Trabajos tóxicos y peligrosos.
- 8.2. Coordinación empresarial y protección de los trabajadores externos.
- 8.3. Trabajadores especialmente sensibles.

8. OTRAS MATERIAS

8.1. TRABAJOS TÓXICOS Y PELIGROSOS

La primera medida preventiva en relación con estos tipos de trabajo es la eliminación y luego minimización del riesgo. En esta materia es difícil mejorar la muy completa redacción del art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; sin embargo, algunas cláusulas insisten en el carácter transitorio y excepcional de estos trabajos, y por ello merecen ser destacadas.

Otras buenas cláusulas que se han encontrado se centran esencialmente en los siguientes aspectos:

- a) Excluir de estos trabajos a las personas contratadas con un contrato para la formación.
- b) Reducir la jornada de las personas expuestas.

Por lo demás, en esta materia es conocido el rechazo sindical a la «monetarización» del riesgo, entendida como percepción de pluses por la realización de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos (la salud no se vende). En nuestra recopilación de buenas cláusulas, en consecuencia, no hemos contemplado ninguna que prevea el establecimiento de pluses por la realización de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, salvo que como alternativa al plus ofrezca la posibilidad de optar por una reducción de jornada.

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

Art. 56. Excepcionalidad de los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. Todo trabajo que sea declarado penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del/de la trabajador/a.

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

- *Muy bueno. Sanciona la excepcionalidad y prohíbe incrementos de la exposición.*

8. OTRAS MATERIAS
8.1. Trabajos tóxicos y peligrosos

- Igual que el anterior, añade una referencia a cómo determinar la clasificación de los trabajos.

8.1.2. Murcia, calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines, 3000195, BORM 31/7/1998

Art. 48. ... I.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo, en todos los casos, fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

- Compromiso de suprimir el riesgo y, mientras tanto, plus.

8.1.3. Asturias, comercio en general, 3300245, BOPA 2/8/2001

Art. 14. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. Las empresas se comprometen formalmente a adoptar las medidas técnicas pertinentes para suprimir tales riesgos. Mientras sigan existiendo los mismos, se abonará un 25% sobre el salario que viniera percibiendo el trabajador.

- Esta cláusula aparece con cierta frecuencia.

8.1.4. Cantabria, aserradores y almacenistas de madera, 3900655, BOC 3/10/2001

Art. 15. Contrato formativo. ... En ningún caso se podrán realizar este tipo de contratos en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

- Reducción de jornada.

8.1.5. Madrid, comercio de mayoristas y minoristas de juguetes, deportes y armerías deportivas, 2802775, BOCM 25/2/2002

Art. 9º. Jornada. ... c) Los trabajadores que realicen trabajos nocivos, penosos o peligrosos tendrán una jornada de 35 horas semanales.

- Posibilidad de sustituir el plus por una reducción de jornada.

8.1.6. Asturias, construcción, 3300295, BOPA 10/8/1999

Art. 29. Pluses. I. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por ciento sobre su salario base, incluido de lunes a domingo. Si estas funciones se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será de la mitad. No obstante, de existir acuerdo expreso entre empresa y trabajador, en lugar de abonar las bonificaciones reseñadas, se reducirá la jornada en los mismos porcentajes.

8.1.7. Cantabria, construcción y obras públicas, 3900365, BOC 11/08/1998

Art. 67. Jornadas especiales. Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente convenio colectivo, las actividades siguientes...:

- b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición habitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 36 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.
- c) Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de enero de 1956.
- d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de la jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

- *...en la línea de reducir el tiempo de exposición al riesgo.*

8.1.8. Cantabria, industrias químicas, 3900815, BOC 18/6/2001

Art. 15. Complemento por toxicidad, penosidad y peligrosidad. Las empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar o eliminar en lo posible las condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad de los puestos de trabajo.

En aquellos casos en que no fuera posible eliminar tales condiciones y mientras las mismas subsistan, los trabajadores que presten servicios en puestos declarados legalmente como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirá, por este concepto la cantidad de 293 pesetas por día real de trabajo durante 2001. Para los años 2002, 2003 y 2004 dicha cantidad se aumentará en el mismo porcentaje en que aumenten los salarios.

Por acuerdo mutuo entre la dirección de cada empresa y el Comité o delegados de personal, se podrá sustituir el abono del complemento por la reducción de la jornada de trabajo en cuatro horas a la semana.

- *Concreta la reducción en 4 horas, aunque sean pocas.*

8.1.9. Madrid, limpieza de edificios y locales, 2802585, BOCM 28/9/2000

Art. 41. Toxicidad, peligrosidad y penosidad. Aquellos trabajadores y por el tiempo que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas, y que no puedan ser subsanadas, percibirán un incremento del 20 por

- *Tiempo o dinero, a opción del trabajador.*

8. OTRAS MATERIAS

8.1. Trabajos tóxicos y peligrosos

100 del salario base o verán reducida su jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción del trabajador.

Será la jurisdicción social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y penosidad.

- *Muy interesante el procedimiento para determinar la toxicidad de un puesto y las medidas que se adoptan, especialmente en beneficio de las embarazadas, mientras se dilucida la cuestión. Lástima que no diga nada sobre posterior eliminación o minimización del riesgo (aunque podamos entender que entra en juego automáticamente el art. 14 de la LPRL).*

8.1.10. Valencia, industria azulejera, 4601395, BOP 29/10/2001

Art. 59. Todo trabajador está obligado a poner en conocimiento de la empresa y ésta a los delegados de Prevención, los trabajos que consideren tóxicos, debiendo razonar y justificar los motivos en que los fundamentan.

Si se trata de mujeres embarazadas, tras haber comunicado por escrito a la empresa su estado, y mientras se sigue procedimiento legal para la comprobación o determinación de si los trabajos son o no tóxicos, se le trasladará a otro puesto de trabajo.

Si en el puesto de trabajo supuestamente tóxico hubieran primas, incentivos o destajos, será trasladada a un nuevo puesto donde existieran éstas, percibiendo los salarios de su categoría profesional, y las primas, incentivos o destajos serán de su nuevo puesto.

En el caso de que se resolviera que los trabajos alegados no son tóxicos, la empresa optará, dando cuenta al Comité de Empresa, si la vuelve al primitivo puesto de trabajo o la mantiene en el que fue trasladada.

Si se tratara de otros trabajadores, la empresa, conjuntamente con los órganos que señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 noviembre), decidirán en el plazo máximo de cinco días naturales las medidas concretas a adoptar, teniendo en cuenta la posible toxicidad y el estado del trabajador, hasta tanto se determine legalmente si los trabajos alegados son o no, efectivamente tóxicos.

Del resultado definitivo del procedimiento legal seguido en estos casos se dará traslado y cuenta a la representación de los trabajadores en los órganos de seguridad.

- *Referencia a la preparación del trabajador.*

8.1.11. Santa Cruz de Tenerife, comercio de automóviles, accesorios y recambios, 3800435, BOP 19/12/2001

Art. 34. Salud laboral. ... Las empresas afectadas por el presente convenio no podrán destinar a un trabajador a realizar tareas de tipo tóxico, penoso o peligroso cuanto éstos no tengan la cualificación adecuada ni los medios de protección exigidos para la realización de los trabajos.

8.1.12. ABB Motores, S.A., 0805232, DOGC 05/11/2001

Art. 28 Plus de seguridad y salud. 1. Al personal que, por las características especiales del puesto de trabajo, tenga cierta incomodidad derivada del uso de los medios de protección, y siempre a juicio del Comité de Seguridad y Salud, se le abonará la bonificación señalada en el anexo 4. Se deducirá la parte proporcional que corresponda en los casos de ausencias.

4. Corresponde al Comité de Seguridad y Salud decidir la inclusión o exclusión de los puestos en los que corresponde abonar este plus y, en caso de no llegarse a acuerdo, se estará a lo dispuesto por la autoridad laboral.

- *Curioso plus asociado a la penosidad de la protección personal.*

8.2. COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y CONTROL DE TRABAJADORES EXTERNOS

Desde hace varios años está pendiente en la agenda del Gobierno y de los agentes sociales el desarrollo reglamentario del artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Mientras tanto, la evolución de la siniestralidad, de los estudios que la analizan y de la percepción de los trabajadores, empresarios y preventivistas apunta hacia la absoluta centralidad del tema. Recordamos que en cumplimiento de los acuerdos tripartitos de finales de diciembre de 2002 cabe esperar una regulación en la materia para antes de finales de 2003. Lo que sí ya se ha producido es la regulación, a través del Real Decreto 216/1999, de la especial situación de los trabajadores de empresas de trabajo temporal. En este marco, la negociación colectiva ha aportado algunas mejoras en la tutela de los trabajadores puestos a disposición y regulaciones dirigidas a dar mayor concreción a la obligación empresarial de coordinación.

