



Manual para negociadores y negociadoras en salud laboral



Instituto Sindical  
de Trabajo,  
Ambiente y Salud



# Manual para negociadores y negociadoras en salud laboral

**M A N U A L P A R A  
N E G O C I A D O R E S Y N E G O C I A D O R A S  
E N S A L U D L A B O R A L**

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

*Realización e impresión* Paralelo Edición, S. A.

*Depósito Legal* M-

Esta publicación se integra dentro de las acciones previstas en el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social correspondientes a 2004, Programa de Colaboración suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

# Índice

<b>Presentación</b> .....	5
<b>Algunas ideas previas</b> .....	7
<b>Participación y representación</b> .....	13
1. Horas para delegados de prevención .....	13
2. Formación .....	15
3. Modificación del régimen legal delegados de prevención .....	18
4. Regulación Comités de Salud y Seguridad .....	20
5. Creación de nuevas figuras representativas .....	25
6. Paritarias .....	29
7. Consolidación y ampliación de los derechos de información, consulta y representación .....	36
<b>Vigilancia de la salud</b> .....	39
1. Entre reconocimientos médicos y vigilancia de la salud .....	39
2. Dotación sanitaria y de primeros auxilios .....	46
<b>Protección de la maternidad</b> .....	47
1. Desarrollo artículo 26 LPRL .....	47
2. Descanso maternal, lactancia y conciliación de la vida personal .....	50
<b>Desarrollo artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales</b> .....	53
<b>Condiciones de trabajo</b> .....	61

<b>Acoso sexual</b> .....	73
<b>Medio ambiente</b> .....	79
<b>Trabajos tóxicos y peligrosos</b> .....	85
<b>Coordinación empresarial y control de trabajadores externos</b> .....	89
<b>Trabajadores especialmente sensibles</b> .....	93
<b>Breve ficha metodológica de ampliación del estudio</b> .....	97

## Presentación

En el verano de 2003 ISTAS publicó el libro «*La salud laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002). Recopilación de buenas cláusulas*». El libro presentaba los resultados de un estudio cuyo objeto había sido recopilar el mayor número posible de las buenas cláusulas que pudieran existir en los convenios colectivos vigentes en España, ordenadas y clasificadas por temáticas y listas para ser copiadas y reproducidas en futuros convenios.

La envergadura de esa publicación ya hizo pensar en su momento que quizás habría que preparar una edición más breve y más ágil, dirigida expresamente a los negociadores y las negociadoras, en las que se presentara sólo una selección crítica de la totalidad de las buenas cláusulas halladas en el estudio.

Este libro es la materialización de esa idea. Por un lado, se presentan de una forma más divulgativa los resultados del estudio original. Por otro, se ha aprovechado la ocasión para actualizar el estudio y revisar los convenios publicados desde junio de 2002 hasta junio de 2004.

Como ya se decía en la introducción de la publicación original, las buenas cláusulas tienen una gran potencialidad de transformación de los hábitos de la negociación colectiva. Las buenas cláusulas son reales, extractadas de convenios, han sido firmadas ya en una ocasión por lo menos por ambas partes sociales. No son plataformas, son expresión de acuerdos materializados y eso facilita que se reproduzcan, que se acepten.

Ahora bien, obviamente no hay que utilizar las buenas cláusulas como un corsé que constriña a las personas que negocian. Las ideas propias de los negociadores y las negociadoras, su bagaje de experiencias, su conocimiento del ámbito y su trabajo sindical deben ser su primera fuente de inspiración. Las buenas

## PRESENTACIÓN

cláusulas son una ayuda para plasmar su plataforma, una muleta, un recurso más, una fuente de información. El reto está en extenderlas, pero también en mejorarlas cada vez más, en lograr introducir nuevas, en extraer de la negociación colectiva todo el apoyo que podamos para la acción sindical en salud laboral.

Esperemos que el libro os sea útil y os animamos a que nos contéis vuestras experiencias, para mejorarlo y mantenerlo actualizado.

# Algunas ideas previas

## ¿POR QUÉ NEGOCIAR POR LA SALUD LABORAL?

Introducir en todos los convenios que se negocian mejoras de la normativa de prevención de riesgos laborales es una tarea ilusionante y necesaria.

Ilusionante, porque ganar salud implica ganar calidad de vida, energías, ilusión y tiempo.

Necesaria, porque la normativa de prevención de riesgos laborales explícitamente contempla la posibilidad de ser desarrollada, completada y mejorada a través de la negociación colectiva. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales «tiene carácter de derecho necesario, mínimo indisponible» pudiendo ser mejorada y desarrollada en los convenios colectivos. (LPRL, art. 2).

El suelo de nuestros derechos, por lo tanto, está puesto y es la LPRL junto con los reglamentos que la desarrollan. A través de la negociación colectiva podemos elevar ese suelo, y acercarlo al cielo.

## ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES DIFICULTADES DE LA NEGOCIACIÓN EN SALUD LABORAL?

Negociar para mejorar la normativa de salud laboral, o cualquier otro aspecto de las relaciones laborales, puede suponer dos tipos de dificultades muy distintas: la resistencia empresarial y nuestra propia dificultad para formular objetivos y desear logros.



## ALGUNAS IDEAS PREVIAS

En cuanto a las posibles resistencias empresariales es posible que en amplios sectores del empresariado exista la convicción de que la actual normativa ya es demasiado estricta, por lo que no hay que ceder ni un palmo más. Sin embargo, no parece que en este ámbito la actitud empresarial sea de mayor cerrazón respecto de otras materias del convenio. Emplearemos las mismas artes con las que negociamos otros aspectos del convenio, y obtendremos parecidos resultados.

Más complejo es el problema de nuestras dificultades para formular objetivos. La falta de tradición de la negociación en salud laboral y la complejidad de la normativa de prevención de riesgos laborales nos pone difícil saber qué tenemos que pedir en nuestro ámbito, qué cláusulas dan efectivamente juego, cómo se puede mejorar la normativa preventiva vigente.

Para superar esta dificultad, este manual te presenta algunas reflexiones sobre las lagunas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de su normativa de desarrollo y algunas buenas cláusulas extractadas de los convenios colectivos vigentes, todo ello ordenado por materias. De este modo tendrás argumentos para formular tu plataforma, pero también para vencer resistencias: las buenas cláusulas son reales, en algún sitio ya se logró introducirlas, tú también puedes lograrlo.

## **LAS POTENCIALIDADES. ¿POR QUÉ SE PUEDEN CONSEGUIR COSAS A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?**

El ámbito restringido de cualquier convenio respecto de la ley, sea el sector o sea la empresa, permite elevar el nivel de protección general que dispensa la ley, por dos vías distintas:

- a) Aprovechando situaciones y correlaciones de fuerzas coyunturales más favorables que las generales. A lo mejor en nuestra empresa o en nuestro sector los empresarios están más dispuestos a asumir obligaciones en materia de salud laboral, o los trabajadores están muy motivados y ejercen mucha presión, o la acción sindical ha sido constante y eficaz, o hay más dinero para hacer cosas. La existencia de cualquiera

de estas circunstancias debe ser valorada, tenida en cuenta y explotada para conseguir introducir buenas cláusulas de salud laboral.

- b) Contextualizando las previsiones generales y adaptándolas a una realidad concreta, cercana y conocida. En ocasiones las normas generales parecen demasiado genéricas, porque plantean soluciones que deben servir para todos los casos. La negociación colectiva es una ocasión para concretar esas previsiones genéricas, para determinar, por ejemplo, qué riesgos hay que tener en cuenta sin duda en la evaluación de riesgos porque son riesgos presentes en el sector, o qué medida de protección concreta hay que adoptar frente a un riesgo concreto. La cercanía a la realidad puede ser aprovechada para introducir previsiones concretas y pegadas a la realidad.

## EL ARTE DE NEGOCIAR

Sentarse a la mesa de negociación de un convenio colectivo, o en cualquier otro foro en el que se pueda llegar a acuerdos vinculantes con el empresario, es una de las esencias del trabajo sindical y es un trabajo que se aprende. Para ayudar a sus delegados y delegadas a desempeñar un buen papel en la negociación, CC.OO. ofrece desde hace años cursos sobre técnicas de negociación, que de manera muy completa abordan la teoría y la práctica de la negociación. Es recomendable que las personas que tienen la responsabilidad de negociar realicen estos cursos, porque este libro no profundiza en técnicas de negociación, simplemente aporta ideas sobre los contenidos de salud laboral que se pueden llevar a la negociación.

## LA CLAVE DEL ÉXITO: LA ACCIÓN SINDICAL

Ahora bien, lo que está claro es que la mejor garantía de poder introducir buenas cláusulas de salud laboral en nuestro convenio es la acción sindical. Se ha constatado que los mejores resultados hasta la fecha en la

## ALGUNAS IDEAS PREVIAS

negociación colectiva se han logrado en aquellas materias que más se debatieron en los primeros años de vigencia de la LPRL, se corresponden 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. Donde no hay experiencias y acción sindical, tampoco hay negociación colectiva.

