



Cláusulas en materia de Prevención de Riesgos Laborales en los Convenios Colectivos

Con la Financiación de:

Nº Expediente AT2018/0026



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

Conformación e Impresión en Verde
Escalá Entresociales Konfederatutza

ConfesBask

ADEGI MEJOR EMPRESA MEJOR EMPLEO

Índice

1. Introducción.

2. Convenios colectivos de Grandes Empresas a nivel Estatal.

2.1 Contenido destacado en materia de PRL en convenios colectivos de Grandes Empresas a nivel Estatal.

- Convenio colectivo de Opel España, S.L.U., 2018-2022
- Convenio colectivo de Volkswagen Group España Distribución 2018-2022
- Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, S.A.
- Convenio colectivo de Michelin España/Portugal 2015-2018
- Convenio colectivo de Mercedes Benz España para Vitoria/Gasteiz 2016-2020
- Convenio colectivo de Iberdrola 2017-2020
- Convenio colectivo de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica soluciones se Informática Y Comunicaciones se España, S.A.U. 2019-2021
- Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A.
- Convenio colectivo de Airbus España

2.2 Ejemplos prácticos de cláusulas de cláusulas en materia de PRL en convenios colectivos de Grandes Empresas a nivel Estatal.

- Convenio Colectivo Opel España, S.L.U., 2018-2022
- Convenio Colectivo Volkswagen Group España Distribución 2018-2022
- Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, S.A.
- Convenio Colectivo Michelin España/Portugal 2015-2018
- Convenio Colectivo Mercedes Benz España Para Vitoria/Gasteiz 2016-2020
- Convenio Colectivo Iberdrola 2017-2020
- Convenio colectivo de Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U. 2019-2021
- Convenio Colectivo Vueling Airlines, S.A.
- Convenio colectivo Airbus España

3. Convenios colectivos de empresas de la provincia de Gipuzkoa.

3.1 Ejemplos prácticos de cláusulas en materia de PRL en convenios colectivos de empresas de la provincia de Gipuzkoa, clasificadas por materia.

- A) Principios
- B) Protocolos de actuación.
- C) Retribución ligada a objetivos de seguridad
- D) Regulación relativa a los distintos agentes que forman parte del sistema de prevención.
- E) Compromiso de todos los agentes intervinientes en la gestión preventiva.
- F) Obligatoriedad del reconocimiento médico y protocolo de vigilancia del consumo de drogas.
- G) Ropa de trabajo.
- H) Paradas por calor.

1. Introducción

La gestión de la prevención de riesgos laborales en nuestras empresas requiere **un cambio cualitativo** si queremos que sea eficiente: Las organizaciones han de transitar hacia una cultura preventiva y dejar atrás la gestión tradicional basada en viejos esquemas y en el mero cumplimiento de la norma.

Es necesario **promover una cultura preventiva basada en el compromiso** de todas las personas en este ámbito.

Para ello, debemos configurar la **seguridad y salud en el trabajo como un valor más** de la cultura de nuestra empresa, como cualquier otro que puedan compartir las personas que conforman la empresa, y situarlo como **valor prioritario**, para que también sea asumido como propio por todas las personas de la organización.

Para dar ese salto cualitativo, es necesario que los **equipos directivos** estén convencidos y preparados, porque el cambio comienza por ellos mismos, dando ejemplo e impulsando el camino hacia la cultura preventiva de manera coherente con el resto de valores, la estrategia, el modo de gestión y la estructura organizativa.

La **identificación como propio el valor compartido de la seguridad y salud** en la organización nos permitirá cambiar los comportamientos y actitudes de todas las personas, para enfocarlas precisamente a ese valor que compartimos.

Es este sentido se fomentarán **comportamientos enfocados al cuidado de las personas y a colocar siempre a las personas en el eje de la organización**.

Así, en concreto, se reforzarán **conductas coherentes con el valor** que desde la empresa se fomenta: la seguridad y salud de las personas en el trabajo. Conductas seguras, un ambiente de trabajo seguro, la proactividad y responsabilidad para cuidar la seguridad de los/as compañeros/as, etc.

Así, todas las personas de la empresa serán **conscientes de que la prevención de riesgos laborales constituye un valor fundamental y esencial, y que es también su responsabilidad**.

Además, en organizaciones donde se fomenta una cultura preventiva, **se alcanzan acuerdos colectivos orientados hacia la manera de entender la prevención de riesgos laborales como un valor compartido, abordando las negociaciones sobre los intereses** de cada una de las partes y haciendo sustentar su contenido en un verdadero valor de seguridad y salud compartidos por todas las personas.