8.2.1. Baleares, Estibadores portuarios, Sociedad Estatal de estiba y desestiba del Puerto de Ibiza s.a.

Art. 36. Medidas en materia de seguridad e higiene. Las obligaciones empresariales en la materia podrán ser asumidas de manera común, es decir, a través de la creación y sostenimiento de servicios comunes, cuya gestión podrá ser acordada con la Sociedad Estatal del Puerto de Ibiza.

El estudio y aplicación de esos servicios será materia a tratar por la comisión paritaria del convenio.

Art. 47. Coordinación de funciones comunes. Sin perjuicio de las responsabilidades y funciones que corresponden a cada una de las partes firmantes de este convenio, la Sociedad Estatal podrá coordinar y facilitar aquellas actuaciones que, por afectar comúnmente a todos los trabajadores portuarios, tanto sujetos a relación laboral común como sujetos a relación laboral especial y a las empresas estibadoras, exigen una unificación y desarrollo coordinados. En especial coordinará las actuaciones de las partes en materia de formación profesional, medicina del trabajo, normativa de Seguridad e Higiene y demás que le encomienda expresamente el presente convenio o se acuerden en el seno de la comisión paritaria.

■ *Aplicación íntegra del convenio a los trabajadores de ETT.*

8.2.2. Madrid, prevención-extinción de incendios forestales, 28 I I 105, BOCM 3/7/2000

Art. 19. Empresas de trabajo temporal. A los trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal les será de aplicación el presente convenio colectivo en todas y cada una de sus cláusulas.

8.2.3. Navarra, construcción y obras públicas, 3102805, BON 5/7/1999

Décima. Empresas de trabajo temporal. Contratos de puesta a disposición. Los trabajadores de las empresas de trabajo temporal podrán participar en la prevención de riesgos laborales a través de los órganos de prevención establecidos en la organización interna de la empresa usuaria.

- Posibilidad de los trabajadores de ETT de participar a través de los órganos de la usuaria.

8.2.4. Castellón, industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, I200055, BOP 8/6/1999

Art. 51 bis. Empresas de trabajo temporal. A) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio no admitirán a prestar servicios en sus centros de trabajo a aquellos trabajadores puestos a su disposición por las empresas de trabajo temporal que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

1. Identificación del curso formativo recibido.
2. Institución o gabinete que lo impartió.
3. Número de horas invertidas en la acción formativa.

B) Las empresas azulejeras exigirán de las empresas de trabajo temporal con las que celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores que en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a éste, hagan constar de modo expreso que los trabajadores cedidos a la empresa usuaria son retribuidos de acuerdo con lo previsto en el Convenio colectivo nacional de Empresas de Trabajo Temporal.

- Comprobación de la formación de los trabajadores de la ETT.

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

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

- Tiene interés en hacerlo, pues es responsable solidario.

8.2.6. Baleares, transporte de mercancías por carretera, 0700835, BOCAIB I4/9/2000

Art. 46. Subcontratas. Las empresas se comprometen a vigilar y supervisar la calidad de los trabajos efec-

- Prohibición de segundas subcontratas.

8. OTRAS MATERIAS

8.2. Coordinación empresarial y control de trabajadores externos

tuados en las subcontratas, así como a exigir el estricto cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Las empresas se comprometen a informar a la representación social, facilitando los datos relativos a la subcontratación efectuada, las empresas adjudicatarias y el volumen de trabajo subcontratado, así como a no utilizar subcontratas en trabajos de carácter permanente ni subcontratación de segundo grado.

■ *Buen recordatorio.*

8.2.7. Ciudad Real, elevación, depuración, captación, tratamiento y distribución de aguas, I300025, BOP 09/10/2000

Art. 47. Control de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores externos (subcontratas). El empresario será responsable de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores que no siendo de su plantilla, realizan actividades subcontratadas por éste en su centro de trabajo o por equipos o materias suministradas por él.

■ *Regulación muy completa para un sector en el que es habitual que los empresarios no sean titulares del lugar de trabajo.*

8.2.8. Girona, limpieza de edificios y locales, I700385, DOGC 02/01/2001

Art. 15. Seguridad e higiene. 1. Las empresas sujetas al presente Convenio colectivo estarán obligadas a proporcionar a todos sus trabajadores los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. Las empresas gestionarán, con las entidades que contraten, que proporcionen a sus trabajadores elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento e higiene deseados. Los trabajadores estarán obligados a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcionen las empresas, de conformidad con la legislación vigente y específicamente la normativa de seguridad y salud laborales.

2. Los propietarios, arrendatarios o titulares del local o negocio que tengan contratado el servicio de limpieza con empresas afectadas por este convenio estarán obligados a adoptar en los locales donde se presta el servicio cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que prestan el servicio con su propio personal puedan aplicar correctamente las medidas de seguridad e higiene que les vienen impuestas por este convenio y otras disposiciones de carácter general en materia de seguridad, higiene, vestuario, etc.

En los contratos suscritos entre los propietarios, arrendatarios o titulares de los locales donde se deba prestar el servicio y las empresas de limpieza deban realizarlos, se hará constar esta obligación, cuyo cumplimiento estricto ha de observarse por parte de dichos contratantes o arrendatarios que reciban el servicio de limpieza, de tal modo que, si así no lo hicieren, no podrá prestarse dicho servicio por ninguna empresa dedicada a la actividad de la limpieza, en tanto no sean adoptadas dichas medidas complementarias de seguridad e higiene. Todo ello sin perjuicio de lo que establece el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el caso concreto de trabajos de limpieza en establecimientos sanitarios de cualquier índole (lugares susceptibles de contagios o infecciones), las empresas harán constar en el contrato con dichos establecimientos que el personal adscrito para dichos servicios deberá tener las mismas medidas de higiene y preventivas a que tengan derecho los sanitarios del centro, incluso disponer de los medicamentos necesarios. El personal estará igualmente obligado a emplear los medios y medidas que a este efecto se le deban proporcionar y a tenor de la normativa legal en cada caso.

8.3. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

El artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales resulta insatisfactorio, ya que reconoce el derecho a la movilidad por motivos de salud, y en definitiva a la adscripción a un puesto de trabajo lo más compatible posible con el estado de salud de cada persona, de manera muy cautelosa y poco ágil. Además, es llamativa (y peligrosa) la falta de coordinación de este artículo con las disposiciones relativas a incapacidades o despido objetivo por ineptitud sobrevinida. La negociación colectiva incide en la materia a través de diferentes cláusulas: a un nivel más elemental, preestableciendo ubicaciones más cómodas para los trabajadores de edad o menores o previendo una vigilancia de la salud más continua de los trabajadores especialmente sensibles; con más originalidad y valentía otras cláusulas intentan incidir en la misma esencia del artículo, facilitando la adaptación de los puestos, la reubicación de las personas e incluso intentando evitar los efectos negativos para el trabajador de la descoordinación de las disposiciones sobre inaptitudes.

- *Exención turnos nocturnos desde 55 años.*

8.3.1. Baleares, establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia, 0700345, BOCAIB 11/9/2001

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

- *Reserva de trabajos más cómodos para trabajadores de mayor edad.*

8.3.2. Madrid, limpieza de edificios y locales, 2802585, BOCM 28/9/2000

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

- *Menores.*

8.3.3. Madrid, hostelería y actividades turísticas restauración, 2802085, BOCM 18/12/1999

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

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

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

- *Protección específica y vigilancia de la salud especial.*

8.3.5. Castellón, establecimientos sanitarios de hospitalización médico-quirúrgica, I200895, BOP 9/9/2000

Art. 24. Vigilancia del riesgo. 2. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales y por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

- *Vigilancia de la salud.*

8.3.6. Palmas (Las), cultivo de tomates, 3500665, BOP 20/10/2000

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

...Derecho al cambio de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando se dé una incompatibilidad entre las características del puesto (una vez mejorado todo lo posible) y las circunstancias de salud del trabajador/a. La trabajadora gestante tendrá derecho durante su embarazo, y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si éste resulta perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.

