

Guía de Salud Laboral en la Negociación Colectiva



Euskadi



Índice

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 4 |
| El motivo del estudio | 5 |
| Metodología | 7 |
| I. Mejoras en la participación de los trabajadores en materia de prevención | 10 |
| 1. Comité de Seguridad y Salud | 11 |
| a. Composición y número de delegados | 11 |
| b. Competencias | 13 |
| c. Periodicidad de reunión | 15 |
| 2. Delegados de prevención | 17 |
| a. Designación | 17 |
| b. Crédito horario | 22 |
| 3. Otros organismos, otras forma de participación | 20 |
| II. Mejoras en la formación en materia de prevención | 24 |
| 1. Formación de delegados de Prevención | 25 |
| 2. Formación de los trabajadores | 27 |
| 3. Formación general | 30 |
| III. Mejoras en materia de prevención | 32 |
| 1. Reconocimiento médico-vigilancia de la salud | 33 |
| 2. Ropa de trabajo | 37 |
| 3. Subcontratación | 40 |
| 4. Varios | 42 |
| Algunas conclusiones | 49 |

Una pequeña introducción

El derecho a que los obreros tuvieran un lugar de trabajo y seguro se convirtió enseguida en una preocupación cuando las fábricas empezaron a mecanizarse. La revolución industrial hizo que muchas personas tuvieran al alcance de la mano bienes y servicios que antes sólo podían disfrutar unos pocos, pero para que esto fuera posible se crearon centros-empresas-ciudades donde los obreros se apilaban en barracones, sufrían jornadas interminables, condiciones ínfimas de salubridad. En este clima de revolución económica, social, donde la tecnología iba más rápido que la formación de los trabajadores, empezaron a ser frecuentes los accidentes laborales, las enfermedades relacionadas con el trabajo, causando estragos en sectores productivos concretos (el metal, la minería, etc.).

Las incipientes organizaciones de los trabajadores pronto empezaron a tomar conciencia de que era necesario tomar medidas para evitar estas nuevas situaciones. La presencia en los parlamentos de partidos políticos, alguno vinculado a estos recién nacidos movimientos obreros, provocó una respuesta por parte del poder público a través de leyes que al principio sólo regulaban la responsabilidad de la empresa en materia de indemnizaciones. En España, con la diferencia temporal conocida por todos, acaeció una evolución parecida de los hechos.

Así, hubo diferentes medidas legales en el territorio nacional sobre salud y seguridad de pequeño calado hasta la aparición de la Constitución Española el 31 de octubre de 1978, en cuyo artículo 40.2 se encomienda a los poderes públicos la organización de velar “por la seguridad e higiene en el trabajo”. Poco después el Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980 del 10 de marzo, puso un pilar más para la creación de un cuerpo legislativo en materia de salud laboral cuando en su artículo 4.2.d reconoce al trabajador el derecho “a su integridad física y a una adecuada higiene en el trabajo”.

Pero no hubo una legislación concreta hasta que la Unión Europea reguló, con la Carta Social Comunitaria de Estrasburgo, la política en seguridad y salud laboral, obligando a sus miembros integrantes a revisar sus leyes para adaptarse al marco europeo. Las directrices dadas desde Bruselas eran claras, “todo trabajador debe disfrutar en su medio de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad”, para lo que “deben adoptarse las medidas adecuadas para conseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo”. Con este texto se buscaba regular un conjunto mínimo de medidas orientadas a proteger la seguridad y la salud laboral, no para indemnizar al trabajador cuando ocurra el accidente o la enfermedad, sino para evitar la producción de estos mismos accidentes y enfermedades; se busca conseguir la prevención, practicar la prevención.

España, que no había cumplido el décimo aniversario de su entrada en la antigua Comunidad Económica Europea (C.E.E.), respondió a la necesidad de

conjugar la recién nacida política europea y la política propia en esta materia creando la Ley 31/95 de Prevención de Riesgo Laborales del 8 de noviembre (en adelante L.P.R.L.), con sus posteriores modificaciones. La L.P.R.L nació como se indica en su texto "...de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de la normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad¹⁴ .

La suma de estas intenciones a la necesidad de integración en la política europea dio origen a una normativa mínima que "tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales²". Éste es el sentido clave de la ley, trata de mejorar las condiciones de trabajo, de seguridad, de higiene de los trabajadores desde la prevención. Para conseguirlo se pide una serie de actuaciones, obligaciones generales, mínimas, por parte de todos los agentes que participan en el mundo laboral, la administración, el empresario y los trabajadores, pero siempre desde la generalidad. Además, como ley de mínimos en materia de seguridad y salud laboral deja un amplio margen a la negociación colectiva, que es el espacio natural de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas y los sectores laborales de la ley general a sus particularidades.

El motivo del estudio

Esta libertad para la negociación se ha ido reflejando periódicamente en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, pactos entre C.E.O.E. (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), C.E.P.Y.M.E. Confederación Española de la Pequeña y Media Empresa), CC.OO. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) y U.G.T. (Unión General de Trabajadores). En estos acuerdos se establecen criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva, haciendo hincapié en ciertas materias, incluida la salud y seguridad en el trabajo, para conseguir los máximos avances posibles en las futuras negociaciones. En el último acuerdo que se firmó, que consta del año 2005 y renovado por todas las partes firmantes antes expuestas para el 2006, se manifestaba el compromiso para reducir la

⁽¹⁾ y ⁽²⁾ LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre

siniestralidad laboral fomentando una cultura preventiva, el cumplimiento de las normas y pidiendo la colaboración a todos los agentes implicados. Este compromiso se basaba en los siguientes puntos:

1. Integración de la prevención a través de un plan de prevención de riesgos laborales, que debería ser desarrollado de forma programada.
2. La vigilancia de la salud: se exponía la necesidad de sustituir los reconocimientos médicos generales por otros específicos según el tipo de trabajo desempeñado.
3. Mejora de la formación, como herramienta de prevención: no solo formación para los delegados de prevención sino también para los trabajadores, y una formación específica adecuada a los riesgos de cada puesto de trabajo.
4. Y un conjunto de otras propuestas: entre otras, creación de comisiones paritarias para hacer estudios, buscar soluciones, el procedimiento para la designación de los delegados de prevención o procedimientos de formación y consulta de planes de prevención para la reproducción y la maternidad.

Hoy, más de diez años después de la entrada en vigor de la L.P.R.L., hemos considerado necesario estudiar si el esfuerzo hecho por todos los agentes sociales, expuesto en los párrafos anteriores, ha sido efectivo y ha dejado huella en el resultado de la negociación, los convenios colectivos y sus cláusulas, y en un marco geográfico concreto, el País Vasco.

Entendemos que los convenios colectivos tienen unas características que los hacen merecedores de ser objeto de estudio: uno, son normas de obligado cumplimiento resultado de unas negociaciones entre los empresarios y los trabajadores, cuya función principal es la de mejorar y concretar los derechos y los deberes previstos en la ley marco, y que, con carácter vinculante, obliga tanto al empresario como a los trabajadores a su cumplimiento durante el tiempo que esté vigente y en el ámbito de aplicación que las dos partes acuerden; dos, porque al tener una vigencia temporal determinada hace que puedan ser revisados con una periodicidad mayor que la ley marco; y tres, que el estudio de una ley (L.P.R.L.) con tan buenas intenciones creemos que no se puede abordar observando solamente el índice anual de siniestralidad, que daría unos datos y conclusiones cuantitativos, sino a través de un análisis cualitativo de los esfuerzos hechos y reflejados en los susodichos convenios.

La elección del marco geográfico se corresponde a motivos más sencillos, primeramente que al tener nuestro radio de trabajo dentro del territorio vasco nos interesan todos los aspectos que contribuyen a la definición del mundo laboral del País, y un segundo motivo consecuencia del primero, que al vivir y trabajar dentro del ámbito geográfico a estudiar, el acceso a la información (los convenios sectoriales de Euskadi) es en teoría más fácil. Aunque no debemos descartar su futura aplicación a todo el territorio nacional o a otras zonas geográficas concretas.

Metodología

Una vez dada la motivación que nos mueve para la realización de este pequeño estudio, su ámbito geográfico de aplicación y los documentos utilizados para tal efecto, pensamos que es necesario hacer unas reflexiones metodológicas básicas.

Hay que resaltar el libre acceso a la información que hemos usado, así valiéndonos de la mejor herramienta de búsqueda actual, Internet, hemos tenido acceso a las páginas webs de las diferentes provincias, B.O.B., B.O.G., B.O.T.H.A. y B.O.P.V.³, además de la página del Consejo de Relaciones Laborales (C.R.L.⁴), donde se ofrecen la mayoría de los convenios que están en vigor actualmente. Pero, a pesar de esta libertad de acceso y de la capacidad de la red de redes para ofrecer información, debemos decir que la búsqueda de los convenios ha supuesto una doble dificultad: primero, porque los buscadores que están en las mencionadas páginas suelen ser imprecisos y poco apropiados para hacer búsquedas concretas, pudiendo dar como resultado de una búsqueda tanto una gran cantidad de documentos relacionados con nuestros intereses, como una sorprendente y habitual falta de los mismos, por lo que nos resultó más efectivo fue conocer la fecha de publicación de los convenios y hacer su búsqueda a través de esta coordenada. Y segundo, porque como mencionamos en las frases anteriores, que a pesar de ser páginas de organismos oficiales no contienen todos los convenios colectivos vigentes que hay en la actualidad. Ante esta dificultad tuvimos que ponernos en contacto con los propios agentes sociales, en este caso los trabajadores, para que nos facilitaran copias de sus propios convenios. Al final obtuvimos como resultado un total de 169 convenios colectivos en vigor separados en:

1. 117 convenios de sector, divididos de la siguiente manera: 22 referentes a la provincia de Araba, 47 a Bizkaia, 40 a Gipuzkoa y 7 que afectan a toda la comunidad autónoma.
2. 57 convenios de empresa divididos así: 14 referentes a empresas de Araba, 21 a empresas de Bizkaia, 13 de empresas de Gipuzkoa y 4 de empresas que actúan por toda la comunidad.

Una vez conseguidas las fuentes se nos plantearon otras dificultades como qué tipo de convenios colectivos estudiar, cómo tratar la información, definir qué es una mejora de la ley, qué criterios seguir para reconocer estas mejoras en los convenios estudiados o qué hacer con los resultados positivos que pudiéramos encontrar.