La acción sindical en salud laboral alimenta la negociación colectiva: para hacer acción sindical necesitamos estar en contacto permanente con los compañeros para conocer su percepción de los problemas y de las soluciones, presentar y defender sus opiniones ante la dirección, conocer muy bien la realidad de las condiciones de cada puesto de trabajo, analizar toda la información preventiva de la que dispone la empresa, denunciar los incumplimientos que no se han podido corregir de otra manera, tener un debate permanente con la empresa y con sus técnicos para mejorar las condiciones de trabajo.

Si en el contexto en el que vamos a negociar se ha realizado una buena acción sindical, acudiremos a la mesa con el apoyo de las personas a las que representamos y bien informados sobre lo que hay, lo que queremos y lo que quiere la otra parte. Esa información y ese apoyo son nuestras mejores ayudas en la mesa de negociación.

## **CUANDO LA RESPONSABILIDAD DE LA NEGOCIACIÓN Y LA DE LA ACCIÓN SINDICAL RECAEN EN PERSONAS DIFERENTES**

El problema puede surgir si, pese a que se ha realizado una buena acción sindical y se tienen ideas claras sobre lo que se quiere conseguir con la negociación colectiva, la persona que va a la negociación no es la misma que ha desarrollado la acción sindical o no tiene conocimientos específicos en salud laboral.

Para este caso hay que prever una buena coordinación entre quien sugiere una determinada cláusula o plataforma y quien va a la negociación, porque los contenidos de la negociación en salud laboral (y de la

normativa de prevención de riesgos laborales) son complejos y no se pueden improvisar. Si la persona que va a la negociación no ha sido preparada y no se le han trasladado los argumentos para defender nuestras propuestas, va a ser muy difícil que consiga algo. Hay que tener muy claro dónde está el suelo que nos pone la normativa, cuáles son los problemas reales de salud que existen y que preocupan a la gente, cuáles son las soluciones a esos problemas, qué es lo que queremos. Poco a poco el discurso sindical sobre la salud laboral va impregnando al conjunto de la organización, por lo que cada vez las personas que negocian están mejor capacitadas para defenderse en las negociaciones de salud laboral; sin embargo, puede ser una buena idea que junto con cada propuesta de redactado que se lleva a la comisión negociadora se explique un poco el origen de la propuesta, los problemas que pretende solucionar, sus puntos de fuerza y de debilidad y cualquier otra información que pueda ayudar a los negociadores para su defensa.

## CÓMO CONSTRUIR TU PROPIA PLATAFORMA

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

## LISTA DE COMPROBACIÓN

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

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

# Participación y representación

## I. HORAS PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN

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

### 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

- *Reconoce entre 4 y 8 horas de crédito suplementario para DP, en función del crédito horario que tengan como representantes de los trabajadores y por lo tanto del tamaño de la empresa.*

- *Aquí las horas adicionales son 10, con independencia del tamaño de la empresa.*

### **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 dedique al desarrollo de tales actividades.

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

### **Grupo Antolín Eurotrim, S.A. CC 0901182. R.D. 1040/81 de 22/05, con fecha 21-3-2001**

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

- *Llega hasta las 30 horas de crédito adicional, otra vez en función del tamaño de la empresa.*

### **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	Nueve horas
De 101 a 250 trabajadores	Quince horas
De 251 a 500 trabajadores	Veinte horas
De 501 a 750 trabajadores	Veinticinco horas
De 750 trabajadores en adelante	Treinta horas

## 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, que prevé el derecho de los delegados de prevención a la formación en horas que se consideran de trabajo. 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. Recordamos que sobre este punto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales prevé que el empresario elija y determine la entidad que imparte la formación. Aparece también alguna mención a la formación de los trabajadores, derecho que reconoce la ley pero cuyo contenido y duración mínima no concreta..

### **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 para la formación de los DP.

### **Murcia, detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación, 3000265, BORM 28/I I/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.

- 20 horas el primer año + 5 los sucesivos.



- *Reconoce 50 horas anuales para la formación de los DP, y hace referencia a la existencia de un plan formativo de los DP acordado en el seno del CSS. Muy importante la habilitación expresa a los sindicatos para impartir formación.*

**Madrid, empresas de depuración de aguas residuales, 2805815, 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.

- *Parecido al anterior, reconoce horas para la formación de los DP y la posibilidad de que la impartan los sindicatos.*

**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...

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

**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.

- *Determina que la formación de los trabajadores tendrá una duración mínima de 8 horas y arbitra la forma de diseñarla.*

**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)

---

**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 ampliando las horas mínimas reconocidas hasta 15.*

### 3. MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN LEGAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Se incluyen las modificaciones del sistema de designación (electores, elegibles, empresas donde se pueden designar, etc.) y la creación de nuevas figuras de ámbito de empresas, etc. Son cláusulas que desarrollan lo expresamente previsto en el art. 35.4 de la LPRL. Las previsiones de la ley en este punto son que los delegados de prevención tienen que ser elegidos por y entre los representantes de los trabajadores, por lo que donde pudiendo haber representantes de los trabajadores no los haya, tampoco habrá delegados de prevención.

- *Reconoce la posibilidad de que los trabajadores elijan directamente un DP en empresas donde no hay representante de los trabajadores y otorga crédito horario ad hoc.*

#### **Murcia, confitería, pastelería, masas firmas y turrónes, 300305, BORM 2/2/2002**

**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 cada centro de trabajo, por elección directa y con 21 horas, se sobrentiende mensuales, para temas específicos de salud laboral.*

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

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

**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.

- *Permite designar un DP más en empresas del tramo entre 50 y 100 trabajadores.*

**Alicante, marroquinería y similares, 0300025, BOP I I/7/2001**

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.

- *Posibilidad de DP de delegar sus funciones y sus horas en otro trabajador de la empresa.*

**Comunidad Valenciana, estaciones de servicio, 8000185, DOGV 6/9/2000**

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.

- *Posibilidad de los representantes de los trabajadores de designar el DP entre toda la plantilla. Este DP ha de funcionar con horas «cedidas» por los representantes de los trabajadores.*

**Valencia, industrias vinícolas y comercio, 4600025, BOP 8/6/2001**

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

#### 4. REGULACIÓN COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

La ley dispone que se constituirá un CSS en todas las empresas de 50 o más trabajadores, que las reuniones del CSS serán como mínimo trimestrales, que el CSS es un órgano paritario y consultivo y que aprobará su propio reglamento de funcionamiento. Las cláusulas seleccionadas contemplan distinta frecuencia de reuniones, modificaciones de ámbito, composición no paritaria...

- *Carácter vinculante de los acuerdos del CSS.*

#### **Cantabria, estibadores portuarios Sociedad Estatal de estiba y desestiba del Puerto de Santander, S.A (Setisan, S.A.), 39000484, BOC 5/2/2002**

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

- *La periodicidad de las reuniones pasa de ser de 3 meses a 1. Una hora para «los miembros del CSS». Buena rutina de seguimiento de las condiciones de trabajo. Como aspecto negativo es posible que confunda funciones técnicas con funciones representativas y de diálogo.*

#### **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.

- *Reuniones cada 15 días.*

#### **Onyx Itusa, S.A, CC 3501852 de 5 de diciembre de 1997**

**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, así como para convocar cuantas reuniones extraordinarias se necesiten para resolver cualquier asunto que requiera una pronta solución.

**Clece, S.A., personal de limpieza del Hospital La Paz, CC 2811911 de 31 de enero de 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) se asignará.

- *Prevé un apoyo del CSS en cada centro de trabajo.*

**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.

- *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.*

**Cataluña, establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia concertados de la red hospitalaria pública, 7900645, DOGC 29/05/2003**

Sección 3.<sup>a</sup> Salud laboral

**Art. 67.—**

6. El CSS, como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre salud y seguridad, será informado sobre todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de la empresa y específicamente sobre las siguientes cuestiones:

- La identificación de los riesgos que deban ser objeto de evaluación y control.
- La identificación de los riesgos y procedimientos mediante la evaluación de los riesgos.
- La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y los programas de prevención.
- El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Los procedimientos, el contenido y la organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad.

- *Exhaustivo listado de competencias y facultades del CSS. Quizás no amplie propiamente los contenidos de la ley, pero sí los explicita y extrae de ellos todas sus potencialidades.*

## PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

- F) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
  - G) La designación por parte del empresario de trabajadores para que se ocupen de las funciones preventivas, la determinación de estas funciones y la evaluación de su cumplimiento.
  - H) La selección de la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del servicio de prevención, así como para la planificación de las actividades que éste tenga que desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.
  - I) La contratación, sanción o despido de los miembros del servicio de prevención en el caso de que se opte por un servicio propio o mancomunado.
  - J) La elección de la entidad y las condiciones de concertación en el caso de que se recurra a servicios propios o mancomunados.
  - K) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.
  - L) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
  - M) Cualquier otra medida relacionada con la organización de la prevención.
7. Para el ejercicio de sus funciones, el CSS tiene las siguientes competencias y facultades:
- A) Realizar las visitas a los puestos de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
  - B) Acceder a toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
  - C) Conocer cuantos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, procedentes de los servicios de prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
  - D) Conocer e informar de la programación anual de los servicios de prevención.
  - E) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.
  - F) Promover y participar en investigaciones sobre:
    - Evaluación y control de riesgos.
    - Incidencia de daños derivados del trabajo.

Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

- G) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia y salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.
- H) Promover la participación y colaboración de los trabajadores en la prevención, recopilando y estudiando sugerencias y propuestas.
- I) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa para prevenir riesgos.
- J) Proponer la ampliación, temporal o permanente, del número de representantes en el CSS en función de las tareas y necesidades de la prevención.
- K) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándoles durante las mismas y formulando las observaciones que estime oportunas.

8. El CSS se reunirá al menos cada tres meses de forma ordinaria, respetando en todo caso los usos y costumbres del centro de trabajo, con convocatoria por escrito. Se elaborará un calendario de reuniones anual, y en caso de cambio de fecha se comunicará con 72 horas de antelación. El CSS se reunirá en sesión extraordinaria cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

- A) Accidentes o daños graves.
- B) Incidentes con riesgo grave.
- C) Sanciones por incumplimientos.
- D) Alteración grave en la gestión de residuos dentro del centro.
- E) Balance anual del plan de prevención e informe de la memoria y programación del servicio de prevención.
- F) Convocatoria por una de las partes.

9. Se realizará un acta de cada reunión que recoja todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos en los que no se haya llegado a ningún acuerdo, argumentando ambas partes sus posiciones.

10. Tanto las convocatorias como los acuerdos del CSS deberán ser objeto de publicidad entre los trabajadores de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas, sin perjuicio de las distintas competencias legales, mediante los delegados de prevención o del servicio de prevención.

- *Es novedosa la posibilidad de hacer una convocatoria extraordinaria por alteraciones graves en la gestión de residuos.*



## PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

11. Semestralmente, y en reunión ordinaria, la empresa presentará al CSS un informe que contenga al menos los siguientes aspectos:

A) Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención.

B) Resultados de los eventuales controles ambientales (dentro del centro de trabajo) y actividades de vigilancia de la salud.

C) Evolución de la siniestralidad (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

D) Bajas laborales derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

14. El CSS podrá proponer o sugerir a la empresa la constitución de grupos de trabajo para abordar o llevar a cabo el seguimiento de problemas específicos. De acordarse su constitución, se registrarán por las normas que se establezcan, que en todo caso deberán fijar una duración limitada en el tiempo y la obligación de presentar por escrito conclusiones razonadas. La elección de los miembros de los grupos de trabajo se realizará en el CSS.

- *Posibilidad de crear grupos de trabajo.*

## 5. CREACIÓN DE NUEVAS FIGURAS REPRESENTATIVAS

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

### **Baleares, laboratorio de prótesis dentales, 0702275, BOCAIB 22/11/2001**

**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 sin horas, pero diseñado con todo detalle.*

### **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 nece-

- *Otra formulación. Se le otorgan además «las horas necesarias» para desempeñar sus funciones.*

saría 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.

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

### **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 Jienense de Comercio.

- *Para un sector muy atomizado, permite juntar a nivel provincial los trabajadores a efectos de censo y elección directa de unos DP de ámbito provincial.*

### **Andalucía, autotaxi, 7100932, BOJA 12/5/2001**

**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.

### **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 5 I.º del presente convenio.

### **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 sectoriales, 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, cuyo coste debe ser sufragado por las empresas del sector.*

### **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 estime oportunas, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

- *Competencias sectoriales para los sindicatos firmantes del convenio.*

### **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.

- *Crea la figura de los «supervisores de sector», designados por las partes firmantes, y con competencias idénticas a las de los DP, pero para todas las empresas del sector.*

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 lugares 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 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.*

### **Castellón, industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas**

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.

- *Crea el delegado sectorial de prevención y articula su coordinación con los delegados de prevención de empresa.*

### **Estatal, Residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio, 9910825, BOE 30/07/2003**

**Art. 27. Salud Laboral.**— 2.c) Delegado/a sectorial de prevención: Se nombrarán por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, hasta 5 delegados/as sectoriales de prevención, en proporción a su representación en la comisión paritaria del convenio. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los/as delegados/as de prevención, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el reglamento del propio comité. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente convenio. En ningún caso, las actuaciones de estos delegados/as sectoriales de prevención prevalecerán sobre las de los delegados/as de prevención de las empresas. Donde no se hubiesen designado delegados/as de prevención en el ámbito empresarial, los delegados/as sectoriales asumirán sus funciones y en las empresas en las que existan, los delegados/as sectoriales colaborarán con ellos/as.

## 6. 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.

### Madrid, empleados de fincas urbanas, 2808125, BOCM 16/1/2003-04-22

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

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

### Valencia, industria del metal, 4600105, BOP 3/8/2000

**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.

- *A la comisión paritaria de prevención de riesgos laborales se le atribuyen competencias en materia de estudio y solución de conflictos.*

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, emitirá 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.

- *Otra medida para la solución de conflictos: designación de un mediador por parte de la paritaria.*

### **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.

### Balears, Hostelería, BOCAIB

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

- *Además de crearse la comisión paritaria, se prevé un mecanismo para dotarla económicamente.*

### Castellón, industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas

**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.

- *Funciones en materia de aprobación de normas específicas, asesoramiento, representación institucional y solución de conflictos.*



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

### **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 riesgos 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 correctores de prevención.

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.

- *La recopilación de datos estadísticos sobre los resultados de la vigilancia médica en el sector es una función que si se realiza bien puede tener mucho impacto.*

### **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:

1.º Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en el ámbito del sector.

2.º 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.

3.º Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad e higiene dicten los organismos especializados en esta materia.

4.º 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.

### **Castellón, establecimientos sanitarios de hospitalización médico-quirúrgica, 1200895, 9/9/2000**

**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.

### **Estatal, contratas ferroviarias, 9901385, 03/12/2002**

**Art. 49. Comisión Estatal de Seguridad y Salud.**— I. Composición. La Comisión Estatal de Seguridad y Salud Laboral estará formada por ocho miembros, de los que cuatro corresponderán a la representación sindical, que se distribuirá entre aquellos sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel de sector, y cuatro a la representación de las asociaciones empresariales firmantes del convenio. Cada representación podrá tener los asesores necesarios con voz, pero sin voto.

De entre los miembros de la representación empresarial se nombrará a un presidente de la comisión, que tendrá las siguientes funciones:

- A) Convocar las reuniones.
- B) Fijar el orden del día de las sesiones.
- C) Dirigir los debates en su totalidad y, en general, ejercitar las facultades precisas para el adecuado desarrollo de las sesiones.
- D) Acreditar a los miembros de la comisión.

■ *Hincapié en la necesidad de dotar económicamente las políticas y de someter a consulta dicho punto.*

■ *Crea una Comisión Estatal de Seguridad y Salud con amplias competencias en materia de definición de principios mínimos comunes, coordinación empresarial, promoción de la participación, interpretación y mediación y formulación de un plan estatal. Concreta las funciones de presidente (designado por la parte empresarial) y secretario (designado por la parte sindical). Eleva a vinculante los acuerdos aprobados por unanimidad en la comisión.*

## PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

De entre los miembros de la representación sindical se nombrará un secretario de la comisión, que tendrá las siguientes funciones:

- A) Redactar acta de las reuniones.
- B) Custodiar las actas, así como los documentos que se le entreguen para su archivo.
- C) Entregar fotocopia de los documentos registrados en el comité a cualquiera de los componentes que así lo soliciten.

Por acuerdo del plenario de la comisión se podrán crear grupos específicos de trabajo para algunos temas, determinándose, en cada caso, su composición y funciones.

2. Reuniones. La comisión se reunirá como mínimo una vez cada dos meses, con carácter ordinario, pudiéndose reunir con carácter extraordinario a propuesta de cualquiera de las partes, mediante escrito motivado y dirigido al presidente, con una antelación como mínimo de cinco días. Siendo inexcusable la celebración de la reunión, para todas las partes, que se ajustará al orden del día señalado.

El orden del día de las reuniones ordinarias tendrá que contener como mínimo:

- A) Lectura y aprobación del acta anterior.
- B) Seguimiento y control del Plan integral de Salud Laboral.
- C) Asuntos elevados a la comisión.
- D) Seguimiento del cumplimiento de acuerdos.

Los acuerdos y medidas tomadas por la comisión, para que tengan validez, tendrán que adoptarse por unanimidad entre las partes, señalando en el acta las discrepancias existentes. Los acuerdos que se adopten en el seno de la comisión tendrán el mismo valor que lo acordado en convenio colectivo.