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

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

8.3.7. Cantabria, construcción y obras públicas, 3900365, BOC I I/8/1998

Art. 74. Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capaci-

- *No asegura el salario del puesto de origen, pero está bien.*

8. OTRAS MATERIAS

8.3. Trabajadores especialmente sensibles

dad laboral. I. Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar previsiblemente y con cierto fundamento perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.

- *Se admite la exención de trabajos de descarga de equipajes por motivos de salud.*

8.3.8. Baleares, transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera, 0700855, BOCAIB 4/8/2001

Art. 27. Readaptación profesional. Los conductores que no superen las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir que les habilita para la prestación de sus funciones profesionales, y como consecuencia de esta circunstancia se vean en la situación de pérdida del empleo, podrán optar por esta extinción contractual, en los términos legalmente previstos, o a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa, siempre y cuando exista tal plaza y se adapte a las condiciones del trabajador y reúna éste las aptitudes profesionales adecuadas para este nuevo trabajo. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las de la nueva categoría profesional asignada.

Caso de no existencia de esta nueva plaza de trabajo, el trabajador, una vez cesado, tendrá preferencia para acceder en el futuro a los puestos que pudieran quedar vacantes y disponibles o a los que se pudieran crear, siempre y cuando el trabajador reuniera los requisitos y aptitudes exigibles para ocupar dicho puesto de trabajo.

Tercera. Carga y descarga de equipajes por cuenta de terceros. Se podrán establecer acuerdos en virtud de los cuales los conductores puedan asumir funciones de carga y descarga de equipajes de los clientes transportados, en las bodegas del vehículo, siempre y cuando estas funciones fueran demandadas por los clientes y/o agencias de viajes, y abonaran tales servicios directamente a los conductores.

Tales acuerdos podrán contemplar la mediación entre el empresario afectado por este convenio y los clientes y/o agencias de viajes, en cuyo caso aquél asumirá el pago delegado por cuenta de terceros, pago que tendrá la consideración de suplidos, al no provenir del acervo patrimonial del empresario pagador.

Las tarifas que se pactan, por viajero y servicio, para los períodos que a continuación se indican son las siguientes:

Período	Euros	Pesetas
1 de enero de 2001 a 30 de junio de 2001	0,19	32
1 de julio de 2001 a 31 de marzo de 2002	0,21	35
1 de abril de 2002 a 31 de marzo de 2003	0,23	38
1 de abril de 2003 a 30 de junio de 2004	0,25	41

El valor del último tramo de la tabla anterior para el cuarto período tendrá vigencia hasta el día 30 de junio de 2004.

Por la comisión paritaria del convenio se definirán aquellos equipajes que, por su volumen o difícil transporte, no se incluyen en tal servicio.

En caso de imposibilidad física, previa y debidamente justificada, el conductor podrá ser dispensado de esta función, en su caso.

El importe citado tendrá la consideración de gastos suplidos, por lo tanto no incluye en la base de cotización a la Seguridad Social, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 23 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Los pactos celebrados en cantidad distinta de la establecida en el presente artículo deberán constar por escrito con indicación de los motivos, y deberán ser comunicados a la comisión paritaria del convenio para su validez. De no cumplirse con tales requisitos, dichos pactos serán nulos.

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

3.3. Adaptación o cambio de puesto de trabajo. El punto 6.4.3 del Acuerdo firmado el 12 de julio de 2000 en la mesa general de negociación de la Administración de la Generalitat de Catalunya, prevé que en la mesa sectorial de personal docente no universitario se negocie la aplicación de la disposición adicional primera del Real Decreto 2112/1998.

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

- *Buen procedimiento para asegurar la movilidad de los trabajadores especialmente sensibles*

8. OTRAS MATERIAS

8.3. Trabajadores especialmente sensibles

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

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

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

- *Valiente intento de incidir en el tema de las no aptitudes.*

8.3.10. Santa Cruz de Tenerife, limpieza de edificios y locales, 380 I 035, BOP 28/07/2000

Art. 56. Revisión médica. En los casos de que exista algún problema de salud que incompatibilice al trabajador afectado tendrá derecho a cambiar a un puesto de trabajo compatible a su estado de salud, siempre y cuando esta posibilidad exista.

Aportaciones de los negociadores

Logros, dificultades, perspectivas de futuro

1. Un primer test de utilidad e interés: la presentación a los agentes sociales

2. Conclusiones, dificultades, retos de futuro

I. UN PRIMER TEST DE UTILIDAD E INTERÉS: LA PRESENTACIÓN A LOS AGENTES SOCIALES

Los resultados preliminares del estudio se presentaron, entre el 29 de abril y el 25 de junio de 2003, en seis foros, celebrados en distintas ciudades (Madrid, Palma de Mallorca y Sevilla), dirigidos a negociadores de convenios de los agentes sociales, a los que se solicitó una valoración de la utilidad e interés del estudio.

Los asistentes fueron seleccionados e invitados por su larga experiencia en la negociación colectiva, madurada tanto con la presencia en numerosas mesas negociadoras de ámbitos diversos como a través del ejercicio de tareas de dirección y responsabilidad en los sindicatos o las asociaciones empresariales.

Se trató, pues, de reunir una muestra significativa de los destinatarios finales de la recopilación de buenas cláusulas, que va dirigida en primer término y esencialmente a todas y cada una de las personas que negocian los casi 5.000 convenios colectivos vigentes en España.

El objeto de las reuniones era recabar la opinión de los agentes sociales sobre el proyecto desarrollado y las buenas cláusulas recopiladas y valorar su receptividad e interés hacia ambos extremos.

Todos los asistentes coincidieron en considerar muy positivamente el proyecto. La recopilación de buenas cláusulas se vio como una herramienta extraordinariamente válida para impulsar la negociación colectiva en salud laboral y mejorar sus contenidos. Sin querer caer en autocomplacencias exageradas, no sería justo ocultar que la receptividad de los negociadores fue tan buena y su entusiasmo tan contagioso que reforzaron el compromiso del equipo técnico con el proyecto.

2. CONCLUSIONES, DIFICULTADES, RETOS DE FUTURO

Tras la presentación de la metodología, los objetivos y los resultados del estudio se formularon a los intervinientes las siguientes preguntas concretas:

1. Impresiones generales sobre el trabajo (objetivo, método, resultados).
2. Señalar buenas cláusulas que se conozcan y no recogidas en el estudio.
3. Valorar las dificultades para la difusión de estas buenas cláusulas y para que haya más y mejores buenas cláusulas.
4. Actuaciones posibles para superar estas dificultades.

Del debate que se generó para contestar a esas preguntas se destacan las siguientes ideas:

Relación entre negociación colectiva y experiencias

Las materias en las que es más fácil encontrar buenas cláusulas son aquellas que más se debatieron en los primeros años de vigencia de la LPRL. Se corresponden bastante con las necesidades de desarrollo negociado de la ley que se identificaron en un primer momento y son, además, aquellas en las que más experiencias se están teniendo y más acción sindical y empresarial se está dando. Como es lógico, donde no hay experiencias, tampoco hay negociación colectiva ni buenas cláusulas. La transferencia de las ideas desde el debate hasta la acción sindical, y de allí a la negociación colectiva requiere un tiempo, por lo que parece lógico que dentro de unos años se encuentre reflejo en la negociación colectiva de los debates sobre gestión de la prevención y deficiencias del actual marco normativo que nos están ocupando en la actualidad.

Diferencia entre buenas cláusulas y documentos orientativos de la negociación colectiva elaborados por los agentes sociales

Existe una diferencia esencial entre los documentos que las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales elaboran para orientar la negociación de sus representantes en las mesas de negociación, vulgo «plataformas», y las buenas cláusulas. Las primeras expresan los desiderata de los agentes sociales, sus objetivos máximos, el punto de partida de cada agente social en la negociación. Las segundas, por el contrario,

son fruto y expresión de un acuerdo real y concreto entre las partes, expresan el punto de encuentro entre sus posiciones de partida. Esa virtualidad, el haber materializado ya en al menos una ocasión el acuerdo de las partes, es la que puede facilitar tremendamente su difusión.