³ B.O.B. Boletín Oficial de Bizkaia www.bizkaia.net/info/boletin/, 3 B.O.G. Boletín Oficial de Gipuzkoa <https://ssl4.gipuzkoa.net/boletin/asp/index.asp>, B.O.T.H.A. Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava <http://web.alava.net/Botha/Inicio/SGB05001.aspx>, y B.O.P.V. Boletín Oficial del País Vasco www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_00

⁴ www.crl-lhk.org/index.html.

A la pregunta de qué tipo de convenios estudiar le dimos dos respuestas según el tipo de convenio que era. En el caso de los de empresa, elegimos los convenios que creíamos podían ser más representativos de una situación basándonos en el número de trabajadores a los que afecta. Como resultado de una deliberación llegamos al acuerdo de que como mínimo las empresas afectadas por esos convenios deberían de tener 300 trabajadores, presuponiendo que la negociación colectiva en las grandes empresas, y como consecuencia sus resultados, es más fuerte y que al abarcar a tanto personal sería más fácil que sus convenios aportaran mejoras. En el caso de los convenios colectivos de sector, por el contrario, la característica principal es que todos los convenios elegidos son convenios que están en vigor, por lo que creemos que si una medida ya tomada funciona, el paso del tiempo no conllevará su desaparición, sino su mejora.

Después definimos qué era para nosotros una mejora de la L.P.R.L. A esta cuestión respondimos argumentando que una mejora de la L.P.R.L. es una modificación positiva de dicha ley desde el punto de vista del trabajador que queda plasmada en un o varios artículos, disposiciones o anexos de un convenio. Así que empezamos a recolectar todas las cláusulas que, comparando con la ley general, traían algún elemento positivo nuevo. Al final de este primer proceso de selección recolectamos más de 500, pero después de una segunda visión en conjunto desestimamos, para este estudio pero dejando constancia en una base de datos, muchas de estas cláusulas porque considerábamos que, siendo una mera copia de la ley, que siendo válidas se repetían en varios convenios o teniendo una finalidad arrojosa y no preventiva (en este punto nos referimos sobretudo a las cláusulas de indemnizaciones por accidente o enfermedad laboral), no aportaban ninguna medida significativa nueva a la norma general. Aún así existe la dificultad de que en un mismo texto puedan coexistir mejoras con actitudes restrictivas a ley, por lo que no vimos otra solución que incluir todas las medidas, aunque dentro del mismo texto hubiera alguna de estas restricciones. Preferimos pecar de exceso que no de receso.

Con el resultado de esta segunda visión decidimos crear una base de datos actualizable como herramienta de seguimiento de la evolución de la negociación colectiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tomando como campos principales:

- I. Mejoras en la participación de los trabajadores en materia de prevención: cómo se eligen los delegados, su número, su crédito horario, el comité de seguridad y salud, sus competencias, etc.
- II. Mejoras en la formación en materia de prevención: formación del y por el empresario, formación de los delegados de prevención y formación de los propios trabajadores.
- III. Mejoras en materia de prevención: equipos de trabajo, e.p.i.'s, vigilancia de la salud, maternidad, dotación sanitaria, tratamiento de las subcontratas, etc.

IV. Otras medidas: que aunque no inciden directamente en la prevención de los riesgos laborales y no son objeto de interés y no hemos dejado constancia de ellas en este estudio, sí que suelen interesar a los trabajadores, como cuánto se cobra en caso de coger la baja por motivos laborales o por enfermedad común.

A continuación presentamos las cláusulas que creemos más representativas para el objetivo de este trabajo, en algún caso se expondrán las medidas íntegras como aparecen en los convenios para tener una mejor comprensión, cuando la mejora sea concisa intentaremos reducir el articulado lo máximo posible.

I. MEJORAS EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

En el capítulo V de la L.P.R.L. en su artículo 33 se expone que el empresario tiene la obligación de consultar con sus trabajadores las medidas a adoptar cuando se introduzcan nuevas tecnologías y afecten a la prevención de riesgos, para designar a los trabajadores encargados de las medidas de emergencia o la organización de las actividades de prevención, entre otras. En su defecto, en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, esta consulta se realizará a través de estos.

En los siguientes artículos de la L.P.R.L. (art. 34, art. 35, art. 36, art. 37, art. 38 y art. 39) se explica cuales son los órganos y figuras de representación que tienen los empleados para poder participar en las decisiones que afectan a la empresa en temas de prevención, concretamente el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención, detallando su composición, su funcionamiento, sus competencias y sus facultades.

A partir de los principios mínimos encontrados en los mencionados artículos, hemos buscado cláusulas que mejoran el nivel de participación del trabajador en los órganos de participación pero también en otras figuras no descritas por la ley marco. Como resultado de esta búsqueda han resultado los siguientes grupos donde se encuentran las mejoras:

1. Comité de Seguridad y Salud.
 - a. Composición, número de delegados.
 - b. Competencias.
 - c. Periodicidad.
2. Delegados de prevención.
 - a. Designación.
 - b. Crédito horario.
3. Otros organismos, otras formas de participación.

1. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

a. Composición y número de delegados.

GIPUZKOA, FABRICACIÓN DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN núm. Convenio 2000965, BOG nº 27, 11 de febrero de 2004

Art. 16. Seguridad y Salud Laboral

...2. En los Centros de trabajo de menos de 40 trabajadores/as de plantilla, habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido/a por y entre los/as Delegados/as de Personal.

En aquellos cuya plantilla sea igual o superior a 40 trabajadores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud que estará formado por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el/la Empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los/as Delegados/as de Prevención, por otra.

ARABA, INDUSTRIAS DE LA MADERA núm. Convenio 0101005, BOTHA nº 5, 12 de enero de 2007

Artículo 46. Seguridad y salud laboral.

10. Comité de Seguridad y Salud. **En los centros de trabajo donde existan 30 o más trabajadores se constituirá, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo** formado por al menos dos delegados de prevención, e igual número de representantes de la empresa. Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio de prevención, podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité...

ARABA, LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES núm. Convenio 0100995, BOTHA nº 13, 31 de enero de 2007

Artículo 42. Comités de seguridad y salud en el trabajo.

En todas las empresas con plantilla superior a 25 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. En las empresas de menos de 25 trabajadores estos elegirán un Delegado de Prevención, quién disfrutará de las mismas garantías y funciones reconocidas al Comité de Seguridad y Salud por la legislación vigente en esta materia...

Tres ejemplos igual de buenos de dos territorios diferentes, en la ley se dice que sólo en las empresas que tengan 50 o más trabajadores se constituirá el Comité de Seguridad y Salud.

BIZKAIA, TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA núm. Convenio 4802325, BOB nº 83, 3 de mayo de 2006

Artículo 26. Medidas de salud y seguridad laboral

Se respetará con carácter general la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como su normativa de desarrollo en vigor. En las Empresas las labores de Delegado de Prevención, serán asumidas por el Delegado/os de Personal, en función del número de trabajadores:

De 6 a 30 trabajadores: 1 Delegado de Prevención.

De 31 a 50 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 51 a 100 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

Si + de 100 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

GIPUZKOA, INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS núm. Convenio 2001245, BOG nº 141, 29 de julio de 2002

Artículo 59. Seguridad e Higiene

b) Personal en representación de los trabajadores.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los trabajadores, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

- De 50 a 100 trabajadores: 2 representantes.
- De 101 a 200 trabajadores: 3 representantes.
- De 201 a 500 trabajadores: 4 representantes.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 5 representantes.
- Más de 1.000 trabajadores: 7 representantes.

Dos cláusulas que mejoran el número de delegados que tiene que haber en una empresa según el número de trabajadores, haciendo más categorías a las que indica la ley. Recordemos que la L.P.R.L. dice que en una empresa de 50 a 100 trabajadores habrá 2 delegados, de 101 a 500 trabajadores 3 delegados, de 501 a 1000 trabajadores 4 delegados, de 1001 a 2000 trabajadores 5 delegados, etc.

Curioso resulta el caso concreto del segundo de estos dos artículos porque lo hemos encontrado redactado con las mismas palabras en los siguientes convenios: GIPUZKOA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA núm. Convenio 2001095, BOG nº 22, 3 de febrero de 2005; GIPUZKOA, INDUSTRIA DEL MUEBLE Y AUXILIARES núm. Convenio 2000865, nº 129, 9 de julio de 1999; GIPUZKOA, INDUSTRIA DE LA MADERA núm. Convenio 2000825, BOG nº 117, 19 de junio de

2001 y GIPUZKOA, HOSPITALIZACIÓN, CLÍNICAS MEDICO-QUIRÚRGICAS Y DE DIAGNÓSTICO núm. Convenio 2000555, BOG nº 10, 17 de enero de 2000. ¿No será que han visto que esta si los trabajadores ven que están bien representados se implicarán más a la hora de generar una conciencia de prevención de riesgos?

b. Competencias

BIZKAIA, NERVACERO SA núm. Convenio 4803102, BON nº 170, 29 de septiembre de 2006

Capítulo 8. Seguridad y salud en el trabajo

8.2. Salud laboral. **Se establece que el Técnico de Seguridad y un miembro del Comité de Empresa asistan a las reuniones diarias de producción para tratar temas de su competencia.** En 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.

Participación en el día a día de la empresa, sin tener que esperar a que el Comité se reúna cada tres meses como dice la ley.

GIPUZKOA, NEUMÁTICOS MICHELÍN, S.A. núm. Convenio 2001072, BOG nº 133, 11 de julio de 2001

Artículo 6. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

- b) **Mensualmente, se establecerá un programa de visitas a los talleres de los diferentes servicios.**
- c) Además de las visitas mensuales y rotativas, serán objeto de visita todo puesto de trabajo que el Comité de Seguridad y Salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte del trabajador, aunque no estén presentes todos sus miembros, a través de la Maestría.

Artículo 8. Información.

- a) **Se entregará periódicamente al Comité de Seguridad y Salud información sobre:** Las mediciones periódicas (semestralmente), las nuevas sustancias (anualmente), modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente), relación de todos los accidentes, e índices con relación al total de la plantilla...

Propone un seguimiento periódico a los diferentes lugares donde se desarrolla la actividad laboral, mientras que en la

ley se propone que se visiten los centros cuantas veces sean necesarias. También se refleja la periodicidad con la que debe de ser informado de las novedades tecnológicas que se dan en el sector, esto no aparece especificado en la ley, en ella se recoge simplemente que el comité debe de estar informado respecto a las condiciones de trabajo necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

**BIZKAIA, TRÁFICO INTERIOR DEL PUERTO Y LA RÍA DE BILBAO
núm. Convenio 4802315, BOB nº 84, 7 de mayo de 1998**

Art. 16. Seguridad e higiene a bordo.