Asimismo, el tiempo empleado por los miembros de la comisión para asistir a las reuniones será considerado tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, dichas horas serán computadas a cargo de las respectivas empresas.

3. Competencias. Las competencias de la comisión serán:

- A) Definición de los principios mínimos de Salud Laboral y condiciones de trabajo a través de una política de acciones preventivas.
- B) De conformidad con el artículo 39.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la comisión estará facultada para mantener reuniones con otros órganos de idéntica naturaleza de las entidades ferroviarias.

C) Promover la participación y colaboración de los trabajadores en el área de prevención mediante el impulso en la realización de cursos de formación para los delegados y responsables de prevención, facilitando información y documentación periódica.

D) Ejercer labores interpretativas y de mediación en los conflictos.

Plan Integral de Salud Laboral. Se acuerda el establecimiento de un Plan de Salud Laboral por el Comité Estatal de Salud Laboral, que queda estructurado en los siguientes apartados:

1. Formulación del plan que incluirá una declaración de principios y su definición.

2. Definición de los objetivos del plan en materia de seguridad, higiene, de medicina del trabajo, de formación y de apoyo. Se implantará un modelo único de evaluación de riesgos para el sector.

3. Ejecución y desarrollo del plan.

Contendrá directrices y actuaciones en materias de seguridad, higiene, formación y medicina en el trabajo.

4. Seguimiento y control del plan.

## 7. CONSOLIDACIÓN Y AMPLIACIÓN DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y REPRESENTACIÓN.

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

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

### **Castellón, establecimientos sanitarios de hospitalización médico-quirúrgica, 1200895, 9/9/2000**

#### **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.

- *Concreta el derecho a la información de los trabajadores y da participación a la representación sindical sobre este punto.*

### **Palencia, limpieza de edificios y locales, 3400275, BOP 23/12/2002**

#### **Art. 34. Seguridad y Salud Laboral.**

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

**Castellón, industria de madera, corcho, chapas y tableros, I 200205, BOP 26/4/1997**

**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.

- *Recordatorio.*

**Navarra, industria textil, 3 I 07305, BON 19/6/2000**

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

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

**Burgos, comercio del mueble, 0900 I 15. BOP 04/06/1999****Art. 21. Salud laboral.— ...**

El cambio de mutua se consultará previamente a los representantes de los trabajadores.

- *Consulta previa sobre mutuas.*

**Madrid, construcción y obras públicas, 280 I 055, BOCM 5/4/2001**

**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.

- *Permite aplicar retribución por trabajo medido sólo donde hay representación de salud laboral (citada con viejos nombres). Se reconoce que en ausencia de la misma la presión del sistema retributivo a destajo más fácilmente puede llevar a ignorar la normativa preventiva.*

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

### **Canarias, campo, s/ref, BOCAC 7/7/2000**

#### **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 subcontratas 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.

# Vigilancia de la salud

## I. ENTRE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS Y VIGILANCIA DE LA SALUD

En materia de vigilancia de la salud y de reconocimientos médicos existe en la actualidad cierta confusión normativa, que se refleja en la negociación colectiva.

De un lado, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención hablan de una vigilancia de la salud esencialmente voluntaria, con marcado carácter preventivo, orientada a la detección precoz de las alteraciones de salud debidas al trabajo y a la comprobación de la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y también atenta al posible surgir de nuevas patologías que pongan de manifiesto nuevas relaciones entre las condiciones de trabajo y sus efectos sobre la salud de las personas. En el ámbito de esta actividad los reconocimientos médicos son una fuente de adquisición de datos (importantísima, pero no la única), y tienen una estricta relación con los riesgos para la salud inherentes al trabajo de la persona que se va a reconocer, ya que están orientados a la búsqueda de las alteraciones de la salud asociadas a esas condiciones de trabajo. Su práctica debería permitir retroalimentar permanentemente la acción preventiva de la empresa, rediseñándola en caso de evidencias preocupantes o no esperadas.

De otro lado, el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social mantiene la obligatoriedad para las empresas que tengan que cubrir puestos con riesgos de enfermedad profesional de practicar a los trabajadores que vayan a adscribirse a dichos puestos reconocimientos médicos (previos y periódicos), obligatorios para el trabajador, y orientados a determinar la aptitud del trabajador para dicho puesto, hasta el punto que se prohíbe contratar a las personas que resulten «no aptas».

Para aumentar los elementos de confusión hay que mencionar que con anterioridad a la Ley de Prevención



de Riesgos Laborales existía una arraigada tradición en España de practicar en el lugar de trabajo reconocimientos médicos inespecíficos, tradición que tenía su razón de ser en el deficiente desarrollo del sistema sanitario público hasta bien entrados los años '80 y que además tiene su inercia, ya que muchos trabajadores tienen interés en que se sigan practicando este tipo de reconocimientos.

Como consecuencia de este panorama, según las estadísticas (cuantitativas) elaboradas por el Ministerio de Trabajo a partir de la cumplimentación de la Hoja Estadística de Convenios, el reconocimiento médico es la materia relacionada con la salud laboral presente en el mayor número de convenios. Sin embargo, la mayoría de las cláusulas que se ocupan de esta materia están concebidas pensando más en un «reconocimiento médico» genérico o en un reconocimiento médico aptitudinal obligatorio que en la «vigilancia de la salud» a la que alude el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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, pese a ser una cláusula beneficiosa para los trabajadores, no pueden considerarse una buena cláusula de desarrollo de la LPRL, y no las hemos computado como 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) Reducen las excepciones a la voluntariedad prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al solo supuesto que la vigilancia de la salud de un trabajador que no quiere someterse a ella sea necesaria para asegurar la salud de terceras personas. Las demás excepciones previstas por la ley son de dudosa legitimidad. 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 solo la «comunicación» de los resultados al trabajador.

Ninguna cláusula aborda todos estos aspectos. Se han destacado las que introducen alguna pequeña mejora en las líneas indicadas.

### 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.

■ *Bien orientada la finalidad.*

- *Aclara que se desarrollan en tiempo de trabajo y prevé la comunicación de los resultados al trabajador por escrito.*

### **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.

- *Garantiza la voluntariedad.*

### **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.

- *Interesante el recordatorio de la necesidad de confeccionar un historial médico-laboral, pieza verdaderamente esencial para realizar una vigilancia de la salud de calidad. Recuerda la obligación de adaptar el reconocimiento.*
- *Comunicación por escrito de los resultados.*
- *Tiempo de trabajo, incluidos los desplazamientos.*

### **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:

1. Confección de un historial médico-laboral.
2. Toma de datos antropométricos.
3. Presión arterial y pulso.
4. Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
5. Control audiométrico.
6. Control visual (lejana, cerca).
7. Espirometría (en aquellos trabajadores expuestos en ambiente pulvígeno).
8. Electrocardiograma a todo trabajador mayor de cincuenta años o en aquellos que en la exploración clínica se pongan 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.

### **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 serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo.

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

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

### **Balears, establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia, 0700345, BOCAIB I I/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.

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

- *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.*

### **Castellón, establecimientos sanitarios de hospitalización médico-quirúrgica, I200895, 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 de 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.

- *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.*

### **Santa Cruz de Tenerife. limpieza de edificios y locales, 3801035, BOP 28/07/2000**

**Art. 56. Revisión médica.**— ...

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 transportes 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.

### **Estatal, contratas ferroviarias, 9901385, BOE 03/12/2002**

**Art. 53. Vigilancia de la salud.**— El objetivo de la vigilancia de la salud será evaluar la adecuación del trabajador a las funciones encomendadas, detectar cualquier deficiencia sanitaria potencialmente relacionada con la exposición a agentes nocivos durante el trabajo, así como identificar, en su caso, eventuales enfermedades profesionales o enfermedades relacionadas con el trabajo.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.

Los citados protocolos establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria debe abarcar:

Reconocimiento antes de la asignación de tareas específicas que puedan entrañar riesgo para la salud.

Reconocimientos periódicos, durante todo trabajo que implique una exposición a riesgos particulares para la salud. Estos exámenes de la salud incluirán la historia clínica laboral del trabajador, que debe contener información sobre las tareas que realiza y ha realizado, caso de disponerse de ellas, de la exposición a riesgos profesionales inherentes al trabajo y los resultados de las evaluaciones. Este documento será personal y confidencial.

Reconocimientos, al terminar la asignación a puestos de trabajo por entrañar riesgos susceptibles de provocar ulteriores alteraciones de la salud, cuando así lo determinen las leyes.

Los servicios de salud formularán recomendaciones sobre modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, igualmente formularán recomendaciones para la protección de grupos de trabajadores vulnerables que por sus características presentan riesgos específicos, tales como los que representan hipersensibilidades, enfermedades crónicas o determinadas discapacidades.