Percepción de atención deficiente a la salud laboral por parte de los negociadores

Se entonó un mea culpa generalizado por la escasa atención prestada a los temas de salud laboral en la negociación colectiva. En general se considera como una de las causas posibles la deficiente preparación de las comisiones negociadoras en la materia. En ocasiones también se ha mencionado la falta de interés de los trabajadores, aunque luego se ha matizado que ese interés se puede fácilmente generar proporcionando a los trabajadores información adecuada y suficiente. Nos ha llamado la atención que con frecuencia por ambas partes se haya mencionado la «pobreza» de la negociación colectiva, cuando conscientemente en la presentación del estudio se ha intentado evitar poner calificativos a los resultados de la negociación colectiva. Parece un dato significativo a la hora de valorar la auto-percepción de los resultados de la negociación por parte de los negociadores.

Valoración positiva de los resultados del estudio

Aunque parezca contradictorio con lo anterior, los agentes sociales también han expresado su sorpresa por la cantidad y calidad de buenas cláusulas halladas. La percepción generalizada era de una situación más desfavorable de la que trasciende del estudio. La recopilación tiene por lo tanto un indudable valor de refuerzo positivo, ya que induce importantes elementos de satisfacción por los logros conseguidos entre todas las instancias responsables de la negociación colectiva. La visión de conjunto, además, permite planificar la dirección de los futuros esfuerzos en los ámbitos punteros hacia las materias en las que menos buenas cláusulas se han conseguido; y en los otros ámbitos hacia la consolidación y difusión de las buenas cláusulas más experimentadas.

La negociación colectiva en salud laboral como proceso continuo

Los agentes sociales señalan que la negociación colectiva en salud laboral es en realidad un continuum, cuyo logro más importante no siempre es el convenio. Es frecuente que el convenio se cierre una vez alcanzado

el acuerdo sobre los temas tradicionales (salarios, jornadas, contratación, etc.), aunque no se hayan consolidado avances en materia de salud laboral, y que con posterioridad a su firma se sigan negociando estos temas e incluso se alcancen acuerdos interesantes. Es verdad que esos acuerdos y esa realidad son «invisibles» mientras no se materialicen en documentos publicados, pero no es menos cierto que son importantes para tener un cuadro fiable de la marcha de la negociación en salud laboral.

Facilidad de reproducción de las buenas cláusulas recopiladas

Se considera que la recopilación presentada de buenas cláusulas –ordenadas por materia, listas para ser reproducidas y legitimadas por haber sido ya firmadas por representantes de los trabajadores y de los empresarios a la vez– podría tener un importante efecto dinamizador de la negociación colectiva. Se estima que una adecuada difusión de la recopilación, que permitiese a cualquier negociador –incluso de ámbitos muy pequeños– disponer de la misma propiciaría una rápida extensión de las buenas cláusulas, por la extrema facilidad que representa para los negociadores reproducir artículos y contenidos ya experimentados. También se considera interesante una recopilación de «malas cláusulas», que permita evitar la reproducción de errores.

Necesidad de dar continuidad al estudio

Como retos de futuro se señala que sería muy oportuno dar continuidad al estudio, a efectos de tener información sobre la progresiva difusión y mejora de las buenas cláusulas. En sucesivas ediciones del estudio o en otras publicaciones que se promuevan sería interesante introducir variables cuantitativas, a efectos de estimar y analizar la implantación y progresión de las buenas cláusulas. Evidentemente, no es lo mismo que una buena cláusula aparezca en un convenio, en diez o en tres mil. Para señalarla como susceptible de ser incorporada a una negociación, es suficiente detectarla una vez. Pero para valorar su capacidad de difundirse y extenderse es necesario tratar información cuantitativa.

Análisis de los impactos en la práctica

La experiencia ha demostrado que no siempre una buena ley se traduce en buenas prácticas, bien porque no se cumple, o porque no se entiende, o porque no existe el substrato cultural que presupone o por cualquier

otro motivo. Del mismo modo, es posible que aparentes buenas cláusulas resulten en realidad inaplicables o no consigan los efectos esperados o presenten algún otro tipo de disfuncionalidad. Por ello resultaría interesante analizar los resultados prácticos de una muestra de las buenas cláusulas recopiladas, para comprobar su capacidad efectiva de incidir en la realidad y mejorar las condiciones de trabajo.

Exclusiones e inclusiones

La parte sindical, aunque entiende las razones metodológicas por las que se han eliminado del estudio las cláusulas relativas a jornada, ritmos y turnos, insiste en la creciente importancia de los efectos sobre la salud de estos aspectos. En este sentido, resulta significativo que la única petición «excéntrica» recibida en todas las presentaciones haya sido: «Por favor, impulsad donde se pueda para lograr – legal o convencionalmente – que haya un coeficiente reductor de los años necesarios para jubilarse para quienes trabajan a turnos. Como en la minería».

El sentido de reproducir la ley

Los agentes sociales han explicado los motivos por los que es extraordinariamente frecuente en los convenios «copiar» la normativa vigente. Por un lado la traslación al convenio pone a los trabajadores a salvo de las posibles modificaciones a peor que se introduzcan en la normativa sin introducir obligaciones nuevas para los empresarios, y eso es contemplado favorablemente por ambas partes. Por otro, se insiste en que muchos trabajadores se interesan por conocer su convenio, pero no pueden tener la misma familiaridad con otras normativas, como el Estatuto de los Trabajadores o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de trascendental importancia para ellos. Por eso se introducen conscientemente extractos de normativas en los convenios, para difundir su conocimiento entre los trabajadores. Es lógico que no se hayan considerado buenas cláusulas los artículos que son meras reproducciones de la LPRL, pero tampoco hay que infravalorar la importancia de dichos artículos.

Contradicciones empresariales

Entre el inicio del estudio y su finalización se firmaron dos importantes acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva: el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2002) publicado en

el BOE de 17 de enero de 2002 y el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003) publicado en el BOE de 24 de febrero de 2003. Los criterios fijados en esos acuerdos en materia de salud laboral fijan, en resumen, unas materias que podrían ser objeto de negociación y los ámbitos idóneos para cada una de ellas. Las materias son:

- a) El deber empresarial de garantizar la vigilancia de la salud en función de los riesgos evaluados y no eliminados.
- b) Crédito horario de los delegados de prevención.
- c) Constitución de comisiones paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos.
- d) Déficit y necesidades en materia de prevención a partir de un diagnóstico de situación.
- e) Formas de designación de los delegados de prevención y criterios de cooperación con la dirección de la empresa.
- f) Procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas, y planificación de la actividad preventiva.
- g) Integración de la prevención (ANC 2003).
- h) Contenido de la formación específica (ANC 2003).

Con la excepción de las últimas dos, que sólo aparecen en el ANC de 2003, las demás son comunes a ambos acuerdos.

Por la parte sindical se ha considerado un obstáculo al progreso de la negociación colectiva la orientación de algunas organizaciones empresariales que, con aparente contradicción del ANC, recomendaban la no asunción de compromisos en materia de horas para delegados de prevención, o para formación o comisiones paritarias o protocolos de vigilancia de la salud, y sugerían centrar la negociación en el desarrollo y concreción del artículo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales relativo a las obligaciones del trabajador (art. 29).

Información, formación y asesoramiento de los negociadores

Los agentes sociales coinciden en reconocer que las personas que integran las mesas de negociación presentan importantes carencias formativas en materia de salud laboral. La complejidad intrínseca de la materia, su desarrollo legal y conceptual de los últimos años requieren de los negociadores una buena formación en prevención, sin la cual les resulta muy difícil alcanzar redactados coherentes y con capacidad real de mejorar la normativa y favorecer el impulso de la actividad preventiva de las empresas. Sería bueno que los negociadores fueran destinatarios de acciones ad hoc de formación, y tuvieran la posibilidad de acceder a información y asesoramiento a demanda. La recopilación de buenas cláusulas incide en esa dirección, pero habría que reforzarla planificando otras acciones en las líneas indicadas.

- 1. Preguntas relativas a las cláusulas sobre salud laboral en la Hoja Estadística de Convenios Colectivos de Sector y la Hoja Estadística de Convenios Colectivos de Empresa**
- 2. Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva (ANC 2002)**
- 3. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2003)**
- 4. «El ANC 2002, una excelente oportunidad». Una valoración sindical**
- 5. Opinión de negociadores empresariales sobre las buenas cláusulas recopiladas**
 - 5.1. Metodología.
 - 5.2. Consideraciones generales.
 - 5.3. Consideraciones a cada tema de buenas cláusulas.