...Cuando exista riesgo grave de accidente de trabajo, este Comité podrá proponer al Capitán o persona responsable, la adopción de medidas para evitarlo, debiendo figurar dicha propuesta en el Diario de Navegación del buque que legalmente sea preceptivo del mismo. Asimismo, **vigilarán en aquellos casos que así proceda, la higiene dietética de los alimentos que se suministren a los tripulantes**, elevando propuestas al armador en orden a conseguir una alimentación sana y suficiente.

A destacar que es el único artículo donde se menciona la preocupación por la alimentación del personal.

EUSKADI, EUSKO TRENBIDEAK-FV SA (EUSKOTREN) núm. Convenio 8600172, BOPV nº 64, 31 de marzo de 2006

Artículo 71. Participación Sindical.

5. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud con representación paritaria y colegiada, nombrada por la Dirección y por cada Sección Sindical con presencia en el Comité Permanente y conforme a la representatividad ostentada en el mismo, asume las competencias y funciones legales del Comité de Seguridad e Higiene reguladas en la Ordenanza General y demás disposiciones vigentes. Serán funciones del Comité de Seguridad y Salud, entre otras especificadas en su normativa de funcionamiento, las siguientes:

1. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
2. Participar en la elaboración de Planes de Seguridad.
3. Participar en la elaboración del mapa de riesgos declarados y potenciales.
4. Velar para que todo el personal tenga una formación adecuada en materia de Salud y Seguridad.
5. Interesar la práctica de reconocimientos médicos.

Este Comité se encargará de llevar a efecto el desarrollo de una normativa sobre el consumo de droga y bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo o aquellas anteriores que puedan afectarle en el mismo.

Interesante que se desarrolle una normativa sobre drogodependencias para poder evitar accidentes.

BIZKAIA, AUTOESCUELAS, núm. Convenio 4800255, BOB nº 66, 3 de abril de 2007

Artículo 47. Revisión médica.

...En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo. El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá las exploraciones complementarias que sean de aplicación...

Preocupación por la salud de los empleados, transformando la idea de hacer un reconocimiento médico general en una herramienta de prevención.

BIZKAIA, TENNECO AUTOMOTIVE IBERICA SA núm. Convenio 4801602, BOB nº 185, 27 de septiembre de 2006

Artículo 26. Salud laboral.

26.4. Además de las funciones específicas del Comité de Salud Laboral, se atribuirá las de:

- Propuesta de cambio de puesto de trabajo a trabajadores/as disminuidos/as, trabajadoras embarazadas y a aquellos que por su edad no puedan desarrollar normalmente su trabajo.
- Análisis de los índices mensuales de absentismo...

Dos nuevas competencias que no aparecen en la ley, aunque la segunda tenga que ver más con las prestaciones a cobrar cuando se coge la baja por enfermedad.

c. Periodicidad de reunión.

BIZKAIA, TENNECO AUTOMOTIVE IBERICA SA núm. Convenio 4801602, BOB nº 185 , 27 de septiembre de 2006

Artículo 26. Salud laboral.

26.1. El Comité de Salud Laboral estará compuesto por ocho miembros.

26.2. Se reunirán como mínimo una vez al mes, pudiendo asistir los miembros del Comité con voz pero sin voto. Bastará la petición

de al menos tres miembros, uno de ellos técnico, para convocar reunión extraordinaria en el plazo de 24 horas.

ARABA, GAMESA PRODUCCIONES AERONÁUTICAS S.A. núm. Convenio 0102742, BOTHA nº 122, 23 de octubre de 2006

Artículo 45. Comité de seguridad y salud.

El C.S.S. es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los Delegados de Prevención, garantizados un número mínimo equivalente al número de Secciones Sindicales legalmente constituidas en la Empresa, y Representantes de la ésta en igual número. En las reuniones del C.S.S. podrán participar, con voz pero sin voto, empleados y empleadas de la Empresa, o bien técnicos o técnicas externos, que cuenten con especial cualificación en relación a las materias a tratar y a petición de alguna de las Representaciones del C.S.S. **El C.S.S. se reunirá, al menos, cada dos meses y siempre que lo solicite la mayoría de alguna de las Representaciones.** El Presidente del C.S.S. será nombrado por la Dirección de la Empresa en persona distinta que el Jefe de Prevención y el propio C.S.S. designará un Secretario.

El artículo 38.3 de la L.P.R.L. regula que el comité se debe reunir cada tres meses, en la primera cláusula, por el contrario, se dice que se reunirá mensualmente, y cada dos meses según el texto del segundo artículo.

2. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

a. Designación.

GIPUZKOA, VITORINO LUZURIAGA USURBIL, núm. Convenio 2002332, BOG nº 188, 29 de septiembre de 2004

Artículo 49. Seguridad y salud laboral.

...En aplicación del Art. 35.4. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre), **se podrán designar Delegados de Prevención, personal no perteneciente a la representación de los trabajadores** siempre que se cumpla los siguientes requisitos:

- Que la Ley siga contemplando esta posibilidad.
- Que la facultad de designación corresponda a los representantes del personal.
- Que estén validados para el ejercicio de la función.

Es verdad que la ley dice que se pueden establecer diferentes sistemas de designación, pero también que si la empresa tiene 30 trabajadores el delegado de prevención es el delegado de personal, o si tiene entre 31 y 49 trabajadores se elige por y entre los delegados del personal...

ARABA, TUBOPLAST HISPANIA, S.A. núm. Convenio 0102122, BOTHA nº 51, 10 de mayo de 2006

Artículo 20. Seguridad y Salud.

...Ahora bien, **podrá ser Delegado de Prevención, en representación del Comité de Empresa, una persona de la plantilla de la empresa que no pertenezca al comité de empresa**, siempre y cuando las horas necesarias para el desempeño de su función, según marca la ley, le sean cedidas por algún/os miembro/s del comité de empresa de sus correspondientes horas sindicales. Los delegados de prevención disfrutarán conjuntamente de un crédito horario sindical para esta función de 8 horas mensuales.

Otro artículo que anima e incita a cualquier trabajador a presentarse al puesto de delegado de prevención de su empresa.

ARABA, INDUSTRIAS DE LA MADERA núm. Convenio 0101005, BOTHA nº 5, 12 de enero de 2007

Artículo 46. Seguridad y salud laboral.

9. Representación y coordinación.

En cualquier caso, los delegados de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresa-

das por los trabajadores de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho centro.

Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquel trabajador que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales...

Se deja libertad para valorar las capacidades, estudios o condiciones de los trabajadores en materia de prevención, sin primar a qué organismo pertenecen.

b. Crédito horario.

BIZKAIA, PIEDRA Y MÁRMOL núm. Convenio 4801825, BOB nº 212, 7 de noviembre de 2006

Artículo 7. Seguridad e Higiene.

...3. **El Delegado de Prevención dispondrá de, al menos, 4 horas mensuales en empresas de hasta 15 trabajadores y de 6 horas mensuales para empresas superiores a 15 trabajadores.** Dichas horas estarán comprendidas dentro de las horas de trabajo y sin pérdida de retribución en ejercicio de sus funciones y las reuniones que sean necesarias a tal efecto. Deberá atender de forma habitual y efectiva a la comprobación y verificación de las medidas de seguridad e higiene de los centros de trabajo. En el supuesto de desplazamiento para ejercer sus funciones, el tiempo de transporte o desplazamiento no computará a efectos de las horas pactadas.

BIZKAIA, DISTRIBUIDORES DE GAS BUTANO, núm. Convenio 4800375, BOB nº 139, 20 de julio de 2006

Artículo 35. Seguridad y salud laboral

...Las empresas que tengan entre 15 y 39 trabajadores podrán elegir 2 Delegados de prevención entre la plantilla, que dispondrán de **un crédito horario de 10 horas mensuales, además de las que le correspondan por ser Delegado de Personal.**

Estos dos primeros artículos concretan más la ley, adaptándola a la realidad de sus empresas, pues dice que tienen el mismo crédito que los delegados de empresa y ésta empieza a hablar del crédito horario en empresas que tienen como mínimo 100 trabajadores, dando a los delegados 15 horas mensuales (Estatuto de los trabajadores art. 68 e⁵).

⁵ Estatuto de los Trabajadores, BOE nº 64, de 14 de marzo de 1984

Haciendo una comparativa en estos artículos la proporción hora/trabajador es mayor que en la ley.

**ARABA, LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y R.S.U. DE VITORIA-GASTEIZ
núm. Convenio 0103322, BOTHA nº 46 18 de abril de 2007**

Artículo 67. Comité de Seguridad y Salud.

...El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo informar al jefe inmediato. **Los delegados de prevención no electos tendrán un crédito de 40 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales ...**

En esta cláusula no se da importancia al número de trabajadores, sino a la cantidad de horas que disponen para poder realizar una buena labor de prevención, según la ley son las empresas de más de 751 trabajadores las que dan 40 h/mes a los delegados para su función, mientras que esta empresa en concreto tiene 365.

3. OTROS ORGANISMOS, OTRAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN

BIZKAIA, VICRILA-VIDRIEÍA Y CRISTALERÍA DE LAMIAKO núm. Convenio 4803172, BOB nº 154, 14 de agosto de 2006

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Las funciones y responsabilidades en materia de Seguridad y Salud Laboral para los distintos niveles de la organización se establecen, de modo general, en los apartados siguientes y de un modo particular en cada uno de los Procedimientos para las distintas actividades que componen el Sistema.

De la Línea de Mando (Responsables de Sección, Mandos Directos)

Serán funciones y responsabilidades de los distintos niveles de Mando, con respecto al Plan de Prevención, gestionar la prevención; para lo cual debe planificar, organizar, implantar, dirigir y controlar, dentro de su área de responsabilidad y asesorados por el Coordinador de Seguridad, las actividades de prevención. Como consecuencia de lo anterior:

- Asegurar que se cumplen los reconocimientos médicos adoptando las medidas oportunas para que toda la plantilla acceda a ellos.
- Conocer, cumplir y hacer cumplir los Procedimientos e Instrucciones en vigor, y las normas referentes al trabajo y la legislación vigente aplicable a su área de responsabilidad.
- Promover y planificar acciones y procedimientos de formación, información y participación para integrar al personal en las finalidades de Prevención.
- Definir y cumplir con los objetivos y actuaciones que sean de su responsabilidad y vengan derivados de la implantación del Plan de Prevención. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la Empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.
- Poner los medios necesarios para conocer e identificar los riesgos potenciales existentes y tomar las acciones necesarias y adecuadas para su prevención y/o corrección.
- Ser responsable de que las acciones correctoras y preventivas derivadas de actividades del Plan de Prevención se lleven a cabo.
- Participar en la detección de riesgos presentes en el área de su competencia a través de las actividades del Plan de Prevención que le sean encomendadas.
- Comunicar y/o investigar los Accidentes/Incidentes, cuando le corresponda, al objeto de determinar las causas inmediatas y básicas del suceso, estableciendo las medidas de prevención, con la finalidad de evitar su repetición.
- Velar por la corrección de cualquier anomalía o acto inseguro que detecte en su área de responsabilidad, comunicando a quien corresponda las detectadas en áreas que no sean de su responsabilidad.