En este contexto, en los últimos años se está demostrando que los **convenios colectivos de empresa están evolucionando hacia una manera de entender la empresa como un proyecto compartido y un lugar de convivencia** en el que, respetando la diversidad, confluyen distintos grupos de interés (accionistas, dirección, trabajadores, clientes, etc.).

Los **Convenios Colectivos por tanto, pueden ser la llave que permita complementar y adecuar la norma legal y reglamentaria a los objetivos y necesidades de la Empresa**. De hecho, no cabe duda de que a través

de la negociación colectiva, se propicia la instauración de la cultura preventiva en la Empresa, pues tratándose de un acuerdo alcanzado entre la Empresa y los/as trabajadores que forman parte de la misma, el compromiso de todas las partes de fijar la PRL como un elemento prioritario de la gestión de la organización se convierte en una realidad.

A través del acuerdo entre las partes se favorece que los principios y normas en materia de PRL que rijan en las empresas, **se adecúen y ajusten mejor a las necesidades** y realidades que encontramos en cada organización. Además, ello facilita que todas las partes conozcan mejor la regulación y sean conscientes de sus derechos y obligaciones en esta materia. En virtud de todo lo anterior, y con el fin de recoger y destacar las diferentes formas que las Empresas han ido poniendo en marcha a la hora de abordar e integrar la PRL como un elemento más del día a día de la gestión empresarial, en el presente informe se recoge un conjunto de cláusulas que podemos encontrar en los distintos Convenios Colectivos.

El objetivo principal, no es otro que mostrar la diversidad de vías y formas posibles de abordar, a través de la negociación colectiva, **la PRL**, tratando de adecuar su regulación a las necesidades de cada Empresa y haciendo que ésta **forme parte de los objetivos estratégicos de las mismas**.

2. Convenios colectivos de Grandes Empresas a nivel Estatal

2.1 Contenido destacado en materia de PRL en convenios colectivos de Grandes Empresas a nivel Estatal.

Los convenios colectivos de las Grandes Empresas a nivel Estatal, conscientes de que la prevención de riesgos laborales constituye un valor fundamental de la organización, han abordado en sus negociaciones colectivas más recientes la necesidad de complementar y ajustar las normas legales en materia de prevención a las necesidades particulares de cada organización.

Los Convenios que destacamos a continuación son un claro ejemplo del esfuerzo que están haciendo las Empresas para trabajar en favor de una cultura preventiva en las mismas, entendiendo la PRL como un elemento esencial de la Empresa, con el que todas las partes muestran su compromiso.

A continuación, resumimos aquellos aspectos en materia de PRL que cabe destacar de cada uno de los Convenios Colectivos de las Grandes Empresas a nivel Estatal que hemos analizado. Asimismo, en el apartado b) se recogen las cláusulas específicas que, cada uno de los siguientes convenios contiene, y que aquí destacamos

Convenio colectivo de Opel España, S.L.U., 2018-2022

[\(ver convenio completo\)](#)

- Interés compartido de la seguridad y salud en el trabajo.
- Compromiso de favorecer potenciar acciones y medidas a velar por la salud y seguridad.
- Líneas básicas de actuación: formación e información a los/las trabajadores/as; desarrollo de una política eminentemente preventiva y la potenciación de la ergonomía como forma de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo.
- Potenciar el Comité de Seguridad y Salud.
- Previamente a la presentación de cualquier reclamación en materia de PRL ante cualquier órgano o institución, se presentará al Comité de Seguridad y Salud.
- Proyección de hacer especial hincapié en ergonomía, análisis de accidentes, valoración de riesgos, vigilancia de la salud, y cumplimiento de acciones previstas y de los acuerdos alcanzados en el comité central de seguridad y salud.
- Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.
- Regulación de los Subcomités de prevención.
- Regulación del procedimiento para el caso de disminución de la aptitud para el trabajo y disminución temporal de la aptitud para el trabajo derivada de accidente de trabajo.
- Lucha contra el alcohol, drogas y ludopatía.
- Ropa de trabajo y prendas de protección personal.
- Política de protección medioambiental.

Convenio colectivo de Volkswagen Group España Distribución 2018-2022

[\(ver convenio completo\)](#).

- Principio de protección de la seguridad y salud de los trabajadores como objetivo prioritario.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso moral en el trabajo.

Convenio colectivo de BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

[\(ver convenio completo\)](#).

- Política de Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsabilidad de la dirección de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, con su cooperación y participación.
- Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.
- Protección del medio ambiente.
- Salud y prestaciones sociales.
- Absentismo médico y salud.
- Ropa de trabajo.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

Convenio colectivo de MICHELIN ESPAÑA/PORTUGAL 2015-2018

[\(ver convenio completo\)](#).