I. PREGUNTAS RELATIVAS A LAS CLÁUSULAS SOBRE SALUD LABORAL EN LA HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR Y LA HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

Las Hojas Estadísticas de convenios de empresa y de sector recogen las siguientes preguntas sobre cláusulas de salud laboral incluidas en los convenios de sector o empresa:

Cláusulas sobre salud laboral

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? | <input type="checkbox"/> SÍ | <input type="checkbox"/> NO |
| 2. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? | <input type="checkbox"/> SÍ | <input type="checkbox"/> NO |
| 3. ¿Se establecen cursillos en materia de seguridad y salud? | <input type="checkbox"/> SÍ | <input type="checkbox"/> NO |
| 4. ¿Se establece reconocimiento médico anual a cargo de la empresa? | <input type="checkbox"/> SÍ | <input type="checkbox"/> NO |
| En caso afirmativo, ¿incluye las revisiones ginecológicas? | <input type="checkbox"/> SÍ | <input type="checkbox"/> NO |
| 5. ¿Se establecen sistemas de designación de los delegados de prevención distintos a los previstos legalmente? | <input type="checkbox"/> SÍ | <input type="checkbox"/> NO |
| a) ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? | <input type="checkbox"/> SÍ | <input type="checkbox"/> NO |

ANEXOS

I. Preguntas relativas a las cláusulas sobre Salud laboral en la Hoja Estadística de Convenios Colectivos de Sector y la Hoja Estadística de Convenios Colectivos de Empresa

Sí NO

- Se aumenta
- Se reduce

Sí NO

- Trabajadores/as
- Delegados/as sindicales

Sí NO

Sí NO

Sí NO

Sí NO

Sí NO

Sí NO

b) ¿Se modifica el número de delegados/as de prevención elegible?

En caso afirmativo, señálese lo que proceda:

c) ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados/as sindicales?

En caso afirmativo, cumpliméntese lo que proceda:

6. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención?

7. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los delegados/as de prevención para su formación?

8. ¿Se crea un órgano específico paritario de «salud laboral» competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio?

En caso afirmativo, ¿sustituye a los delegados/as de prevención que pudieran elegirse a nivel de empresa/centro de trabajo?

9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica?

10. ¿Se establecen supuestos en los que es obligatoria la constitución de «servicios de prevención» propios?

2. ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC 2002)

Resolución de 26 de diciembre de 2001, publicada en el BOE de 17 de enero de 2002

CRITERIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las organizaciones sindicales y empresariales compartimos la preocupación por la situación de la siniestralidad laboral en España y manifestamos nuestro compromiso y disposición para contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales.

En esa línea entendemos que se debería fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo, para una constante mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

El objetivo, por tanto, debería ser facilitar su aplicación concreta, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

En alternancia con lo anterior, creemos que los sujetos colectivos públicos y privados deberían colaborar entre sí, de acuerdo con sus capacidades y potencialidades, en la transmisión de las actitudes preventivas, incluso más allá del centro de trabajo en donde son exigibles, es decir, en el conjunto de la sociedad.

En el contexto de la negociación colectiva, el tratamiento de la seguridad y salud laboral corresponderá a un ámbito de negociación más amplio, o más concreto, según el aspecto específico a abordar. Así, entre los principales contenidos pueden señalarse los siguientes:

El deber empresarial de garantizar la vigilancia de la salud, en función de los riesgos evaluados y no elimina-

ANEXOS

2. Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva (ANC 2002)

dos: Éstos podrían ser tratados en los ámbitos territoriales y sectoriales más amplios. A tal fin podrían utilizarse como referencia protocolos, criterios y guías técnicas de aplicación.

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 en el marco sectorial podrían ser incluidos en este ámbito de negociación.

Resulta de utilidad que, desde el ámbito sectorial, se identifiquen los déficit y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales, a partir de un diagnóstico de la situación, de la definición de objetivos generales y específicos y, eventualmente, de programas de actuación y seguimiento.

Lo anterior puede facilitar y orientar la actuación preventiva de las empresas mediante la elaboración de sus correspondientes planes de actuación.

Igualmente, la formación que debe ser impartida a los trabajadores y trabajadoras podría ser objeto de negociación en el ámbito sectorial, si éste existiese.

También podrían negociarse en ámbitos sectoriales las formas de designación de los delegados de prevención y los criterios de cooperación en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en las empresas.

Respecto a las evaluaciones de riesgos, pieza clave de la actuación preventiva, en los convenios sectoriales podrían abordarse cuestiones como los procedimientos de consulta para llevarlos a cabo, así como los supuestos objetivos de reelaboración y actualización de la evaluación de riesgos en función de circunstancias como la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo, etcétera.

3. ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC 2003)

Publicado por resolución de 31 de enero de 2003 en el BOE de 24 de febrero del mismo año

Extracto de los puntos relativos a salud laboral

CRITERIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como reiteradamente hemos puesto de manifiesto, y se destacó con motivo del ANC 2002, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME compartimos la preocupación por la situación de la siniestralidad laboral en España y manifestamos nuestro compromiso y disposición para contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales.

En esta línea entendemos que se debe fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo, para una constante mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

El objetivo, por tanto, debe ser facilitar su aplicación concreta, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

En consonancia con lo anterior, creemos que los sujetos colectivos públicos y privados deben colaborar entre sí, de acuerdo con sus capacidades y potencialidades, en la transmisión de las actitudes preventivas, incluso más allá del centro de trabajo en donde son exigibles, es decir, en el conjunto de la sociedad.

Así consideramos que es necesario adoptar un criterio común en determinadas áreas para coadyuvar a los objetivos antes definidos.

ANEXOS

3. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2003)

En tal sentido, estimamos que la actuación de prevención de riesgos laborales en la empresa debe estar integrada y poder ser llevada a cabo de forma programada, es decir, por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las actividades preventivas que sea necesario realizar a lo largo del tiempo, conforme a un plan preestablecido.

Asimismo, conscientes de la problemática que encierra la obligación de los empresarios de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio, nos comprometemos a promover los principios generales y criterios de aplicación práctica, elaborados de común acuerdo para la Mesa de Diálogo Social en Materia de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de hacer efectiva la vigilancia y control de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Por lo que hace al contexto concreto de la negociación colectiva, se ofrecen en este Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para 2003 los siguientes criterios sobre seguridad y salud en el trabajo:

En materia de vigilancia de la salud

Aunque entre las pautas para vigilar el estado de salud de un trabajador se incluya el reconocimiento médico, convendría que, a efectos de diferenciar la obligación empresarial de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio (en función de los factores de riesgo no eliminados), se utilizaran los términos vigilancia de la salud, así como los de exámenes de salud, para así diferenciarlos de los reconocimientos médicos generales o inespecíficos que no sustituyen, ni deben confundirse, con los antedichos exámenes de salud.

Además, la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 31 de enero de 2002, determinó la exclusividad para dicho año de efectuar, con cargo a cuotas, reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos, que suelen conllevar escaso valor preventivo en relación con los riesgos laborales.

Por ello, en los convenios colectivos debe avanzarse en la paulatina sustitución de los mismos por exámenes de salud específicos, dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia, articulando fórmulas de transitoriedad, en los casos que proceda.

El ámbito idóneo para pactar estas cuestiones es el sectorial más amplio posible, sin perjuicio de la conveniencia de la revisión sobre reconocimientos médicos inespecíficos que pudieran existir en ámbitos inferiores.

En materia de formación

La formación sobre los riesgos presentes en sus 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, 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 número 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.

Asimismo, resulta de utilidad que, desde el ámbito sectorial, se identifiquen los déficit y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales a partir de un diagnóstico de la situación de la definición de objetivos generales y específicos y, eventualmente, de programas de actuación y seguimiento de la integración y desarrollo de la prevención de riesgos laborales en las empresas.

ANEXOS

3. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2003)

Lo anterior puede facilitar y orientar la actuación preventiva en las empresas mediante la elaboración de su correspondiente plan de prevención de riesgos.

También pueden negociarse en los ámbitos sectoriales otras formas de designación de los delegados de prevención y los criterios de cooperación de éstos en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en las empresas.

Por otro lado, en los convenios colectivos es conveniente abordar las cuestiones sobre los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas, y planificación de la actividad preventiva.

Dicho proceso, clave en la actuación preventiva, es continuo incluyendo, llegado el caso, su revisión y actualización en función de diversas circunstancias (la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo o maternidad de la mujer trabajadora, la reproducción, etc.).