La vigilancia de la salud sólo se llevará a cabo con el consentimiento expreso del trabajador a excepción de los supuestos que marca la ley. El tiempo empleado en los reconocimientos médicos será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

- *La orientación general es correcta, aunque reproduce en esencia la normativa legal. Aclara que se realizan en tiempo que se considera de trabajo a todos los efectos. Es positivo que se ponga el acento sobre la facultad de los servicios de salud de formular recomendaciones sobre adaptaciones del puesto de trabajo, en la línea de cumplir con el principio general de adaptar el trabajo a la persona y en contra de la praxis de declarar inaptitudes en puestos de trabajo cuyas condiciones pueden ser mejoradas.*

## 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.

- *Preparación de un trabajador para que pueda prestar los primeros auxilios.*

### **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.*

### **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.

- *Determina el contenido mínimo del botiquín.*

### **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.

# Protección de la maternidad

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

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

## I. 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.



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

### **Canarias, campo, BOCAC 7/7/2000**

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

- *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.

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

### **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.

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

### **Cantabria, industria siderometalúrgica, 3900905, BOC 5/6/2000**

**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.*

### **Madrid, industrias transformadoras de plásticos, 2803155, BOCM 3/8/2000**

**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.

**Murcia, limpieza de edificios y locales, 3000915, BORM 1/2/2000**

**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.

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

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

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

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

- *Predetermina un supuesto de trabajo 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.*

**Albacete, industrias siderometalúrgicas y talleres de reparación de automóviles, 0200195, BOP 4/7/2001**

**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.*

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

En esta materia, el mínimo legal garantizado es:

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

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

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

### **Murcia, confitería, pastelería, masas fritas y turrones, 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.

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

### **Asturias, oficinas y despachos, 3300905, BOPA 12/8/1997**

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

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

### **Asturias, grupo de deportes, 3300325, BOPA 26/6/1999**

**Art. 9.º 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.

**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.

- *Hasta 5 años de reserva de puesto de trabajo.*

**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.

- *Dos semanas más de licencia por maternidad.*

**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.

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

## PROTECCIÓN DE LA 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.

# Desarrollo de los 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.

## **Cataluña, establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia concertados de la red hospitalaria de utilización pública, 7900645, DOGC 29/05/2003**

Sección 3.<sup>a</sup> Salud laboral

### **Art. 67.**

#### **I. Planificación de la actividad preventiva**

Las empresas deben adoptar un sistema de gestión preventiva: cabe señalar que estos sistemas de gestión preventiva no están desarrollados ni en el reglamento ni en la ley de prevención de riesgos.

Al objeto de planificar la actividad preventiva, las empresas deben basarse en metodologías que sean conocidas y que disfruten de reconocido prestigio.

En este sistema de gestión preventiva tienen que constar, entre otros:

Una definición de las funciones y responsabilidades en materia preventiva de todos los colectivos de la empresa (incluidos también los externos).

- *Larguísima cláusula (aquí no se reproduce íntegramente) que incluye todos los aspectos de salud laboral tratados en convenio, articulados en 29 puntos. Algunos apartados se han trasladado a otros capítulos de este manual. Se hace un esfuerzo por explicitar contenidos implícitos en la normativa, función aclaratoria y descriptiva que sirve tanto con carácter pedagógico como de cara a la resolución de posibles conflictos.*

*Existe la duda sobre si el intento de normativizarlo todo y la excesiva prolijidad no puedan resultar al final paralizantes.*

Una descripción del programa de actividades preventivas. Estas actividades preventivas normalmente son de dos tipos:

1. Actividades dirigidas a la localización de nuevos riesgos o variaciones de los ya detectados, por cambios en las condiciones de los puestos de trabajo, como, por ejemplo, inspecciones de seguridad, análisis de accidentes, análisis de procedimientos de trabajo, comunicados de riesgos, revisiones periódicas de puntos críticos de seguridad, estadísticas de accidentalidad, estudios epidemiológicos, estudios ergonómicos.
2. Actividades destinadas a reducir riesgos o mantener bajo control su valor, como la formación en materia de prevención, promoción de la seguridad y salud, redacción e implantación del plan de emergencia, redacción de normas de seguridad, controles higiénicos de contaminantes químicos y físicos, vigilancia de la salud de trabajadores especialmente sensibles, mantenimiento preventivo.

En función del nivel de riesgo y de su complejidad, la empresa establecerá el programa de técnicas a desarrollar. Los programas se establecerán por períodos de duración anuales, y en función de su cumplimiento se irá ampliando el número de técnicas de los mismos (hasta el total de las necesidades de la empresa).

Para la implantación del programa se tienen que establecer los protocolos de realización para cada una de las técnicas preventivas a realizar. Estos protocolos deben incluir:

- La sistemática de la realización.
- Los plazos de ejecución.
- Los responsables de llevarlos a cabo.
- La revisión y auditoría del programa de seguridad y salud, a fin de comprobar el cumplimiento de los objetivos establecidos y de detectar desviaciones, en base a las cuales se determinarán los nuevos objetivos de prevención.

Este ciclo supone una mejora continua en materia de prevención en la empresa.

## **2. Fases de la actividad preventiva a realizar en la empresa.**

- 2.1 Identificación de los puestos de trabajo.
- 2.2 Identificación de los riesgos existentes en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa.
- 2.3 Eliminación de los riesgos que pueden evitarse.
- 2.4 Evaluación de los riesgos que no hayan sido eliminados, a fin de establecer cuáles tienen un potencial excesivo de provocar daño, para priorizar entre ellos y establecer así un orden de actuación.

- *Las potencialidades de definir estos pasos como «fases de la acción preventiva» son mayores de la definición legal como «principios de la acción preventiva».*

2.5 Planificación de la actividad preventiva a realizar en la empresa, según el resultado de la evaluación.

### **3. Objetivos de la planificación preventiva:**

Reducir el valor de los riesgos cuya evaluación manifieste una probabilidad excesiva de daño.

Controlar las condiciones de trabajo al objeto de que no surjan nuevos riesgos o aumente el valor de los existentes.

### **4. Puntos a definir respecto a la planificación preventiva:**

Definición del programa de actividades preventivas a desarrollar a la empresa.

Definición de los sistemas organizativos de la actividad preventiva, es decir, las personas responsables de llevarla a cabo.

Definición de la participación a todos los niveles en cada una de las actividades preventivas en cumplimiento del principio básico de integración.

Definición de los recursos necesarios para llevar a cabo los puntos anteriores.

... **16.** En el CSS se discutirán los criterios de identificación de riesgos, la metodología y su evaluación. Las posturas de todas las partes serán motivadas, y en caso de acuerdo vinculantes para efectuar la evaluación. En cualquier caso, haya acuerdo o no, se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y la normativa que la desarrolla.

... **17.** Se constituirá un servicio de prevención propio en las empresas de más de 250 trabajadores y en toda empresa con especial riesgo. La constitución o contratación del servicio de prevención de cada empresa se realizará consultándolo previamente a los delegados de prevención. En todo caso se deberá informar de la disponibilidad del servicio de prevención para su consulta, intervención u otra actuación por parte de los delegados de prevención.

... **23.** La elección de una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (MAPT) por parte de la empresa se efectuará previo informe de la representación unitaria de los trabajadores.

## **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.

- *Correcto.*
- *Está bien recordar que en la planificación preventiva hay que definir los cauces de participación a todos los niveles.*
- *Obliga a constituir servicio de prevención propio en todas las empresas de más de 250 trabajadores o en las de especial riesgo.*
- *Definición de una política.*



- *Se asume la promoción de la salud y la mejora de la calidad de vida como objetivo.*

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.

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.

- *Mención a la participación.*

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...

- *Identificación de las partes de un plan. Acento en la participación.*

### **Ciudad Real, elevación, depuración, captación, tratamiento y distribución de aguas, I300025. 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.
- 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.

### **Cataluña, aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de limpieza y engrase de vehículos**

**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 pongan 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.

- *Definición de política, entendida como principios generales que inspiran la acción preventiva. Son ejes de la misma la garantía de la salud, el compromiso con la mejora de la calidad de vida, la participación y la adaptación de los puestos de trabajo.*

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 comportará 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.

- *Determinación de un plazo para hacer la evaluación de riesgos y el plan de prevención.*

### **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.

- *Recuerda y refuerza las obligaciones de los empresarios respecto de dotarse de recursos técnicos con competencias en materia preventiva. Incluso parece someterlas a un control más exhaustivo por parte*

### **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).*

### **Andalucía, autotaxi, 7100932, BOJA 12/5/2001**

**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.

- *Recuerda la necesidad de abordar la perspectiva de género en la adopción del trabajo a la persona.*

### **Nervacero, S.A. cc 4803102, de 1 de junio de 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.

- *Espacio diario de participación.*

### **Ferrocarriles Vascos, S.A. CC 8600172, de 17 de diciembre de 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.

- *Contempla un presupuesto de gestión compartida para temas de salud laboral.*

## 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. Sirven como ejemplos de cómo se pueden concretar las disposiciones genéricas de la normativa a la realidad del ámbito de negociación.