- Cualquier mando estará facultado para suspender situaciones de riesgo inminente, teniendo que informar de inmediato a su superior, a efectos de tomar la solución más adecuada para su prevención.
- Asignar y delimitar las funciones, actividades y obligaciones en Seguridad al personal bajo su dependencia.

Impresionante serie de medidas para la actuación de los trabajadores en todos sus niveles, dando capacidades para la prevención a todos los empleados según su categoría profesional.

INDUSTRIAS Y COMERCIO DE PANADERÍAS DE ARABA núm. Convenio 0100885, BOTHA nº 8, 19 de enero de 2007

Artículo 23. Salud laboral.

Al objeto de prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar social en los puestos de trabajo y centros laborales, las empresas que cuenten con cinco o más trabajadores, sin perjuicio de las obligaciones del personal directivo, técnicos y mandos intermedios, designarán un vigilante de seguridad, cuyo nombramiento recaerá en miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal. **El vigilante de Seguridad asistirá a los Cursos de Formación organizados por el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene;** Inmediatamente se contará con el mismo tan pronto concurra un accidente o vaya a instalarse un mecanismo de Seguridad e Higiene en el trabajo...

Se deja el peso de la prevención en la figura del vigilante de seguridad, dándole competencias como si fuera un delegado de prevención.

EUSKADI, EUSKO TRENBIDEAK-FV SA (EUSKOTREN) núm. Convenio 8600172, BOPV nº 64, 31 de marzo de 2006

Artículo 71. Participación Sindical.

La participación de los Sindicatos en la marcha de la Empresa se llevará a cabo por medio de las siguientes Comisiones:

1. Comisión de Instrumentación Laboral y Comisión de Seguridad en la Circulación.

La Comisión de Instrumentación Laboral y la Comisión de Seguridad en la Circulación, estarán formadas cada una de ellas por una representación de la Dirección, y un miembro de cada Central Sindical con representación en el Consejo de Administración, nombrados al efecto por las correspondientes Centrales Sindicales...

Una nueva comisión para participar en la prevención, en este caso para gestionar medidas que afecten a la conducción de los trenes.

GIPUZKOA, INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS núm. Convenio 2001245, BOG nº 141, 29 de julio de 2002

Artículo 55. Seguridad e higiene.

...VI. **Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.** Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

Se repite esta cláusula en GIPUZKOA, INDUSTRIA DE LA MADERA núm. Convenio 2000825, BOG nº 117, 19 de junio de 2001; GIPUZKOA, INDUSTRIA DEL MUEBLE Y AUXILIARES núm. Convenio 2000865, nº 129, 9 de julio de 1999; GIPUZKOA, INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA núm. Convenio 2001095, BOG nº 22, 3 de febrero de 2005; GIPUZKOA, HOSPITALIZACIÓN, CLÍNICAS MEDICO-QUIRÚRGICAS Y DE DIAGNÓSTICO núm. Convenio 2000555, BOG nº 10, 17 de enero de 2000. Es un órgano de control no especificado en la ley, del que se puede concluir que la existencia del mismo artículo en varios convenios de una zona geográfica se debe a que su posible aplicación conlleva efectos positivos en la prevención de riesgos laborales.

BIZKAIA, SIDENOR INDUSTRIAL SL, núm. Convenio 4804622, BOB nº 238, 12 diciembre de 2003

Artículo 28. Principios generales

28.1. Comisión Paritaria

Se creará una Comisión Paritaria de 12 miembros que se reunirá al menos una vez al año al objeto de participar en la planificación de la acción preventiva de los diferentes Centros de Trabajo, así como para conocer los presupuestos dedicados a dicha finalidad y la Memoria de actuaciones del año anterior. Asimismo, dicha Comisión seguirá la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Para gestionar la Prevención de los Riesgos derivados del trabajo se elaborará un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales por el que se definirá la es-

estructura organizativa, responsabilidades, procedimientos, instrucciones, etc. De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Otro órgano de control, no incluido en la ley marco, que tiene como objetivo que se cumplan los planes de prevención que se establezcan, además se reunirá por lo menos una vez al año.

II. MEJORAS EN LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

El artículo 19 de la L.P.R.L. dice que “el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”. Además, la formación tiene que tener relación con el puesto de trabajo a desempeñar, repetirse periódicamente si es necesario, realizarse dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible, y no tener coste ninguno para el trabajador.

En cuanto a los delegados de prevención es el artículo 37 párrafo 2 el que indica que es de nuevo el empresario el que debe proporcionar a los delegados la formación y los medios necesarios para que ejerzan correctamente sus funciones. La formación, tanto en el caso anterior de los trabajadores como en el de los delegados, será proporcionada bien por la propia empresa, o bien por un servicio externo contratado para este desempeño. Recordemos que también en ambos casos el tiempo que se dedique a la formación será considerado como tiempo trabajado. Y, aunque sea obvio, que la formación se debe ir renovando y actualizando a la vez que evolucionan los riesgos o aparecen nuevos peligros.

Estos son los mínimos que marca la ley, a partir de ellos hemos encontrado artículos que mejoran el marco básico, agrupándolos de la siguiente manera debido a la coincidencia en la temática:

1. Formación de delegados de prevención.
2. Formación de los trabajadores.
3. Formación en general.

1. FORMACIÓN DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN

BIZKAIA, INYECTAMETAL SA núm. Convenio 4805192, BOB nº 166, 24 de agosto de 2007

Artículo 22. Seguridad y Salud Laboral.

1. Vigilancia de la salud: La empresa publicará con 20 días de antelación las fechas de los análisis. Las personas que quieran un análisis completo tendrán la posibilidad de que se les haga, avisando con 10 días de antelación. Hacer, dos veces al año, a los que trabajen en los hornos un reconocimiento de tóxico (inhalación de polvo y otras sustancias), también a los que trabajen en chorros o cerca de ellos, en este caso si lo solicita el trabajador o trabajadora.
2. **A los delegados/as de Prevención se les complementará la formación con cursos de primeros auxilios, EPIs, Equipos de Emergencia y practica de apagado de incendios...**

Formación adicional para los delegados, incluso como equipo antiincendios.

GIPUZKOA, TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA núm. Convenio 2001175, BOG nº 151, 10 de agosto de 2006

Artículo 40. Salud laboral.

Siendo las partes conscientes de la importancia de esta materia y al objeto de posibilitar su desarrollo los delegados de prevención dispondrán, con independencia de lo establecido en el E.T. la Ley 31/95 su posterior desarrollo y el acuerdo interprofesional sobre la materia (Boletín Oficial del País Vasco 27 de enero de 1998) **de un crédito horario de hasta 8 horas anuales como máximo para asistir a cursos de formación impartidos por organismos oficiales, asociaciones sindicales o empresariales.**

Se les conceden horas a los delegados para poder asistir a cursos.

ARABA, INDUSTRIAS DE LA MADERA núm. Convenio 0101005, BOTHA nº 5, 12 de enero de 2007

Artículo 46.- Seguridad y salud laboral.

12. Formación de los delegados de prevención.-... El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual. **Asimismo los delegados de prevención dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley. Formación en materia preventiva**En cumplimiento

del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

a) Formación básica general en prevención: Las materias contenidas en este módulo serán comunes a todos los niveles y puestos de trabajo.

Las materias que deberá contener este módulo son:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Planes de emergencia.
4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

Las horas que se conceden a los delegados de prevención para cursos, 20 horas anuales, se le añaden al crédito horario.

2. FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

BIZKAIA, PIEDRA Y MÁRMOL núm. Convenio 4801825, BOB nº 212, 7 de noviembre de 2006

Artículo 7. Seguridad e Higiene.

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo. El trabajador está obligado a observar, en su trabajo, las medidas legales y reglamentarias en materias de Seguridad e Higiene. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo o con los Organos Legales o Centros especializados competentes en dicha materia.
2. Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales
Como desarrollo al artículo 19 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, los contenidos mínimos formativos en materia de prevención de Riesgos Laborales serán:

A) Para los Delegados de Prevención:

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

B) Niveles específicos por oficios:

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

Se especifican las materias a estudiar por los trabajadores y los delegados de prevención, es un recordatorio de que se pueden negociar los contenidos de la formación.

BIZKAIA, INSTALADORES DE CALEFACCIÓN, VENTILACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO núm. Convenio 4801345, BOB nº 117, de 14 de junio de 2007

Artículo 31. Formación.

A efectos de la formación, será de aplicación sobre la elaboración, tramitación y condiciones de los planes de mejora de la cualificación profesional de los trabajadores del sector lo dispuesto en las disposiciones o acuerdos de aplicación sobre esta materia.

Sin perjuicio de lo anterior, **la empresa podrá organizar anualmente programas de formación en prevención en seguridad y salud laborales.**

En el caso de que el programa se realice, los trabajadores estarán obligados, durante la vigencia de este convenio a asistir al curso hasta por 8 horas al año. El curso podrá establecerse fuera de la jornada de trabajo diaria, o dentro de la misma, procediéndose en este último caso a la distribución de las horas de formación, hasta ocho, en el horario de trabajo correspondiente a otros días de actividad previstos en el calendario de trabajo.

La ley dice que el empresario debe garantizar la formación teórica-práctica de los trabajadores en materia de prevención cuando sean contratados, cuando haya cambios en las funciones que se desempeñan o en las tecnologías de trabajo. En este artículo, por el contrario, se propone hacer cursos de formación de prevención periódicamente sin perjuicio de lo que dicta la ley.

BIZKAIA, CONSTRUCCIÓN, núm. Convenio 4800715, BOB nº 110, 9 de junio de 2006

Artículo 50. Certificado personal de prevención.