4. «EL ANC 2002, UNA EXCELENTE OPORTUNIDAD»

UNA VALORACIÓN SINDICAL

Joaquín Nieto

Secretario Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de Comisiones Obreras

La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y particularmente de los reglamentos que concretan los mecanismos de aplicación, como el Reglamento de los Servicios de Prevención, o que trasponen diversas directivas comunitarias, hacen de la negociación colectiva un proceso especial en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que las normas preventivas deben aplicarse en las empresas, una a una, y esa aplicación debe hacerse de forma participada.

En las empresas de cincuenta trabajadores o más esa participación se canaliza principalmente a través del Comité de Salud y Seguridad (CSS) que legalmente debe constituirse. Pero en nuestro país existe una miríada de empresas más pequeñas, que es donde se producen buena parte de los accidentes y daños a la salud que tantos costes humanos y económicos acarrear, en las que la promoción de las prácticas preventivas exige de un impulso especial. Los convenios colectivos están llamados a acordar las condiciones para dar ese impulso.

En la próxima negociación colectiva existen, además, dos aspectos que debemos tener en cuenta: el primero es el contexto de mayor preocupación, sensibilización y visibilidad de los accidentes laborales. El segundo aspecto es que se da tras un importante acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC 2002), que contempla criterios para la puesta en marcha de nuevos mecanismos en los convenios para favorecer la aplicación de la ley y la extensión de la prevención a todas las empresas.

Comisiones paritarias

Tal acuerdo supone, en primer lugar, un compromiso para conjuntamente fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas, para lo que contempla la constitución de una figura básica: las Comisiones Paritarias de Salud y Seguridad en el Trabajo, que a nuestro juicio deben desempeñar en el marco sectorial una función análoga a la de los CSS en el ámbito de la empresa. El fin primordial que se da a estas comisiones paritarias es el análisis, estudio y propuesta de soluciones para facilitar la cultura preventiva y la aplicación concreta de las normas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas. Así mismo el acuerdo considera de utilidad que, desde el ámbito sectorial, se identifiquen los déficits y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales, a partir del diagnóstico de la situación, de la definición de los objetivos generales y específicos y, eventualmente, de programas de actuación y seguimiento.

Así pues, en los próximos convenios sectoriales la clave del éxito en la negociación sobre seguridad y salud va a depender de estas comisiones paritarias: de si se ponen o no en marcha, de qué análisis y propuestas de solución adoptan respecto a los problemas detectados en el sector, de qué plan de trabajo acuerdan en consecuencia con tales propuestas y de qué competencias y medios materiales se dotan para llevar a cabo dichos planes de trabajo.

Delegados sectoriales de prevención

Lo importante para nosotros es que se haga prevención y que se haga contando con los trabajadores, lo demás son apoyos instrumentales, así es como entendemos nuestras propuestas. En este sentido, nos parece muy apropiado que, tal como se recoge en el ANC 2002, además de tratar de la constitución de dichas comisiones paritarias, el acuerdo contemple también la posibilidad de negociarse en ámbitos sectoriales las formas de designación de los delegados de prevención y los criterios de cooperación en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en las empresas. Hacer realidad tal posibilidad es básico para poder llegar a todas esas empresas que ni siquiera tienen representación. Ese es el sentido que tienen los delegados de prevención sectoriales: la posibilidad de llevar la prevención a todas las empresas y a

todos los trabajadores, sector a sector, en función de los programas de actuación y seguimiento acordados en el convenio o en la comisión paritaria emanada del convenio sectorial.

Son ya varias las experiencias habidas en esta materia. En unos casos estos delegados de prevención Sectoriales han emanado de convenios sectoriales, como fue el caso de la construcción en Asturias, que posteriormente se ha ido extendiendo en el sector y a otros sectores. En otros casos, tales delegados han sido el resultado de un acuerdo de ámbito autonómico y carácter intersectorial entre organizaciones empresariales y sindicales, como ha sido el caso de la creación de la figura del Delegado de Prevención de la Comunidad Foral de Navarra. Tales delegados tienen competencias de representación de todos los trabajadores navarros en cada uno de los ámbitos sectoriales contemplados en el desarrollo del acuerdo y cuentan con una dotación financiera aprobada en el Parlamento autonómico. En todos los casos, la puesta en marcha de esta figura ha sido muy satisfactoria para todo el mundo pues ha tenido resultados muy positivos, tanto para extender la acción preventiva como en lo que a resultados en la reducción de accidentes se refiere. Los temores respecto a dichos delegados han resultado infundados.

Vigilancia de la salud

Otra materia que se contempla en el ANC-2002 es la vigilancia de la salud, algo totalmente oportuno teniendo en cuenta el impulso que tal actividad obligatoria va a recibir en el futuro inmediato debido, por un lado, al fin de los reconocimientos médicos generales con cargo a cuota y, por otro, a los acuerdos de salud laboral alcanzados en la Mesa de Diálogo Social y al acuerdo que sindicatos y mutuas han venido tejiendo para orientar de manera eficiente y eficaz la actuación técnica en la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a los diferentes riesgos laborales.

Los convenios colectivos pueden convertirse en una buena herramienta para ordenar bien el proceso de cambio de los reconocimientos médicos generalistas hacia la vigilancia de la salud específica, tal como obliga la LPRL.

El impulso autonómico

Además del reiterado ANC 2002, se están dando pasos en otros ámbitos que favorecen un mayor dinamismo de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. El más importante, por supuesto, viene de los propios convenios que están ganando en riqueza. Desde el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CC.OO.) estamos realizando una interesantísima investigación sobre la presencia de Buenas Cláusulas de Prevención en los convenios vigentes, tanto europeos como españoles. Pensamos que sus conclusiones serán una buena pauta de ejemplos a seguir.

He mencionado además los avances logrados a iniciativa de los agentes sociales y autoridades autonómicas en comunidades como la de Navarra. También en Baleares se acaba de realizar recientemente un encuentro tripartito (gobierno-empresarios-sindicatos) en el que se ha acordado impulsar líneas muy interesantes de trabajo relacionadas con muchas áreas, entre ellas la negociación colectiva. Por su gran interés para el tema que nos ocupa, reproduzco textualmente los acuerdos en esta materia que, bajo el título de Objetivo 7: Potenciar la negociación colectiva en materia de salud laboral, contempla las siguientes actividades:

- Comprometer a los agentes sociales en introducir cláusulas de salud laboral en los 22 convenios colectivos que se negocian en el ámbito de las Islas Baleares.
- Orientar la negociación colectiva hacia la adaptación sectorial de la normativa y a la creación de mecanismos que faciliten su aplicación y garanticen eficacia de las actuaciones.
- Promover la creación por convenio de comisiones sectoriales paritarias con competencias y recursos para el seguimiento de las cláusulas de salud laboral.
- Regular mecanismos de arbitraje y facilitación del diálogo social en temas relacionados con la prevención de riesgos laborales tanto en el ámbito de empresas como en el ámbito sectorial.

- Establecer prioridades de actuación sobre riesgos, patologías y colectivos específicos en cada sector.
- Impulsar planes sectoriales negociados con objetivos de prevención medibles.
- Promover actividades específicas para un control eficaz del riesgo en aquellas actividades y puestos de trabajo que tienen asignados plus de penosidad, peligrosidad o toxicidad para, posteriormente, ir incorporando dichos plus a la masa salarial hasta su absorción completa.
- Fomentar la incorporación de cláusulas que permitan definir con claridad aquellas tareas que, por su eventualidad, pueden confiarse a trabajadores temporales.
- Establecer límites en la proporción de trabajadores temporales ocupados en las actividades recogidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Estas recomendaciones son también una muy buena pauta a seguir para dar a la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva el impulso que necesita.

5. OPINIÓN DE NEGOCIADORES EMPRESARIALES SOBRE LAS BUENAS CLÁUSULAS RECOPIADAS

5.1. METODOLOGÍA

El grupo de negociadores por parte empresarial, además de asistir a la presentación de los resultados preliminares, recibió por escrito tanto el texto de la presentación como el material correspondiente al resumen de resultados.

Como primera decisión se acordó separar, de todo el conjunto de cláusulas seleccionadas por ISTAS, las cláusulas referentes a aspectos preventivos, eliminando del análisis aquellas que consideran buenas prácticas, cláusulas de convenio relacionadas con aspectos como:

- Mejoras en aspectos relacionados con participación y representación, por no ser equivalente una mayor representación sindical con una mejora de la prevención.
- Aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que se considera que son de orden social, pero no de prevención de contingencias laborales.
- Aspectos sobre medio ambiente, ya que se salen del ámbito de la prevención, extremo recogido por ISTAS, pero que a pesar de todo sí ha sido incluido por dicha entidad por la relación que tiene con la prevención de riesgos laborales.