### **Murcia, calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines, 3000195, BORM 31/7/1998**

#### **Art. 48.—**

1.9. 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.

### **Cataluña, establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia concertados de la red hospitalaria de utilización pública, 7900645, DOGC 29/05/2003**

18. Se considerarán un riesgo real los riesgos de efecto estocástico en los casos de radiaciones ionizantes y productos cancerígenos, mutágenos y teratógenos.

20. ...

B) Cada centro de trabajo facilitará a los trabajadores un protocolo de actuación en caso de exposición a un producto biopeligroso. Este protocolo tendrá que ser de utilidad práctica en caso de accidente, sea cual sea el espacio, turno o puesto de trabajo. Este protocolo se tendrá que discutir en el CSS.

- En la línea de evitar en lo posible el uso de sustancias o métodos de trabajo especialmente peligrosos, obliga a no infravalorar los riesgos asociados a exposiciones muy pequeñas e incluso por debajo de los TLV. Establece además un protocolo de actuación en caso de exposición a sustancias biopeligrosas.

### **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 bencol

- Se prohíbe el uso del benceno, indicando además los productos al-

*ternativos y la necesidad de extracción.*

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.

- *Descansos en labores de fumigación.*

**Córdoba, campo, I400675. BOP 11/02/2000**

**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. . .

- *Campaña sobre riesgo químico.*

**Santa Cruz de Tenerife, limpieza de edificios y locales, 3801035. BOP 28/07/2000**

**Art. 54. Comité de Seguridad y Salud, competencias y funciones.**— ...

2.

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.

- *Vigilancia de la salud, descansos y regulación de jornadas del trabajo con pantallas de visualización de datos.*

**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 faci-

tarán con cargo a la empresa, y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

### **Bilbao Bizkaia Kutxa, actividad financiera, CC 4803290, de 29 de diciembre de 2000**

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.*

### **Nervacero, S.A, CC 4803102, de 1 de junio de 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 en caso de toxicomanías.*

### **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 promocionen 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.

- *Acertada definición de la relación entre drogodependencias y condiciones de trabajo.*

- *Compromisos para evitar el trabajo de pie y en todo caso mejorarlo.*

**Murcia, manipulado y envasado de agrios, 300055, BORM 6/9/2000**

**Art. 7.º Condiciones de trabajo.**— Las empresas afectadas por este convenio intensificarán su atención y 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 realizada preferentemente por dos personas.*

**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.

- *Medidas para el control del burn-out.*

**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 burn-out 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 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 burn-out, sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes.

- *Contempla rotaciones para evitar el trabajo monótono, aunque al final lo condiciona todo a la competitividad.*

**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 rota-



ción 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.

### **Girona, limpieza de edificios y locales, I700385, 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.

- *Sobre el riesgo del trabajo en solitario en las labores de limpieza.*

### **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.

- *También para evitar el trabajo en solitario. Pero en lugares peligrosos.*

- *Compromiso de que todas las máquinas nuevas no superen un determinado nivel de emisión de ruido. Ejemplo de actuación en origen.*
- *Fija objetivos en materia de temperatura y procedimientos participados para alcanzarlos.*

### **Robert Bosch España, Fábrica La Carolina S.A., 2301132, BOP Jaén 2/8/2000**

#### **Capítulo IX. Seguridad, Higiene y Salud Laboral. Art. 64...**

##### 1. Ruidos

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

##### 2. Temperatura

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

- Naves para máquinas y trabajos de montaje con actividad no constantemente sentados: 17°C.
- Talleres con actividades permanentemente sentadas: 20°C.
- Comedores: 18°C.
- Vestuarios: 21°C.
- Duchas: 22°C.
- Aseos: 17°C.
- Almacenes con personal habitual: 15°C.
- Oficinas: 20°C.

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

Los objetivos de temperaturas secas máximas y de definición de los puntos críticos del Centro se realizarán por el Comité de Seguridad y Salud.

La Comisión Paritaria de Seguimiento vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto, a fin que se lleve a cabo.

### **Asturias, almacenistas y embotelladores de vinos, 3301045, BOPA 03/01/2003**

#### RECOMENDACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

La nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene por objeto la seguridad y la salud de los trabajadores, para lo que establece los principios generales relativos a la prevención, con el fin de eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Para el cumplimiento de esos fines, pasamos a indicar una serie de normas las cuales deben ser por todos observadas, lo que sin duda irá en beneficio de todos.

#### RIESGOS DERIVADOS DE LOS PROCESOS DE ENVASADO, EMBOTELLADO Y DISTRIBUCIÓN

En las cadenas de envasado, embotellado y distribución los accidentes pueden producirse al intentar corregir alguna interferencia que se haya producido en el proceso con la máquina en funcionamiento, o en operaciones de limpieza, o al realizar operaciones de engrase y mantenimiento.

Los riesgos derivados son, generalmente, los de atascamiento en la máquina, los contactos con las transmisiones y superficies móviles de los sistemas transportadores, la proyección de materiales por roturas y explosiones de envases, los cortes, las quemaduras con líquidos o superficies calientes, con productos químicos y las caídas.

#### MEDIDAS PREVENTIVAS

- Colocar pantallas en las máquinas que impidan los atascamientos.
- Interruptores de la cadena que puedan ser utilizados en caso de emergencia.
- Evitar el funcionamiento de la máquina al realizar tareas de limpieza y mantenimiento.

#### I. Máquinas desempacadoras.

Son máquinas automáticas o semiautomáticas, que extraen los envases de las cajas, depositándolos seguidamente sobre cintas transportadoras.

Los riesgos más habituales son los cortes producidos por envases rotos y atascamientos al intentar rectificar un funcionamiento defectuoso.

Medidas preventivas:

- Colocar pantallas en las máquinas que impidan los atascamientos.
- Disponer de interruptores de parada de la cadena que puedan ser utilizadas en caso de emergencia.

- *Exhaustivo listado de determinados riesgos típicos del sector y prescripción de medidas preventivas a adoptar frente a esos riesgos. No es usual, y no siempre es aconsejable, que el convenio llegue a estos niveles de detalle. Puede servir para generalizar el conocimiento y reconocimiento de los riesgos, sobre todo el relacionado con uso de máquinas, y de las medidas preventivas más básicas, si se tiene en cuenta que en muchas ocasiones los trabajadores no conocen la normativa de prevención de riesgos laborales, pero sí el convenio. Respecto de algunas situaciones de riesgo, especialmente las no relacionadas con el riesgo mecánico, no se priorizan adecuadamente las medidas de protección en origen y colectivas.*

## CONDICIONES DE TRABAJO

- Colocar defensas o pantallas protectoras que impidan introducir algún miembro en la zona de operaciones.
- No retirar los envases del interior cuando ésta esté en movimiento.
- Cuidar el mantenimiento y revisión periódico de la máquina.

### 2. Lavadoras.

Son máquinas destinadas al lavado de envases; utilizan, generalmente, vapor de agua, soluciones cáusticas a elevadas temperaturas.

Los riesgos más comunes son las irritaciones de la piel así como quemaduras ocasionadas por los productos empleados y las altas temperaturas a las que se trabaja.

Medidas preventivas:

- Revisiones periódicas de los sistemas de tuberías y el resto de las instalaciones.
- Aislamiento y señalización de las tuberías de vapor.
- Dispositivos de control de la máquina a fin de poder detenerla en caso de emergencia.
- Detener la máquina para sacar cualquier cosa o realizar su limpieza.
- Usar equipos de seguridad personal para protegerse al cargar o evacuar los tanques que contengan los productos detergentes.
- Para efectuar trabajos en lavadoras es necesario cortar la corriente, bloquear con cerradura los interruptores y colocar letreros visibles en los que se indique que se están realizando trabajos.
- Realizar un mantenimiento periódico de las lavadoras.

### 3. Máquinas de llenado y cierre de botellas.

Estas máquinas cumplen la doble misión de llenar y taponar herméticamente los envases.

El taponado es realizado por una máquina que normalmente tiene incorporada la llenadora.

Algunos de los riesgos a considerar son la explosión de botellas, los atascamientos y contactos con elementos móviles de la máquina o cortes por contactos con trozos de vidrio procedentes de la máquina.

Medidas preventivas:

- Usar protecciones individuales (guantes, por ejemplo).
- Colocar defensas en las máquinas para evitar la proyección de trozos de vidrio.
- Proteger la máquina en las zonas donde se puedan producir atascamientos.

- Parar la máquina cuando se tengan que retirar trozos de vidrio de su interior.
- En caso de realizar trabajos de mantenimiento será necesario desconectar la corriente eléctrica, bloquear los interruptores, colocar letreros de señalización de trabajos.

#### 4. Empacadoras.

Son máquinas automáticas o semiautomáticas que introducen en las cajas un número determinado de productos envasados.

Tanto los riesgos como las medidas preventivas son los mismos que los descritos para las máquinas desempacadoras del capítulo I.