El personal afectado por el presente Convenio deberá estar en posesión de un Certificado Personal de Prevención (CPP) que certifique el cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva, en concreto:

- Que el trabajador ha sido informado conforme a la ley, de los riesgos inherentes al puesto de trabajo en el que desempeña su actividad.
- Que el trabajador ha sido formado en materia de prevención de riesgos laborales y que la formación recibida se centra específicamente en el puesto de trabajo o función, conforme a lo especificado en el artículo 19 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.
- Que el trabajador posee la aptitud, desde el punto de vista medico, para el desarrollo de su actividad, según el informe de una entidad acreditada, de acuerdo con lo especificado en el artículo 22 de la LPRL y el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las empresas serán responsables de la obtención del Certificado Personal de Prevención y deberán gestionar y sufragar los costos de tramitación y expedición del mismo y mantenerlo vigente. El Certificado Personal de Prevención deberá ser emitido, en última instancia, por una entidad certificadora acreditada por ENAC. Las empresas tendrán de plazo hasta el 31-12-2007 para implantar el CPP.

Creación de un certificado específico de prevención certificado por un órgano independiente, la Entidad Nacional de Acreditación, mientras que la ley dice que el trabajador tiene que recibir formación.

GIPUZKOA, CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS núm. Convenio 2000455, BOG nº 171, 31 de agosto de 2007

Artículo 46.º Formación Profesional y de Prevención en Riesgos Laborales.

1. Formación Profesional: Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores. **A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua**, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato. A los efectos oportunos y sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio. Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua...
2. Cursos en materia de prevención de riesgos laborales: **Se asume la necesidad formativa de todos los trabajadores del sector de la construcción y, especialmente, de aquellos que acceden por primera vez al mismo, así como la necesidad de cursos de reciclaje en el tiempo para todos aquellos trabajadores con experiencia...**

Creación de una comisión para la formación, es interesante que en el punto 2 se indique que los trabajadores con experiencia reciban formación de prevención renovada sin importar si hay cambios en su trabajo o en sus quehaceres diarios.

3. FORMACIÓN GENERAL

Hemos querido incluir estas cláusulas porque, aunque no hacen mención específica a temas de prevención, dejan abierta la posibilidad de que el tiempo de formación sea dedicado a la prevención, dependiendo de los intereses de los diferentes agentes sociales que componen el mundo de la empresa, los trabajadores y el empresario.

EUSKADI, EUSKO TRENBIDEAK-FV SA (EUSKOTREN) núm. Convenio 8600172, BOPV nº 64, 31 de marzo de 2006

Artículo 36. Formación.

Partiendo como referencia del documento «Filosofía de la formación», se elaborará un plan anual y cuatrienal, previa detección de las necesidades en cada una de las Áreas de la Empresa y con participación de las Centrales Sindicales, a través de la Comisión de Instrumentación Laboral. Se destinará un montante de 10 horas por trabajador/a y año, repartidas en cómputo global para aquellos colectivos de personal de la Empresa afectados por las actividades de formación contempladas en el Plan. Las horas de formación que se realicen al margen de la jornada laboral teórica, excluyendo las relacionadas con promociones, procesos de ascenso o de carácter voluntario, sumarán a efectos del Cómputo Anual de horas realmente trabajadas.

GIPUZKOA, VITORINO LUZURIAGA USURBIL, núm. Convenio 2002332, BOG nº 188, 29 de septiembre de 2004

Artículo 47. Formación.

La Dirección y la Representación del Personal asumen el papel que la Formación tiene, más como inversión que como gasto, en el cambiante contexto industrial actual. En consecuencia, están dispuestos y se comprometen a diseñar y poner en marcha Programas de Formación que sepan adecuar la potenciación de las capacidades, habilidades y recursos humanos con el funcionamiento de una organización ágil, flexible y eficaz.

Todo ello con la finalidad de alcanzar un grado tal de calidad en el producto y en el proceso que asegure una fuerte posición competitiva de la Empresa en el mercado.

A estos efectos la Empresa promoverá e impulsará los planes de acción formativos, con sus correspondientes presupuestos, en los que identificará las necesidades de formación y/o reciclaje a acometer y el alcance de las acciones formativas a implementar.

Asimismo existirá una comisión en la que participarán la Dirección y los Representantes del Personal, que buscarán el máximo de subvenciones posibles destinadas a la formación.

Dicha representación del personal podrá participar en la decisión de solicitudes formativas, siempre que no vayan en contra de los objetivos empresariales.

Criterios básicos para el tratamiento de horas de formación.

Se deben tener en cuenta dos principios básicos:

- Formación de interés de la empresa.
- Formación de interés del trabajador.
- Interés de la Empresa.

GIPUZKOA, POLICLÍNICA DE GIPUZKOA SA núm. Convenio 2001642, BOG nº 152, 11 de agosto de 2006

Art. 24°. Formación continuada.

Se acuerda la constitución de un Comité de formación continuada a efectos e conocimiento y gestión de la política de formación de la Empresa y su proceso mejora continua.

Dicho Comité tendrá un número paritario de vocales, tres por parte de la Dirección de la Empresa y 3 por parte de los trabajadores, bajo la presidencia fiel responsable del área de recursos humanos o persona en la que éste delegue.

Habida cuenta de la casuística específica de los diferentes tipos de formación, se establecen como criterios generales de funcionamiento del Comité, los siguientes:

- La formación obligatoria, que será determinada por la Dirección de la Empresa, se realizará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral; a tal fin se tomarán las medidas organizativas precisas. Eventualmente, en caso de requerir tiempo adicional, se arbitrarán fórmulas compensatorias.
- Para la formación recomendada, se buscarán fórmulas arrito os tas que serán analizadas en el marco de la Comisión.
- La formación voluntaria en habilidades propias de otro puesto de trabajo diferente al que desempeñe el trabajador, cuando se realice por iniciativa de la Empresa se publicarán los puestos objeto de formación y el perfil exigible a los candidatos. La formación así realizada será igualmente objeto de ayuda y será tenida en cuenta en la eventual cobertura de vacantes y puestos de trabajo disponibles debido a la suspensión del contrato de la persona que habitualmente los ocupe.
- El aprendizaje del Euskera es parte de la formación continuada prevista en este artículo.

Para 2006 se establece un fondo de 20.299 euros para que por el Comité de formación continuada se reglamente la mejor instrumentación de las ayudas e incentivos para estimular la política de formación de Policlínica Gipuzkoa.

Para el año 2007 dicho fondo será incrementado, a su vez, en la cuantía resultante de aplicar el IPC estatal correspondiente a 2006, incrementado en un 1,00%.

III. MEJORAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Después de ver algunos ejemplos de participación y formación tanto del trabajador como del empresario, nos planteamos cómo seguir con el estudio. Como resultado de la búsqueda original de artículos entre los convenios analizados, vimos que había una serie de temáticas que se repetían en una proporción reseñable, interesante para ser objetos de análisis y reflexión. Fuimos de nuevo a la fuente primaria para ver si nuestros resultados coincidían con los intereses de la L.P.R.L. y descubrimos que las temáticas que más se repetían en los convenios tenían su origen en el articulado de dicha ley. En alguno de los casos su identificación fue clara porque el texto analizado en los artículos hacía referencia directa a la ley, en otros casos, por el contrario, a pesar de no tener tan clara indicación la finalidad de las cláusulas ha hecho que podamos presentarlas en una clara jerarquía:

- **Reconocimientos médicos-vigilancia de la salud.** En este punto hay que dejar clara la diferencia que hay entre estos dos conceptos, aunque en los convenios se usa uno como sinónimo del otro en la mayoría de los casos. El reconocimiento médico es un chequeo genérico de la salud del trabajador, siguiendo unas variables generales desde el punto de vista de la salud pública, que no tiene en consideración ni la profesión ni las condiciones del lugar de trabajo. La vigilancia de la salud, sin embargo, tiene como objetivo encontrar las alteraciones en la salud de los trabajadores que sean fruto de las condiciones de trabajo. No solo se sabrá el origen del malestar sino que también se sabrá si las medidas preventivas de la empresa son efectivas y, en caso de no serlas, modificarlas.
- **Ropa de trabajo.** Dentro de este apartado se pueden encontrar cláusulas de múltiples intereses, desde las que equiparan la ropa de trabajo con las epi`s hasta las que hacen referencia a quién lava la ropa. Hemos intentado escoger las que mejor reflejan el espíritu de este estudio.
- **Subcontratación.** Hemos analizado cómo la empresa principal interactúa con la/s empresa/s subcontratada/s en materia de prevención de riesgos.
- **Varios.** Artículos que no hemos podido agrupar pero que nos parecen interesantes porque pueden servir como ejemplo a copiar, van desde la regulación del descanso durante la jornada laboral hasta la creación de un premio para fomentar la cultura de la prevención, relacionados en su mayoría al los casos particulares de empresas.

1. RECONOCIMIENTO MÉDICO-VIGILANCIA DE LA SALUD

BIZKAIA, ELECTROTECNICA ARTECHE HNOS SA núm. Convenio 4800842, BOB nº 231, 4 de diciembre 2006

Artículo 34. Reconocimientos médicos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual, obligatoria y gratuita, en horas de trabajo y el equipo médico será el responsable de que ésta se efectúe. Los reconocimientos se efectuarán en base a los criterios que tengan establecidos los centros oficiales (Osalan). A su vez, **cada dos años, se efectuará un chequeo médico completo para fomentar una medicina preventiva**. Este chequeo médico se llevará a efecto conforme a los criterios que establezca el Comité de Seguridad y Salud a través del Servicio Médico de Empresa.

BIZKAIA, CESPAS SA núm. Convenio 4800642, BOB nº 37, 21 de febrero de 2007

Artículo 40. Reconocimiento médico.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a revisiones médicas periódicas a cargo de la Empresa con periodicidad anual y cuya realización se hará dentro del año natural y en el período comprendido entre el mes de septiembre y final de diciembre de cada año. **Los reconocimientos serán específicos para cada puesto de trabajo debiendo realizarse las pruebas de tipo médico que, con el asesoramiento de los servicios médicos de la empresa, se determinen para cada puesto en el seno del Comité de Seguridad y Salud y con la periodicidad y las condiciones que se establezcan.** Estos reconocimientos serán realizados en los locales de la propia Mutua o en los centros asistenciales concertados por la misma. El trabajador quedará dispensado de su asistencia al trabajo, por el tiempo necesario para realizar dicho reconocimiento. A las trabajadoras que lo soliciten les será realizado un reconocimiento médico específico, de acuerdo con su sexo y contando con el asesoramiento de los servicios médicos de la Empresa. La vacuna antigripal se suministrará en el período de tiempo que coincida con la campaña que para esta vacuna promueve Osakidetza.

Esta es la diferencia clara entre reconocimiento médico y vigilancia de la salud, aquí se busca evitar-conocer los problemas específicos de cada puesto de trabajo y no hacer un reconocimiento general. Además se propone que los empleados se vacunen gratuitamente contra la gripe.