El motivo de esta selección es que se considera que no son mejoras en aspectos preventivos. En algunos casos, como medio ambiente, no forman parte de la actividad preventiva.

Hecha esta salvedad, por la cual determinados capítulos no aparecen en los resultados del análisis, se ha analizado el documento de síntesis de las cláusulas, aplicando los siguientes criterios:

■ *Opiniones recogidas por Isabel Maya, de Mutua Universal.*

Se han valorado positivamente todas aquellas cláusulas que pueden aportar a los empresarios beneficios en alguno de los siguientes sentidos:

- Incremento de la seguridad jurídica. Cuando se establece por convenio mayor concreción de la existente en la normativa respecto a temas que son más bien confusos, pero sobre los cuales el empresario tiene una responsabilidad hacia el trabajador (por ejemplo, evaluación del riesgo para un trabajador especialmente sensible).
- Clarificación de la normativa legal, de cara tanto a empresarios como a trabajadores, en temas que han cambiado o que no están suficientemente difundidos. Por ejemplo, todas las cláusulas que clarifican la diferencia entre un reconocimiento médico genérico y la vigilancia de la salud.
- Regulación de procesos. Aquellas cláusulas que permiten establecer, al menos para el sector objeto del convenio, «reglas de juego» en aspectos, que si bien están regulados, se pueden concretar de diferentes maneras.

Se han valorado negativamente, desde el punto de vista preventivo, las cláusulas que presentan alguno de los siguientes aspectos:

- Puedan no ser conformes a la técnica.
- No respondan a criterios técnicos (por ejemplo, cambio de puesto de trabajo a solicitud del trabajador).

Como resultado, se han obtenido las consideraciones que se desarrollan en los siguientes apartados. En primer lugar, se aportan unas consideraciones generales relativas a la valoración y aplicación de las cláusulas, y, en segundo lugar, se trata cada tema, agrupando los contenidos de las cláusulas. Las aportaciones se hacen sobre dichos contenidos, no sobre las cláusulas, ya que cada cláusula puede desarrollar uno o varios de estos puntos de forma más o menos completa. En este documento, se ha intentado proporcionar criterios y sugerencias que luego deben ser redactados de forma que compongan cláusulas completas y coherentes en el contexto del convenio.

5.2. CONSIDERACIONES GENERALES

Estas consideraciones hacen referencia al entorno negociador, en el cual ha de analizarse necesariamente cualquier convenio para poder comprender su repercusión y la validez de cada uno de los textos que lo compone. Los aspectos más relevantes se pueden agrupar en los siguientes puntos:

1. Se considera una buena práctica la inclusión de cláusulas declarativas de carácter general y aquellas otras que reproducen los textos normativos vigentes. El motivo es que sirven para darlos a conocer a los trabajadores y empresarios, a través de un instrumento como el convenio colectivo, de más fácil y general conocimiento, que puede reunir en un solo texto disposiciones a menudo dispersas y en ocasiones poco conocidas. Por otra parte, es preciso llevar a cabo la selección de las buenas cláusulas aplicables a cada convenio. No se trata de reproducir de forma automática las buenas prácticas propuestas, por cuanto que su incorporación al contenido del convenio deberá enfocarse en función de las circunstancias específicas que concurren en cada ámbito negociador (sistema de organización productiva, tamaño de las empresas, volumen de empleo, tipo de actividad...).

2. Es preciso ver la buena práctica (o buena cláusula) en el contexto del convenio y no hacer lecturas aisladas, ya que éste es fruto de un equilibrio entre las partes, de forma que la inclusión de una buena práctica o de un acción positiva lógicamente llevará aparejada una contrapartida fijada de común acuerdo.

3. No es posible equiparar los nuevos convenios, correspondientes a sectores de reciente implantación, con los de aquellos sectores que tienen una tradición negociadora que les ha permitido ir perfilando su convenio y adaptarlo a nuevas circunstancias y demandas más específicas.

5.3. CONSIDERACIONES A CADA TEMA DE BUENAS CLÁUSULAS

En este apartado se analizan los temas en los que se agrupan las buenas cláusulas, concretamente los siguientes:

- Vigilancia de la salud.
- Protección de la maternidad (sólo los aspectos de prevención).
- Trabajos tóxicos y peligrosos.
- Desarrollo de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Condiciones de trabajo.
- Otros temas.

Para cada tema, se extraen los conceptos más importantes, analizando dichos conceptos desde el punto de vista empresarial en la negociación colectiva.

Vigilancia de la salud

Los aspectos más relevantes extraídos del análisis de las buenas cláusulas sobre vigilancia de la salud son los siguientes:

Definición de vigilancia de la salud versus reconocimiento médico genérico. Se considera muy positivo que en los convenios colectivos se diferencie entre estas dos actuaciones médicas, ya que la práctica de llevar a cabo reconocimientos médicos genéricos anuales a los trabajadores ha estado muy extendida y llevada a cabo durante mucho tiempo, vinculada al desarrollo por las mutuas de AT y EP del Programa de Seguridad e Higiene de la Seguridad Social.

El cambio de enfoque introducido por la LPRL en materia de vigilancia de la salud ha podido generar cierta confusión que ha contribuido a la permanencia en los convenios colectivos de la obligación de los reconocimientos médicos genéricos. A ello hay que añadir la vigencia temporal de algunos de estos convenios, con plazos de finalización posteriores al cambio normativo.

Si bien el reconocimiento médico genérico tiene un gran valor en materia de prevención sanitaria, no está relacionado con los riesgos laborales a que pueda estar expuesto el trabajador y, por tanto, no le protege adecuadamente de los mismos. En cambio, su práctica puede ser considerada como una mejora social, sin que ello esté relacionado con la prevención de riesgos laborales.

En este sentido, se considera que hay que diferenciar entre las prácticas provenientes de un sistema anterior a la Ley de Prevención, que establecen todavía reconocimientos médicos no adaptados a los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y las prácticas acordes con la Ley de Prevención, que establecen reconocimientos médicos específicos, determinados en base a los riesgos detectados en el puesto de trabajo.

Contenido de la vigilancia de la salud. Se considera positivo que se establezca en los convenios las actuaciones de vigilancia de la salud en función de los riesgos existentes en el puesto de trabajo. De nuevo se pretende, por este medio, adaptar dicho contenido a las necesidades, así como la periodicidad del mismo. En este contexto, se considera positivo el establecimiento de perfiles de riesgo, la determinación de protocolos y la interrelación entre la evaluación del riesgo y la vigilancia de la salud.

Por otra parte, siguen apareciendo cláusulas «rechazables» desde el punto de vista de la salud laboral, como la inclusión de reconocimientos ginecológicos y de mamas, sin ninguna relación con el riesgo, en los cláusulas de los convenios, al igual que análisis extensos y repetitivos, sin una finalidad efectiva. Estos textos deberían desaparecer, en aras a dirigir la vigilancia de la salud a la adecuada prevención.

Cláusulas que incorporan al convenio las obligaciones normativas.

Información a los trabajadores. Se considera positivo que se incluya en convenio el derecho de los trabajadores a los siguientes aspectos relacionados con la información sobre los resultados obtenidos en la vigilancia de su salud:

- Entrega de los resultados por escrito.
- Confidencialidad de los resultados.

como refuerzo del cumplimiento de la normativa legal.

Costes de la vigilancia de la salud. Se considera positiva la inclusión en los convenios de cláusulas relativas a que la vigilancia de la salud es a cargo del empresario, es gratuita para el trabajador, y no puede ser prestada de forma gratuita por las Mutuas de Accidentes de Trabajo. Esta práctica ha estado muy difundida, y a pesar de haber sido establecida en la normativa legal su ilegalidad, sigue siendo necesario llevar a cabo una actividad de divulgación al respecto.

Voluntariedad. Se considera que este aspecto es positivo en tanto en cuanto no suponga un riesgo para el propio trabajador o para otras personas, formen parte o no del entorno laboral. Por tanto, las cláusulas que establecen la completa voluntariedad de la vigilancia de la salud no se han considerado adecuadas, entendiendo que, en caso de duda, debe prevalecer el criterio ya determinado en el art. 22 de la Ley de Prevención.