#### 5. Máquinas cerradoras de cajas.

Aquellas máquinas que mediante encolado, encintado y engrasado realizan el cerrado de las cajas que previamente han llenado de envases las máquinas empacadoras. Los riesgos derivados pueden ser atascamientos al intentar colocar mejor los envases o sacar de las mismas cajas atascadas en estado defectuoso.

Medidas preventivas:

- Comprobar el estado de las cajas antes de su entrada en la máquina.
- Eliminar las cajas que presentan imperfecciones.
- En caso de atascos, interrumpir la operación, parar la máquina y deshacer el atasco.
- Procurar no derramar los adhesivos utilizados para cerrar las cajas, con el fin de evitar deslizamientos y caídas.
- Realizar un mantenimiento periódico de las máquinas.

#### 6. Máquinas de embolsado.

Las operaciones que realizan estas máquinas consisten en introducir el producto en bolsas, normalmente de plástico.

- Los riesgos que entrañan más peligrosos son los derivados de la operación de cierre de los envases.
- También es un riesgo tipo el contacto directo con las herramientas utilizadas para soldar bolsas, al introducir las manos en las zonas de operaciones para eliminar irregularidades que se produzcan en el llenado.

Medidas preventivas:

- Colocar defensas transparentes en las máquinas para evitar entrar en contacto con ellas.

### 7. Máquinas de envolver y etiquetar.

Son las máquinas encargadas de envolver y aplicar al envase, si éste no lo lleva ya impreso, las etiquetas correspondientes.

Medidas preventivas:

- Proteger adecuadamente las estrellas de entrada y salida.
- Comprobar el estado y colocación de las protecciones antes de poner en marcha la máquina.
- Evitar acumulación de envases en la cinta transportadora de entrada a la máquina.
- Utilizar pantallas de protección.
- Detener la máquina para retirar envases defectuosos o trozos de vidrio.

### 8. Transportadores.

Los transportadores accionados por motores eléctricos se utilizan para mover cajas y envases en las cadenas de envasado.

Los riesgos más frecuentes son los de atascamiento por las poleas, correas u otros órganos móviles.

Medidas preventivas:

- Cubrir los elementos móviles.
- Detener los sistemas transportadores para realizar tareas de limpieza y engrasado.
- No subir ni caminar ni cruzar por los sistemas transportadores.
- Regular la velocidad de los transportadores.
- Mantener perfectamente limpios y engrasados sus órganos.
- No deben usarse prendas anchas, ni sueltas, en la proximidad de los transportadores.

### 9. Distribución (repartidores).

Esta función se refiere a la distribución y reparto de las mercancías desde la planta a los clientes por nuestros repartidores.

Los riesgos más comunes son las caídas, lesiones en las manos y en otras partes del cuerpo por caídas de cajas, así como lesiones en las zonas lumbares.

Medidas de protección:

- Utilización en todo el proceso de carga y descarga de guantes, para evitar las lesiones que tan comúnmente se producen en los dedos.

— Utilización en cualquier operación en la que se soporten pesos de la faja de cuero protectora de la zona dorso-lumbar.

#### 10. Oficina.

Como medidas protectoras deben colocarse filtros en las pantallas de ordenadores, y sillas especiales para las personas que ocupan estos puestos de trabajo y deben permanecer mucho tiempo sentados.

#### 11. Equipos de protección.

— Pantallas protectoras, son recomendables en aquellas tareas en las que se pueda producir proyección de partículas.

— Protectores auditivos, se utilizarán en la zona de la planta donde el nivel de ruido sea muy elevado.

— Botas impermeables y antideslizantes, deben utilizarse en tareas de limpieza y en zonas de gran humedad.

— Ropa impermeable, se utilizará en tareas en las que se entre en contacto con detergentes.

— Guantes, se utilizarán en aquellas tareas que requieran contacto con superficies que presenten irregularidades, aristas cortantes o con elementos húmedos o detergentes, también en la manipulación de envases y cajas.

— Faja de cuero, ayuda a proteger la zona dorso-lumbar y se utilizará en todas aquellas tareas que conlleven el soportar pesos.

### **Estatal, industrias extractivas, industrias del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, 9902045, BOE 24/09/2002**

**Art. 92. Acoso moral.**— Es la actitud que consiste en el maltrato persistente, deliberado y sistemático de uno o varios miembros de una organización de superior, igual o inferior jerarquía en la empresa hacia un individuo, teniendo entre otros objetivos su anulación psicológica y social y su abandono de la organización, en deterioro de su ámbito laboral y su salud.

Las personas que se sientan acosadas moralmente deberán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores y ambos, conjuntamente, deberán recabar los datos y llevar a cabo el seguimiento adecuado para tomar las medidas oportunas con la mayor rapidez y el sigilo que el caso requiere.

■ *Una definición de acoso moral y de un procedimiento de comprobación de los casos denunciados.*

## Acoso sexual

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

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

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



Por lo demás, la solución de los problemas de acoso sexual tiene mucho que ver también con las políticas de igualdad y de no discriminación, y con las cláusulas que hablan de ellas, que 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.*

### **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 a explícitamente, en condición de trabajo, ya sea para acceder al mismo, mantener o mejorar el estatus laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo. Se trata de un comportamiento en que, de una u otra forma, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la finalización del contrato, a la respuesta que el sujeto pasivo dé a los requerimientos en el ámbito sexual.

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

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

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

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

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

Se comunicará inmediatamente a la representación de los trabajadores la situación planteada, si lo solicita la persona afectada.

En las actuaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose todas las diligencias que conduzcan a la elucidación de los hechos.

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

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.

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

### **Córdoba, industrias de la madera, 1400215, 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.

- *Empieza con una medida preventiva que necesariamente ha de partir de un compromiso empresarial que dé pie a hablar del tema y formular ese compromiso colectivo de respeto a la dignidad y libertad sexual (lo que va en la línea de la observación realizada anteriormente sobre las propuestas de la OIT).*
- *Amplio listado de ejemplos, que incluyen diversos tipos de acoso sexual, aun no definiéndolos.*
- *A resaltar especialmente la Comisión para la Igualdad de Oportunidades (con funcionamiento regu-*

### **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, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

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

- a) Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.
- c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.

- d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- e) Toda agresión sexual.
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 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.

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

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

**Art. 50. Acoso sexual.**—De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE (LCE ur 1992/500), las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiendo el procedimiento sancionador establecido. Acreditada la falta, será calificada como muy grave a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

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

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

### **Cataluña, industria metalgráfica, 7900285, DOGC 26/01/2004**

SECCIÓN SEGUNDA. EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

#### **Art. 52. Planteamiento general.—**

52.1 Como primera concreción de su iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, dando así una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que aquel comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación –artículo 14 de la Constitución Española– o el de intimidad –artículo 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto debido a la dignidad de la persona –artículo 10.1 de la citada Norma Fundamental–.

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

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

## Medio ambiente

En materia de medio ambiente, un primer objetivo es siempre la inclusión de algún tipo de cláusula, aun muy genérica, referida al medio ambiente, 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.

A continuación se situaría el objetivo 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.

Subrayamos que en esta materia, a diferencia de todas las demás, la mayoría de las buenas cláusulas reseñadas proceden de convenios de empresa.

---

### **Nylstar, S.A., de Blanes, CC 170095 I, de 6 de abril de 2.000**

#### **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.
- 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.

- *Muy interesante el apartado relativo a las empresas externas. Bien la concreción relativa al control «estricto» de los vertidos.*

— Asegurar que todas las empresas externas tienen un programa de seguridad y protección del medio ambiente para sus trabajadores.

■ *Concreto. Reconocimiento de la participación. Obligación de realizar auditorías ambientales y de poner en marcha planes específicos sobre residuos, agua, energías y producción limpia. La referencia legal es errónea, se trata del Real Decreto 85/1996 que establece normas para la aplicación del Reglamento (CEE) 1836/1993 (LCEur 1993\2115), del Consejo, por el que se permite que las empresas del sector industrial se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales.*

■ *Buen reconocimiento del derecho a la información en medio ambiente.*

**Saint Gobain Vetrotex España, S.A. CC 2801111, de 31 de enero de 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.

**Bimbo, S.A. CC 9000682, de 26 de julio de 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.

### **Neumáticos Michelin, S.A., Aranda de Duero, de 12 de junio de 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 CSS 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.

- *Compromiso de elaborar un Plan de Gestión Ambiental y de informar sobre ello, previa formación del CSS.*

### **Opel España de Automóviles, S.A., CC 5000582, de 31 de mayo de 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.

- *Reconocimiento de derechos de información y participación.*

### **Fertiberia, S.A., de 17 de enero de 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:

- *Amplio reconocimiento de la participación-interlocución, con derechos adicionales en materia de información y formación.*



- 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 tendentes 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.