BIZKAIA, METRO BILBAO SA núm. Convenio 4804492, BOB nº 119, 23 de junio de 2005

Artículo 17. Salud laboral.

...Reconocimientos médicos

Será preceptivo para conocer el estado de salud de quienes desarrollen su actividad laboral en puestos de circulación, someterse a la realización del oportuno reconocimiento médico obligatorio con la periodicidad y las instrucciones que en cada caso se determinen. **En los puestos de circulación y en el caso de quienes desarrollen su actividad laboral dentro del «gálibo de vía» se realizarán controles preventivos sobre vista, audición, consumo de alcohol y drogas de abuso, que podrán realizarse discrecionalmente...**

Este es un ejemplo prevención en los reconocimientos-vigilancia de la salud pero específico de una empresa.

ARABA, INDUSTRIAS DE LA MADERA núm. Convenio 0101005, BOTHA nº 5, 12 de enero de 2007

Artículo 46. Seguridad y salud laboral.

8. Vigilancia de la salud. **Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.** Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renuncia sólo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto: arritos alérgica extrínseca; Asma laboral; Manipulación manual de cargas; Movimientos repetitivos; Neuropatías por presión; Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento. **Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador.** Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero

(RCL 1997, 208), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción. Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Nos parece interesante esta cláusulas porque releja la diferencia entre un reconocimiento médico normal o general por otros adaptados al puesto que desempeña el trabajador. Además, como resultado de esta vigilancia se propone crear un historial médico, punto no reflejado en la ley.

PASTELERÍAS, BOMBONES Y CAMELOS núm. Convenio 0100925, BOTHA nº 103, 14 de septiembre de 2005

33°.- Reconocimiento Médico.

Los trabajadores del sector tendrán derecho a una revisión médica anual, obligatoria y gratuita en horas de trabajo. Tales reconocimientos médicos de conformidad con la normativa vigente en esta materia tienen carácter obligatorio para Empresas y trabajadores y son los siguientes: Reconocimientos previos al ingreso. Reconocimientos periódicos anuales. Reconocimientos especiales semestrales, en función de los riesgos específicos señalados en el artículo 50 del Reglamento de Servicios Médicos de Empresa. Los resultados de los reconocimientos médicos tendrán el carácter de confidenciales, constituyendo materia reservada entre el trabajador y la empresa, sin que, en ningún caso, puedan ser revelados a terceros sin la autorización del trabajador interesado.

La ley expresa que la vigilancia de la salud será periódica y voluntaria, mientras que en esta cláusula la voluntariedad se torna en obligatoriedad, y la periodicidad se concreta, una anual.

ARABA, LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES núm. Convenio 0100995, BOTHA nº 13, 31 de enero de 2007

Artículo 27. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores del sector tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria por cuenta de la empresa, que se llevará a efecto dentro de los seis primeros meses de cada año natural, comprometiéndose las empresas a ejecutar las gestiones oportunas que permitan la efectividad del reconocimiento dentro del referido plazo. Esta se realizará durante la jornada laboral, bien en el organismo oficial de Seguri-

dad y Salud en el Trabajo (OSALAN) o por una Mutua de Accidentes. En caso de que la revisión médica no coincida con la jornada laboral, se dispondrá de 1 hora retribuida por día de asistencia, que se compensará en descanso o abono de la cantidad de 9,14% _en 2006, a opción de la empresa. Las empresas entregarán a los trabajadores su informe médico emitido, tan pronto se les facilite a ellas. Tales reconocimientos médicos, conforme a la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio para empresas y trabajadores, y son los siguientes:

- a. Reconocimientos previos al ingreso.
- b. Reconocimientos periódicos anuales.
- c. **Reconocimientos especiales en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo. Los trabajadores que realicen labores en centros o puestos considerados infecciosos, tendrán una revisión médica trimestral, siempre que los realicen Organismos Oficiales y no supongan coste alguno para las empresas.**
- d. Con carácter voluntario se realizará un examen ginecológico, a las trabajadoras siempre que los realicen Organismos Oficiales y no supongan coste alguno para las empresas.

La ley marco dice que la vigilancia de la salud será periódica “en función los riesgos inherentes al trabajo”, mientras que este artículo regula la periodicidad si son trabajos peligrosos.

GIPUZKOA, CONSIGNATARIAS Y AGENTES DE ADUANAS núm. Convenio 2000445, BOG nº desconocido, 25 de junio de 1990

Art. 26. Revisión médica.

Las empresas, con carácter anual y a su exclusivo cargo, someterán a los trabajadores de su plantilla a una revisión médica completa que como mínimo comprenderá los siguientes aspectos:

- A) Datos personales: Antecedentes personales, antecedentes familiares; talla; peso; perímetro torácico y abdominal; oídos y vista.
- B) Exploración: Faringe y amígdalas.
- C) Aparato respiratorio: Auscultación.
- D) Aparato circulatorio: Tensión arterial, auscultación.
- E) Abdomen: Hernias, hemorroides, hígado.
- F) Aparato locomotor, reflejo rotuliano.
- G) Analítica: Sangre: Hematíes, leucocitos, colesterol, ácido úrico, glucosa, G.T.P., G.O.T. Orina: Albúmina, sedimento, acetona, glucosa, creatinina. Electrocardiograma cada 2 años. **Revisión de vista anual por el oftalmólogo para los trabajadores que realicen sus tareas habituales en pantalla de ordenador.**

Se establece que las personas que trabajen delante de un ordenador tendrán una revisión oftalmóloga.

2. ROPA DE TRABAJO

ARABA, CONTRATAS DE LIMPIEZA DEL CENTRO DAIMLERCHRYSLER DE VITORIA núm. Convenio 0103163, BOTHA nº 67, 4 de junio de 2007

Artículo 29. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá a sus trabajadores, al ingreso a su servicio, de dos buzos, así como los guantes necesarios; estando los trabajadores obligados a devolver la ropa usada. Al personal femenino se le proveerá de ropa de trabajo adecuada (casaca y pantalón o similar), asimismo se le aportará una chaqueta. La ropa recogida en este artículo se renovará semestralmente, la entrega del primer equipamiento se efectuará la primera quincena del mes de Marzo y el segundo en la segunda quincena del mes de Septiembre. Asimismo, proporcionará el material de protección individual que en cada caso se requiera. **El lavado de ropa del personal de pintura de DaimlerChrysler será por cuenta de la empresa.**

Se especifica que la empresa lavará la ropa del personal de pintura, mayoritariamente para evitar un lavado casero que no elimine los posibles contaminantes.

ARABA, LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y R.S.U. DE VITORIA-GASTEIZ núm. Convenio 0103322, BOTHA nº 46 18 de abril de 2007

Artículo 71. Prendas de trabajo.

Se le entregará a cada trabajador, incluidos los conductores, 2 equipos completos:

- a) **Equipo de invierno: 2 buzos con reflectantes, una riñonera al personal que lo solicite, y un anorak-chaleco y un par de botas de piel cada dos años, en los años pares. Estas prendas serán entregadas en el mes de Octubre.**
- b) **Equipo de verano: 2 trajes de verano (2 pantalones, un polo con cuello y abotonado por delante hasta el pecho y una camisa) y un par de botas. Estas prendas serán entregadas en el mes de Mayo.**
- c) **Asimismo se entregarán guantes adecuados de cuero o goma, a elección del trabajador...**

Se especifica la ropa según la estación del año, previendo las consecuencias del tiempo en la salud de las personas trabajadoras.

BIZKAIA, CESPAS SA núm. Convenio 4800642, BOB nº 37, 21 de febrero de 2007. Dotación del vestuario

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos equipos de trabajo al año, uno de verano y otro de invierno, cuya dotación será la siguiente:

Vestuario de verano

- 1 camisa.
- 1 pantalón.
- 1 par de botas «Chirucas» (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

Vestuario de invierno

El personal podrá elegir entre una de las siguientes opciones:

Opción A

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 chaleco cada 2 años.

Opción B

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

Opción C

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 chaleco cada 2 años.

Opción D

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

Periodicidad en la entrega

Todo el vestuario que no tenga detallado una periodicidad en su entrega será proporcionado anualmente. Las botas de agua se entre-

garán cuantas veces sea necesario y previa devolución de las anteriores deterioradas. La entrega del chaleco o de la riñonera, según la opción elegida, se realizará con una periodicidad bianual. La entrega del traje de agua se realizará con una periodicidad trianual siguiendo los siguientes criterios:

- Al personal con contrato indefinido tanto a jornada completa como a tiempo parcial se le hará entrega de esta prenda con el vestuario de invierno de este año.
- Al personal con contrato temporal tanto a jornada completa como a tiempo parcial que haya tenido un contrato con una duración mínima de seis meses, siempre que continúe en la empresa con otro tipo de contrato o vuelva a ser contratado en el plazo aproximado de un año. Dado que esta prenda se entregará con una periodicidad trianual, lo que para el personal contratado a jornada completa equivale a 657 jornadas efectivamente trabajadas en los tres años, el personal contratado a tiempo parcial deberá trabajar de forma efectiva ese mismo número de jornadas para que se proceda a la nueva entrega de esta prenda. Esta prenda deberá ser devuelta a la empresa cuando se haga entrega de una nueva.

Normas de utilización del vestuario

Será obligatoria la utilización del vestuario entregado por la Empresa, comprometiéndose el personal a hacer una utilización correcta del mismo. El uso de este vestuario deberá hacerse única y exclusivamente dentro de la jornada laboral, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de la misma o para otros fines distintos a los laborales dentro de la Empresa. Todo el personal que cause baja definitiva en la empresa deberá hacer entrega del vestuario recibido antes de la firma del finiquito correspondiente, procediéndose al descuento del importe del mismo en caso de no entregarlo.

Entrega del vestuario

Con la debida antelación se solicitará al personal el tallaje de las prendas que componen el vestuario. Cuando se proceda a la entrega del mismo el personal deberá comprobar si las prendas entregadas coinciden con las tallas que previamente hayan solicitado y una vez comprobado si es correcto, deberá firmar el correspondiente recibí de las mismas. Las fechas aproximadas de entrega del vestuario serán las siguientes: Para el vestuario de verano: Mes de mayo. Para el vestuario de invierno: Mes de octubre.

Ejemplo del desarrollo de las intenciones de la ley, en este caso sobre ropa a usar en el trabajo, se especifica el tipo de ropa según el trabajo y sus condiciones, su periodicidad de entrega y cambio, o la normativa para su uso.