Protección de la maternidad

En este apartado, la mayor parte de las buenas cláusulas hacen referencia a aspectos de orientación fundamentalmente laboral, pero no tanto preventiva, tales como cambios de turno o de puesto de trabajo no relacionado (al menos en el redactado) con el riesgo, a veces a partir de determinado mes de gestación, preferencia en los trabajos considerados «más cómodos», o determinación del profesional que ha de prescribir dicho cambio.

Por lo que se refiere al facultativo competente para determinar la conveniencia de llevar a cabo el cambio de puesto de trabajo. Sobre este particular, en los convenios aparecen distintos facultativos: desde el ginecólogo privado de la mujer hasta el especialista en vigilancia de la salud, pasando por diferentes facultativos, especialistas o no, de la Seguridad Social o privados. Esta dispersión puede producir tanto cambios de puesto de trabajo innecesarios como ausencia de los mismos cuando son necesarios, por desconocimiento.

Se entiende que no es una buena práctica la ambigüedad, siendo los facultativos que llevan a cabo la vigilancia de la salud o los que llevan a cabo la vigilancia del embarazo los que, coordinadamente, están mejor capacitados para poder establecer la necesidad de tomar medidas.

Trabajos tóxicos y peligrosos

Los aspectos considerados son:

Pluses de penosidad y toxicidad. Sigue apareciendo en los textos de los convenios, aunque de forma muy minoritaria, el reconocimiento de pluses mientras dure la penosidad del puesto. Esta práctica debería desaparecer de la negociación colectiva, ya que es absolutamente contraria a la prevención de riesgos laborales.

Excepcionalidad de las situaciones de exposición a tóxicos o a peligros. De acuerdo con la ley deben ser tendentes a su eliminación o reducción. Sería bueno remarcar los principios preventivos que rigen la prevención de riesgos laborales.

Reducción de jornada. No se puede considerar buena práctica desde el punto de vista preventivo establecer la reducción de jornada como sinónimo a la reducción de la exposición, ya que no puede ser considerada una mejora desde el punto de vista preventivo. Sin embargo, sí es adecuada la recomendación de no llevar a cabo horas extras, cuando ello signifique incremento de la exposición a agentes tóxicos o peligrosos.

Trabajadores especialmente sensibles. Cláusulas de este tipo podrían ser tenidas en cuenta en sectores con marcada exposición a determinados agentes, y aportarían seguridad y salud laborales al trabajador y seguridad jurídica al empresario, al establecer de forma más precisa las reglas a aplicar.

Desarrollo de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

En general, puede considerarse la inclusión de cláusulas en este sentido, como muy positivo, ya que establecen aspectos de gestión de la prevención, aspectos que suelen ser los que mayores fricciones producen entre empresarios y trabajadores en los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, puesto que un sistema de gestión tiene su valor en el conjunto, la presencia de alguna de estas cláusulas no garantiza el éxito preventivo, ya que no evita carencias o disfunciones en otros aspectos.

Los principales puntos a resaltar son los siguientes:

Inclusión en las cláusulas de contenidos legales. Aunque sean una repetición de los contenidos de la normativa legal vigente, se considera muy positivo que se recojan en el convenio, y más las que hacen referencia a este apartado, ya que tienen una función «didáctica», facilitando el establecimiento de una cultura preventiva que hasta la fecha es insuficiente en el país. Asimismo, tienen el beneficio añadido de resaltar los aspectos normativos a los que las partes conceden mayor importancia, garantizando así que la prevención en el sector se orienta conforme a los criterios de todos los afectados.

Condiciones de trabajo

Algunas cláusulas no reflejan correctamente la legislación (benceno, temperatura máxima en locales...), o bien no aplican las técnicas más correctas. Por ejemplo, en el caso del burn-out, si bien las medidas aplicadas en la cláusula son correctas, sólo son opciones de estrategia de intervención a nivel individual, cuando a nivel técnico y preventivo las estrategias de intervención han de plantearse a nivel de la organización, debido al mayor impacto en la salud de los trabajadores y de la organización y para con la prevención de riesgos.

Drogodependencias

Algunas cláusulas establecen que cuando se pongan de manifiesto situaciones de drogodependencia entre los trabajadores, estas situaciones serán gestionadas bajo control de los representantes de los trabajadores. No se considera una buena práctica, ya que se trata de un tema de salud, y no constituye mejor prevención la intervención de los representantes de los trabajadores.

Bibliografía y documentos de referencia

- Benavides, Fernando G.; Del Rey, Salvador; Luque, Manuel, y Montagut, Rafael. *Análisis de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva española*. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, nº 111, mayo-junio 2002, págs. 345-358.
- Callejas García, José. *Diálogo social y negociación colectiva en Europa*. En VIII Jornadas Galegas sobre condiciones de trabajo e saúde, Fundación Caixa Galicia, 2002.
- Del Rey Guanter, S. (dir). *El estado actual de la negociación colectiva en España: Balance y perspectivas*. Capítulo X, *La seguridad y salud laboral en la negociación colectiva*. Col. *Informes y Estudios*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2003.
- Escudero, Ricardo (dir). *Observatorio de la Negociación Colectiva*. CC.OO. 2003.
- Fernández i Jiménez, Manel; Mondelo, Pedro R.; Palomero, Carmelo; Guasch, Juan; Pallarés, Antoni. *La salud laboral en la negociación colectiva*. No publicado. Julio 2001.
- García Blasco, Juan. *Cláusulas Medioambientales en los Convenios Colectivos*. En «Cuartas conferencias sobre el medio ambiente: Medio Ambiente y Empleo». CES Comunitat Valenciana. 2001.
- Martínez Girón, Jesús. *La negociación colectiva sectorial de ámbito autonómico gallego en materia de prevención de riesgos laborales*. En VIII Jornadas Galegas sobre condiciones de trabajo e saúde, Fundación Caixa Galicia, 2002.
- Merino Segovia, Amparo. *Igualdad de género y tutela de la mujer trabajadora en la negociación colectiva*. *Revista de Derecho Social*, nº 20. Octubre-diciembre 2002, página 205.
- Montero Durán, Julio (dir). *La salud laboral en los convenios colectivos de Castilla y León*. CC.OO Castilla y León. 2001.

BIBLIOGRAFÍA

- **Purcalla Bonilla, Miguel Ángel.** *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales.* Ibidem Ediciones. 1998.
- **Quesada Segura, Rosa.** *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.* Tirant Lo Blanch, «Colección laboral», 1997.
- **Sempere Aleixandre, José M^a (dir).** *Estudio sobre negociación colectiva en salud laboral.* Comunidad Valenciana 2001. Fundación de la Comunidad Valenciana para la Prevención de Riesgos Laborales. 2002.
- **Serrano García, Juana M^a.** *Tratamiento del acoso sexual en la negociación colectiva.* *Revista de Derecho Social*, n° 22. Abril-junio 2003, página 209.
- **Yuba Lacalle, M^a Ángeles.** *Referencias a salud laboral en los convenios colectivos de aplicación en Navarra, años 1995-1998.* Instituto Navarro de Salud Laboral. 1999.

- **Análisis y valoración del contenido medioambiental de los convenios.** Área Confederal de Acción Sindical de UGT. Gestión Ambiental. Abril 1999.
- **Balance de la Negociación Colectiva 2001.** Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC.OO. 2002.
- **Collective bargaining for health and safety. A handbook for Unions.** Labor Occupational Health Program, University of California, Berkeley.
- **El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio.** Comunicación de la Comisión. COM(2002) 341 final. Bruselas, 26.6.2002. Comisión de las Comunidades Europeas.
- **Estadística de convenios colectivos de trabajo 2000 y avance 2001.** MTAS. <http://www.mtas.es/Estadisticas/CCT/ANE/comen.htm>
- **Guía para la negociación colectiva en materia de riesgos laborales para la reproducción y la maternidad.** Instituto de la Mujer, 2002.
- **Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo.** Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Marzo 2003.
- **Informe de negociación colectiva de Andalucía. Año 2002.** Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 2003.
- **Manual para el estudio de convenios desde la perspectiva de género.** Proyecto Codex. Forem-CC.OO. 1999.
- **Principios generales y criterios de aplicación práctica de la vigilancia de la salud.** Anexo al acuerdo entre AMAT y CC.OO. y UGT sobre vigilancia de la salud. 2002.