- *Compromiso de implantación de un sistema de gestión medioambiental.*

### **G.E. Plastics de España S.Com, CC 3001842, de 1 de marzo de 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 14001 para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

### **Estatal, residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio, 9910825, BOE 30/07/2003**

**Art. 31. Gestión y protección medio ambiental.**—La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre éste.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

### **Segovia, industria siderometalúrgica, 4000335, BOP 23/06/2003**

**Art. 37. Medio ambiente.**— Las empresas que trabajen con productos tóxicos realizarán ECO-auditorías con control del comité de empresa, delegados de personal y de las secciones sindicales en todo el proceso.

Informarán a los Delegados de Prevención sobre la gestión medioambiental de la empresa.

Dotarán a los miembros de los Comités de Seguridad y Salud, y en su defecto a los Delegados de Prevención, de la formación necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.

Pondrán en marcha planes para minimizar, reutilizar y reciclar los residuos; objetivos de ahorro y eficacia energética; proyectos de ahorro y depuración de aguas; y sustituciones de tecnología y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia. En las empresas en que la ecoauditorías haya detectado algún problema de los enumerados y siempre con la participación de los Comités de Seguridad y Salud o los delegados de prevención, se tomarán de inmediato las medidas oportunas para resolver el problema.

- *Reconoce la interrelación entre salud laboral y medio ambiente. Obliga a establecer políticas y sistemas de gestión medioambientales para asegurar el cumplimiento de las obligaciones empresariales.*

- *Obligación de realizar ecoauditorías, con amplia participación de los representantes de los trabajadores, cuando se trabaje con productos tóxicos. Compromisos concretos en materia de residuos, eficacia energética, aguas y producción limpia.*

# Trabajos tóxicos y peligrosos

La primera medida preventiva en relación con estos tipos de trabajos 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.

## 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

- *Sanciona la excepcionalidad y prohíbe incrementos de la exposición.*

de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

- *Prohibición de destinar a estos puestos a trabajadores con contratos formativos.*

**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.*

**Madrid, comercio de mayoristas y minoristas de juguetes, deportes y armerías deportivas, 2802775, BOCM 25/2/2002**

**Art. 9.º Jornada.**— ... c) Los trabajadores que realicen trabajos nocivos, penosos o peligrosos tendrán una jornada de 35 horas semanales.

- *Interesante 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. Pese a que no diga nada sobre posterior eliminación o minimización del riesgo, se puede entender que entra en juego automáticamente el art. 14 de la LPRL.*

**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.

## Coordinación empresarial y control de trabajadores externos

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

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

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

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

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

**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.

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

**Baleares, transporte de mercancías por carretera, 0700835, BOCAIB 14/9/2000**

**Art. 46. Subcontratas.—** Las empresas se comprometen a vigilar y supervisar la calidad de los trabajos efectuados en las subcontratas, así como a exigir el estricto cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Las empresas se comprometen a informar a la representación social, facilitando los datos relativos a la subcontratación efectuada, las empresas adjudicatarias y el volumen de trabajo subcontratado, así como a no utilizar subcontratas en trabajos de carácter permanente ni subcontratación de segundo grado.

**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.

- *Regulación muy completa y muy eficaz para un sector en el que es habitual que los empresarios no sean titulares del lugar de trabajo.*



- *Aplicación íntegra del convenio a los trabajadores de ETT.*

**Madrid, prevención-extinción de incendios forestales, 28 I I 05, 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.

- *Posibilidad de los trabajadores de ETT de participar a través de los órganos de la usuaria.*

**Navarra, construcción y obras públicas, 3 I 02805, 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.

- *Permite la participación de DP y empresarios de las empresas subcontratistas en algunas reuniones del CSS. Obliga a reforzar contractualmente las obligaciones preventivas de las subcontratistas.*

**Cataluña, establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia concertados de la red hospitalaria de utilización pública, 7900645, DOGC 29/05/2003**

12. Los delegados de prevención de la empresa y los representantes de las empresas subcontratistas participarán con voz pero sin voto en las reuniones del CSS en las que esté previsto tratar temas de su interés, y en todo caso a iniciativa de cualquiera de las representaciones.

En los contratos con las empresas subcontratistas se tendrán que establecer las obligaciones de éstas en relación con la prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la evaluación de riesgos.

Se establecerá como causa de extinción específica de los contratos con las empresas subcontratistas el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos.

## Trabajadores especialmente sensibles

El artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales resulta insatisfactorio, ya que reconoce el derecho a la movilidad por motivos de salud, y en definitiva a la adscripción a un puesto de trabajo lo más compatible posible con el estado de salud de cada persona, de manera muy cautelosa y poco ágil. Además, es llamativa (y peligrosa) la falta de coordinación de este artículo con las disposiciones relativas a incapacidades o despido objetivo por ineptitud sobrevenida. La negociación colectiva incide en la materia a través de diferentes cláusulas: a un nivel más elemental, preestableciendo ubicaciones más cómodas para los trabajadores de edad o menores o previendo una vigilancia de la salud más continua de los trabajadores especialmente sensibles; con más originalidad y valentía otras cláusulas intentan incidir en la misma esencia del artículo, facilitando la adaptación de los puestos, la reubicación de las personas e incluso intentando evitar los efectos negativos para el trabajador de la descoordinación de las disposiciones sobre inaptitudes.

---

### **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.

- *Exención turnos nocturnos desde 55 años.*

---

### **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.

- *Reserva de trabajos más cómodos para trabajadores de mayor edad.*

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

**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.

- *Protección específica y vigilancia de la salud especial.*

**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.

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

**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 ....

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.

- *No asegura el salario del puesto de origen.*

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

**Art. 74. Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.**— 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.

### **Cataluña, enseñanza pública no universitaria, 7901852, DOGC 28/05/2002**

#### **3.3. Adaptación o cambio de puesto de trabajo.**

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

### **Estatal, administraciones de loterías, 9900075, BOE 05/06/2002**

#### **Art. 38. Principios de las acciones preventivas.—**

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

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

- *Obliga al empresario a «realizar el esfuerzo que sea necesario» para recolocar a los trabajadores especialmente sensibles.*

## Breve ficha metodológica de ampliación del estudio<sup>1</sup>

El estudio de búsqueda de buenas cláusulas original abarcaba los convenios colectivos de sector vigentes, posteriores al 1 de noviembre de 1995 y hasta el 20 de junio de 2002 y que contuvieran alguna de las siguientes palabras clave.

<b>Palabras clave</b>	<b>Palabras incluidas</b>
Riesg*	Riesgo, riesgos
Prevenc*	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	

Introduciendo todos los criterios de búsqueda citados, se revisaron 1.517 documentos que cumplían los criterios establecidos.

<sup>1</sup> Ver el apartado «Método» de *La salud laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002)*. Recopilación de buenas cláusulas, disponible on line en <http://www.istas.net/sl/bajar/negociacion.pdf>

## BREVE FICHA METODOLÓGICA DE AMPLIACIÓN DEL ESTUDIO

En la actualización del estudio se adaptaron los criterios de búsqueda en el sentido de restringir el ámbito temporal a todo lo publicado con posterioridad a junio de 2002, introduciéndose, en definitiva, las siguientes variables:

- Documentos vigentes.
- Posteriores a 1 de junio de 2002.
- Anteriores a 30 de abril de 2004.
- Que contuvieran una de las 10 palabras claves señaladas.

En esta ocasión el resultado fue que 1.208 documentos cumplían los criterios indicados, que también se revisaron en su totalidad.

En el estudio original también se habían revisado todos los convenios de empresa vigentes en empresas de más de 300 trabajadores y una pequeña muestra de 50 convenios de empresas de menos trabajadores. En esta ocasión no se ha repetido el estudio con los convenios de empresa con la misma metodología. A través de la información proporcionada por informantes claves (los responsables de salud laboral de las federaciones estatales) se han revisado únicamente los convenios de empresa señalados por ellos.

De los datos anteriores se confirma la vertiginosidad con la que se producen los convenios colectivos en España, ya que en menos de dos años se habían publicado más de 1.200 nuevos documentos que cumplían los criterios de búsqueda. Sin embargo, esto no debe interpretarse como que se produce una actualización permanente de los contenidos. Los documentos nuevos pueden ser tanto simples revisiones salariales como convenios aparentemente nuevos, pero que arrastran su articulado de forma automática de años anteriores. Los textos íntegramente nuevos de los convenios son la excepción, y muy pocos de ellos incorporan mejoras en las materias de salud laboral.

Por ello, al final las buenas cláusulas nuevas halladas gracias a la ampliación del estudio han sido escasísimas: en total se han seleccionado 36 posibles buenas cláusulas nuevas, aplicando los mismos criterios de selección

utilizados en 2002, que incluían reproducir *«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»*. Sin embargo, si nos limitáramos a contabilizar las buenas cláusulas con contenidos totalmente nuevos respecto de 2002, tendríamos que limitar nuestra selección a no más de 10 cláusulas.

La foto resultante de las buenas cláusulas de salud laboral presentes en los convenios colectivos vigentes en España en 2004 resulta, pues, prácticamente idéntica a la de 2002. Habrá que reflexionar sobre este dato.