3. SUBCONTRATACIÓN

BIZKAIA, CONSTRUCCIÓN, núm. Convenio 4800715, BOB nº 110, 9 de junio de 2006

Artículo 15. Subcontratación

...La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad, en los centros de trabajo en que preste servicio personal de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos y, en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud del personal. Promulgada la Ley que regule la subcontratación en el sector, se constituirá una Comisión de los firmantes del Convenio que la estudie y analice y en su caso proponga las modificaciones a introducir para mejor cumplimiento de los fines que la Ley pretende alcanzar.

La ley dice que la empresa principal debe vigilar que la empresa subcontratada cumpla la normativa, aquí, por el contrario, se propone que sea la empresa principal la que proporcione a la subcontrata las herramientas necesarias para la prevención.

GIPUZKOA, LOCALES DE ESPECTÁCULOS Y DEPORTES núm. Convenio 2000805, sin publicar en la web, 10 de octubre de 2007

Artículo 41. Contratas y subcontratas.

Las empresas sujetas a este convenio exigirán en toda contrata que se asuman las condiciones que en el mismo se establecen y en toda subrogación de contrata que la empresa subcontratada asuma las condiciones laborales de la empresa en la que se subroge. Cuando se trate de contratas para la gestión de locales y espectáculos que sean públicos, la empresa subcontratada vendrá obligada a absorber en su plantilla a los trabajadores que la empresa cesante ocupe en el centro de trabajo de que se trata, y ello independientemente de la duración de su jornada laboral o de la naturaleza del contrato de trabajo...

Obligación de equiparar las contratas a la empresa principal en materia de prevención.

GIPUZKOA, INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA núm. Convenio 2001095, BOG nº 22, 3 de febrero de 2005

Artículo 43. Subcontratación de Obras y Servicios.

2. Las empresas contratistas o subcontratistas deberán informar a sus trabajadores/as y a su representación legal, por escrito y antes del inicio de la ejecución de la contrata, acerca de los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social del/a empresario/a principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.
 - b) Objeto y duración de la contrata.
 - c) Lugar de ejecución de la contrata.
 - d) En su caso, número de personas que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - e) **Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.**
3. **Se faculta a la Comisión Permanente de Convenio establecida en la Disposición Adicional Tercera del mismo para el seguimiento y análisis de la evolución de esta actividad**, con el objeto de evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores/as o menoscabo de sus condiciones laborales, pudiendo adoptar, en su caso, las medidas que considere convenientes, en la línea de las adoptadas para el personal de las E.T.T., en aquellas empresas cuyos/as trabajadores/as no estén afectados/as por los ámbitos personal y funcional de algún convenio colectivo de carácter sectorial.

Se habilita un órgano para el controlar la gestión de la prevención en las subcontratas de la siderometalúrgica, mientras que la ley no propone ni la creación ni la cesión de competencias a un organismo para hacer efectivo este control.

4. VARIOS

EUSKADI, CENTROS DE INICIATIVA SOCIAL núm. Convenio 8602372, BOPV nº 185, 25 de septiembre de 2007

Artículo 69. Seguridad y Salud Laboral.

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y Salud Laboral en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales. Los centros deberán realizar una evaluación de riesgos (incluidos los riesgos psicosociales) y elaborar el correspondiente plan de prevención, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable. Asimismo, el personal afectado por este convenio tendrá derecho a una revisión médica anual, previa aceptación del/de la interesado/a al efecto. Con carácter orientativo se indica que esta revisión podrá abarcar las siguientes o análogas exploraciones: audiometría, fotoseración, control de visión, análisis de sangre y orina, historia clínica, exploración médica y exploraciones especiales si procedieran, tales como electrocardiogramas, espirometría, etc. El Titular del centro informará a los/las representantes del personal sobre los servicios que, en esta materia, ofrece la Mutua patronal contratada. **La Comisión Interpretativa Mixta del presente convenio gestionará ante el Instituto de la salud, Osakidetza, la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos,...) así como su catalogación y atención.**

Interesante propuesta de creación de un servicio encargado de estudiar las enfermedades profesionales de los profesores, en la ley no se indica que sea obligatoria la creación de este tipo de servicios.

BIZKAIA, PRODUCTOS TUBULARES SA núm. Convenio 4804272, BOB nº 26, 6 de febrero de 2007

Artículo 26. Premios de seguridad.

Se establecerán incentivos a la Seguridad conforme al programa a desarrollar por el Comité Central de Seguridad de la Sociedad, consistentes en premios individuales o colectivos. Para ello se asignará un presupuesto anual de **6.000 euros**.

Cuando no haya accidentes habrá recompensa, puede ser que sea la única manera de crear una cultura de prevención, el dinero

BIZKAIA, INYECTAMETAL SA núm. Convenio 4805192, BOB nº 166, 24 de agosto de 2007

Artículo 22. Seguridad y Salud Laboral

...3. **Las mujeres embarazadas que soliciten un cambio de puesto o de horario, tendrán derecho a que sean atendidas sus peticiones, de inmediato, sin tener que presentar ningún tipo de documento adicional, siempre y cuando de el visto bueno el Comité de Seguridad y Salud Laboral....**

El mejor artículo que hace referencia a las embarazadas y la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo, la ley dice que necesita el permiso del médico de empresa o de la S.S. para cambiar de puesto, mientras que en este artículo esos permisos no son necesarios.

ARABA, HELADOS MIKO SA núm. Convenio 0100485, BOTHA nº 3, 7 de enero de 2005

Art. 23 Interrupciones del trabajo por causas físicas, higiénicas y otras. Se ha considerado conveniente por el personal de la planta de Araia y por la Empresa **regular las interrupciones en el trabajo que de forma razonable se puedan producir para atender las necesidades físicas e higiénicas del citado personal.**

23.1 Naturaleza de las interrupciones

Se contemplan las siguientes:

- a) Para ir a los servicios sanitarios.
- b) Para ir al servicio médico.
- c) Para cubrir las originadas por las visitas autorizadas.
- d) Otras que sean autorizadas.

23.2 Numero de interrupciones

- a) En jornada continuada: tres

La primera entre el inicio de la jornada y el período de descanso. La segunda entre el período de descanso y el final de la jornada. La tercera a añadir al período de descanso.

- b) En jornada partida: dos.

La primera en la primera parte y la segunda en la segunda parte.

23.3 Tiempo estimado por cada interrupción

Siete minutos máximos en todas ellas excepto en la añadida en jornada continuada al período de descanso que será de 5 minutos exactos.

23.4 Forma de cubrir las interrupciones con carácter general

- En campaña: según acuerdo entre empresa y comité
- Fuera de campaña: se crea un equipo de comodines con un responsable al frente. El número de comodines estará calculado en función de los tiempos previstos por persona, más el tiempo del médico y el estimado de las visitas.

23.5 Período en que se pueden utilizar estos permisos

- En campaña: según acuerdo entre empresa y comité
- Fuera de campaña:

Para establecer el horario se han tenido presente los siguientes criterios:

- a) Que la necesidad de utilizar los servicios sanitarios, como regla general, no se debe producir en la primera hora tras la incorporación al trabajo.
- b) Que se debe establecer un horario razonable para las personas que realizan el trabajo de comodines.
- d) Que el número de comodines sea razonable por el coste adicional no productivo, que sin duda representa.

Jornada continuada:

* Turno de mañana: de 7 h 00' a 9 h 00' de 11 h 20' a 13 h 20'

* Turno de tarde: de 15 h 15' a 17 h 15' de 19 h 35' a 21 h 35'

Jornada partida: de 9 h 15' a 11 h 15' de 15 h 45' a 17 h 45'

Las personas que tengan horarios que no se adapten a lo señalado aplicarán los mismos criterios en cuanto a la interrupción del trabajo, pero no serán sustituidas en el mismo.

23.6 Forma de funcionamiento

a) Fabricación:

* Envasado: En campaña: según acuerdo alcanzado entre empresa y comité. Fuera de campaña: la persona que quiera utilizar los citados servicios, lo solicitará a su jefe de equipo. Este lo hará saber al responsable de los comodines. Este hará la distribución de su personal atendiendo al orden de las peticiones como regla general. Por razones de urgencia alterará dicho orden.

* Otras personas de Fabricación: Interrumpirán el trabajo, dentro de la norma expuesta, cuando lo considere más oportuno, en función del desarrollo del trabajo, no siendo sustituido por nadie, pero comunicando necesariamente al responsable de los comodines.

- b) Paletización: Lo hará como Fabricación – resto pero cuando no esté en cámara.
- c) Laboratorio: Lo hará igual que Fabricación – resto, pero comunicándolo al Jefe de Laboratorio.
- d) Expediciones: Personal que trabaja hora y media dentro de cámara y descansa media hora fuera. Se estima que no necesitan ningún tiempo adicional de descanso.
Personal que no está en cámara. Lo hará igual que Fabricación resto, pero comunicándose al Jefe de Expediciones.
- e) Almacén: Igual que Fabricación – resto, pero comunicándose al Jefe de Almacén.
- f) Mantenimiento: Igual que Fabricación – resto, pero comunicándose al Jefe de Mantenimiento.

- g) Oficinas: Lo hará cuando lo considere más oportuno en función del desarrollo de su trabajo, sin ser sustituido por nadie. Sin los cinco minutos en la jornada partida.

Regulación de los descansos, no recogida por ley. Este artículo se puede ver desde dos ópticas diferentes: una positiva, que permite a los trabajadores tener descansos periódicos, algo que no aparece regulado en la ley; otra negativa, que a la vez que se permiten los descansos periódicos, éstos pueden servir de control de los obreros.

Art. 48 Servicio médico.

Con independencia del servicio de vigilancia de la salud establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales, la empresa mantiene un servicio medico asistencial formado por un medico 4 horas al día y un ATS 8 horas al día .

La empresa pone a disposición de los trabajadores un médico y un A.T.S. durante la jornada laboral.

ARABA, SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO núm. Convenio 0102535, BOTHA nº 21, 19 de febrero de 2007

Art. 12. Prevención y Salud Laboral.

12.2 Para el caso en que una trabajadora entienda que el domicilio del usuario donde presta su servicio, no reúne las condiciones mínimas en cuanto a higiene, salubridad, accesibilidad o paso, o se den situaciones de riesgo por sobreesfuerzo, se establece el siguiente protocolo de actuación:

- La trabajadora lo comunicará a la empresa o al comité de seguridad y salud laboral.
- Una vez estudiado el caso, en el plazo máximo de 10 días, se dará traslado al servicio social de base, responsable del servicio, para que analice la situación y se tomen las medidas necesarias para solventar el problema...

El trabajador tendrá capacidad autónoma para decidir que lugares son peligrosos para el desempeño de su función, desarrollando a partir de esta decisión un protocolo de actuación.

GIPUZKOA, FUNDACIÓN JOSÉ MATÍA CALVO núm. Convenio 2000632, BOG nº 142, 27 de julio de 2006

Artículo 41. Médico de Empresa.

El personal será atendido por el Médico de Empresa, de acuerdo con las normas que se establezcan. Anualmente se llevará a cabo un reconocimiento médico para cada trabajador con contrato de duración indefinida, en el que además de la revisión general, se efectuarán aquellas exploraciones que, según su criterio, entienda necesarias el Médico de Empresa.

Sin decirlo directamente, se expresa que la empresa tendrá un médico permanente a disposición de los trabajadores.

GIPUZKOA, INDUSTRIA DEL VIDRIO núm. Convenio 2001225, BOG nº 151, 13 de agosto de 2002

Artículo 21. Toxicidad.

En aquellos puestos de trabajo en que por expediente administrativo, se declare que existe toxicidad, la empresa pondrá todos los medios necesarios para que ésta desaparezca. **En tanto en cuanto subsista dicha toxicidad, las empresas procurarán reducir la jornada de dicha actividad a la mitad y emplear al trabajador el resto de la jornada en otro trabajo no tóxico, con el fin de evitar al máximo la intoxicación.** Declarada la toxicidad por la Autoridad competente, ésta tendrá efectos con carácter retroactivo desde el momento de la presentación del expediente.

Se busca que el trabajador no este puesto a la toxicidad el tiempo suficiente como para provocar una enfermedad.

BIZKAIA, LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES núm. Convenio 4801445, BOB nº 193, 5 de octubre de 2004

ORDENANZA

Artículo 57

1. En los locales susceptibles de producirse polvo en cantidad perjudicial, la limpieza se efectuará por medios húmedos, cuando no sea peligrosa, o mediante aspiración en seco, cuando el proceso productivo lo permita.
2. Cuando el trabajo sea continuo, se extremarán las precauciones para evitar los efectos desagradables o nocivos del polvo y residuos.
3. Las operaciones de limpieza se realizarán con mayor esmero en las inmediaciones de los lugares ocupados por máquinas, aparatos, dispositivos cuya utilización ofrezca mayor peligro. El pavimento no estará encharcado y se conservará limpio de aceite, grasas y otras materias resbaladizas.

4. Los operarios o encargados de limpieza de los locales o elementos de la instalación que ofrezcan peligro para su salud al realizarla irán provistos de equipo protector adecuado.
5. Los trabajadores encargados del manejo de aparatos, máquinas o instalaciones, deberán mantenerlos siempre en buen estado de limpieza.
6. Se evacuarán o eliminarán los residuos de primeras materias o de fabricación, bien directamente por medio de tuberías o acumulándolos en recipientes adecuados. Igualmente se eliminarán las aguas residuales y las emanaciones molestas y peligrosas por procedimientos eficaces.

Hemos puesto este artículo como ejemplo pero la ordenanza entera es un continuo desarrollo de cómo actuar en situaciones laborales específicas.

BIZKAIA, ESTACIONES DE SERVICIO núm. Convenio 4804095, BOB nº 238, 15 de diciembre de 2006

Adicional 4.a. Seguridad en las Estaciones

Las partes firmantes del convenio coinciden en el importante avance que se ha producido en el sector en relación con la instalación de mecanismos de seguridad destinados a los trabajadores/ as que desarrollan su trabajo en las estaciones de servicio en horario nocturno . No obstante, es intención de las partes procurar generalizar este tipo de instalaciones en el sector comprometiéndose las asociaciones empresariales a promover entre sus asociados la adopción de las medidas adecuadas.

Se quieren evitar en la medida de lo posible las consecuencias de un hipotético atraco.

BIZKAIA, METRO BILBAO SA núm. Convenio 4804492, BOB nº 119, 23 de junio de 2005

Artículo 17. Salud laboral.

Acoplamiento temporal en estaciones

Cuando un trabajador o trabajadora a criterio de la Unidad de Salud Laboral, no pueda desempeñar las funciones de su puesto de trabajo temporalmente, por razones de seguridad o salud laboral, será acoplada de manera transitoria en una estación reservada al efecto. Para ello, se reservará una posición del cuadro de las estaciones de Bararrate, arrito y Bagatza. Mientras no haya a quien acoplar dichas posiciones serán cubiertas desde el cuadro de suplementario de zona.

Taller psicosocial

Durante la vigencia del presente Convenio se organizarán talleres de potenciación de recursos personales de las y los supervisores de es-

tación y personal USI, priorizando a las y los participantes en función de las condiciones de trabajo de la residencia a la que pertenecen y características personales. Las horas serán compartidas entre empresa y trabajador o trabajadora al 50%. La participación tendrá carácter voluntario.

Dos maneras de prevención distintas en un mismo artículo: una, para cuando los trabajadores sufran algún percance temporal saber que puestos pueden desempeñar; otra, la creación de un instrumento para los olvidados problemas psicosociales.

BIZKAIA, HORMIGONES Y CANTERAS núm. Convenio 4804855, BOB nº 199, 18 de octubre de 2006

Artículo 49. Seguridad y salud laboral

...Por motivos de seguridad en el puesto de trabajo y en la circulación vial, **los conductores/as tendrán derecho a recabar de la empresa la información sobre el peso máximo autorizado del vehículo, no estando obligados a realizar el transporte si la carga sobrepasara el peso máximo autorizado al efecto por la Normativa vigente.** Asimismo, durante el tiempo de conducción del vehículo comprendido entre la salida del centro de trabajo y el de destino, y viceversa, el/la conductor/ra quedará obligado/a a responder las comunicaciones de la Empresa exclusivamente en el caso de que se disponga de un sistema de intercomunicación de manos libres.

Obligación-derecho de los trabajadores de saber cuánto peso puede transportar.

ARABA, EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA núm. Convenio 0100275, BOTHA nº 14, 3 de febrero de 2006

Artículo 32. Seguridad en el trabajo.

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

Prima la salud del trabajador porque sin las lámparas no puede continuar la proyección.

ALGUNAS CONCLUSIONES

Desde la UGT entendemos la negociación colectiva como proceso de diálogo, acercamiento, y cuando es posible, de acuerdo entre los trabajadores organizados y el empresario o las asociaciones empresariales, dando como resultado la elaboración de una serie de normas que regularán derechos y obligaciones y que adoptarán la forma de convenios colectivos. Esta negociación colectiva constituye el pulso de la acción sindical. Es una de las manifestaciones donde se proyectan nuestros planteamientos y reivindicaciones como sindicato. Así, se plantea como un proceso que se inicia en la empresa, atendiendo las demandas concretas de los trabajadores, se materializa en la mesa de negociación, y culmina con la vigilancia y control de los acuerdos alcanzados; es el marco donde se plasman las demandas que nos trasladan los trabajadores, a quienes representamos en las negociaciones que mantenemos con los empresarios.

En materia de seguridad y salud en el trabajo la negociación colectiva se convierte en un instrumento básico para la acción sindical, ya que las disposiciones de carácter laboral contenidas en la LPRL y en las normas que la desarrollan tienen en todo caso el carácter de derecho mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas a través de los convenios colectivos.

Desde este punto de partida nos hemos acercado a los convenios colectivos de sector y de empresa para comprobar si esta capacidad de mejora queda reflejada en la redacción final de los textos legales. Nuestro objetivo era, y es, calificar, poner nota a una norma básica que “pretende” ser el pilar fundamental y el marco general de las acciones preventivas de seguridad y salud laboral, comprobar si ese “pretende” se ha convertido en “es”. El resultado son las cláusulas y los artículos que hemos incluido en las páginas anteriores. Hemos destacado las mejoras de los mínimos marcados por la ley para que nuestros compañeros negociadores de convenios puedan basarse en ellas, y por qué no, copiarlas en futuras negociaciones, porque creemos que una buena idea no es un concepto abstracto de aplicación limitada, sino que por el contrario, dependiendo de su ejecución y del valor agregado que tenga, puede llegar a ser un paradigma y hasta definir nuevas ideas a partir de sí misma.

Una vez destacado las mejoras hagamos un poco de autocrítica, distingamos nuestros propios defectos en las negociaciones, enfrentémonos a ellos para que no se sigan repitiendo, auto evaluémosnos y seamos sinceros con nosotros mismos y nuestros resultados, admitamos nuestros errores para esforzarnos y ser mejores cada día. Veamos que materias se han quedado sobre la mesa de negociación y no han pasado a las páginas de los convenios:

- **Evaluación de riesgos:** tenemos que conseguir que en los convenios queden reflejados cuáles serán los métodos y los criterios que se van a seguir para realizar una correcta evaluación de los riesgos laborales

- **Planificación y gestión de la prevención:** aunque el artículo 16 de la L.P.R.L. da las pautas a seguir, la negociación puede ser una ocasión inmejorable para fijar los objetivos del proyecto preventivo, y así lograr la implantación de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa, establecer criterios de gestión, programas que seguimiento de la actividad preventiva, etc.
- **Consulta y participación:** crear comisiones paritarias de seguridad y salud en cada uno de los convenios sectoriales, sin importar el número de empleados que haya en las empresas.
- **Derecho a la información:** materializar a través de la negociación colectiva la articulación de los procedimientos y los mecanismos de acceso a toda la documentación e información necesaria para la actividad sindical diaria, para instaurarla en todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- **Creación de la figura del delegado territorial/sectorial:** sus funciones, competencias, garantías y crédito horario para las empresas en las que no existan representantes de los trabajadores.
- **Las patologías laborales:** debemos tener como objetivo concretar las patologías de origen laboral que no estén recogidas dentro del cuadro de enfermedades profesionales, tomar medidas preventivas, hacer diagnósticos precoces, etc. Con el fin de ser reconocidas como enfermedades profesionales a todos los efectos.
- **La jornada laboral como instrumento de prevención:** siendo la jornada laboral la directriz que generalmente regula la organización del trabajo, lograr que se regule a través de dos ejes principales, la productividad y la seguridad de la empresa.

No nos queda más que decir, solo esperamos haber cumplido el objetivo que nos marcamos cuando empezamos este estudio, ver cómo ha evolucionado la aplicación de la Ley de Prevención de riesgos Laborales durante estos últimos diez años, y un segundo objetivo que ha ido naciendo mientras escribíamos estas páginas: lograr la mayor difusión posible de los buenos artículos que hemos encontrado y conseguir que allí donde hay vacíos legales se vayan incorporando nuevas y mejores cláusulas.

www.saludlaboral.eu
www.ugteuskadi.org