- Preámbulo: Seguridad, ergonomía y calidad de vida como compromiso.
- Área de Seguridad y Salud.
- Composición, competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.
- Comité Intercentros de Seguridad y Salud.
- Competencias, facultades y garantías de los delegados de prevención.
- Formación.
- Contenido mínimo de los Planes Generales de Prevención.
- Gestión de situaciones de embarazo y otras situaciones.
- Medio ambiente.

Convenio colectivo de MERCEDES BENZ ESPAÑA PARA VITORIA / GASTEIZ 2016-2020

[\(ver convenio completo\)](#)

- Establecimiento de una comisión de prevención de riesgos laborales.
- Puestos sociales: Acoplamiento de trabajadores con disminuciones físicas.

Convenio colectivo de IBERDROLA 2017-2020

[\(Ver documento completo\)](#).

- Política general de Prevención de Riesgos Laborales.
- Prevención como valor fundamental de la cultura de la empresa.
- Desarrollo de política de medicina preventiva orientada a la detección precoz.
- Servicio de Prevención Mancomunado.
- Delegados de Prevención.
- Comités Centrales y Locales de Seguridad y Salud.
- Coordinación de actividades empresariales

Convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U. y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, S.A.U. 2019-2021

([Ver documento completo](#)).

- Consideración de la seguridad y salud como objetivo prioritario, dentro de los principios informadores y criterios de obligado cumplimiento.
- Confección de turnos salvaguardando la salud e integridad física del empleado.
- Política de Prevención de Riesgos Laborales.
- Especial protección de las personas trabajadoras en pantallas de visualización de datos. Descansos adicionales y subvenciones para la adquisición de elementos correctores la vista.
- Objetivo de profundizar en la integración de la prevención.
- Contenido de la Planificación de la Actividad Preventiva.
- Exámenes de salud obligatorios para los operadores de comunicación y para todos aquellos riesgos especiales que se identifiquen a través del Comité Central de seguridad y salud.
- Salud Laboral y reconocimiento médico periódico.
- Previsión de implementación de medidas preventivas orientadas a hábitos de vida saludables, con el objetivo y compromiso de control y reducción del absentismo.
- Medidas preventivas para situaciones de teletrabajo. Recomendaciones de seguridad y salud del flexwork – teletrabajo.
- Procedimiento para la resolución de conflictos en materia de cualquier tipo de acoso.

Convenio colectivo de VUELING AIRLINES, S.A.

([Ver documento completo](#)).

- Normativa de aplicación.
- Posibilidad de realizar un examen de salud específico.

Convenio colectivo de AIRBUS ESPAÑA

([Ver documento completo](#)).

- Seguridad y salud laboral según normativa del grupo, que deberá actualizarse por el Comité Intempresas de Seguridad y Salud.
- Cambio de puesto de trabajo por edad o circunstancia tóxica, penosa o peligrosa.
- Reducción del absentismo mediante una efectiva protección de la salud física y mental de las personas, a través de la actuación del personal médico de Empresa junto con adecuadas condiciones de Seguridad y Salud.
- Coordinación de actividades empresariales, política de subcontratación.
- Creación de una comisión central de subcontratación.

2.2 Ejemplos prácticos de cláusulas de cláusulas en materia de PRL en convenios colectivos de Grandes Empresas a nivel Estatal.

Convenio Colectivo OPEL ESPAÑA, S.L.U., 2018-2022

([Ver documento completo](#)).

III. Seguridad e higiene en el trabajo. Salud laboral. Ergonomía. Medio ambiente

Artículo 28. Seguridad, higiene y salud laboral.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo reconocen que la salud y la seguridad en el trabajo constituye un área de interés compartido y asumen el compromiso de favorecer y potenciar todas las acciones y medidas encaminadas a velar por la salud y la seguridad en el trabajo de todos los trabajadores de Opel España, S.L.U., sobre la base de la participación de los representantes de los trabajadores a través de los cauces establecidos y dentro del marco que determina la legislación vigente.

Ambas partes establecen como líneas básicas de actuación la formación e información a los trabajadores, el desarrollo de una política eminentemente preventiva y la potenciación de la ergonomía como forma de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo. Estos principios inspirarán los planes de prevención en los que se concreten las acciones a desarrollar, los plazos y la evaluación de sus resultados. Todos ellos se integrarán dentro del Plan general de prevención de la compañía.

En este sentido la empresa mantendrá un programa integral de ergonomía que, partiendo de la formación de los trabajadores, permita la participación de estos en la evaluación y propuesta de mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.

28.1. Comité de seguridad y salud:

Para todo ello, ambas partes convienen que el comité de seguridad y salud, de carácter paritario, debe ser el foro a través del cual se vigilen, revisen y potencien los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la seguridad, la higiene, la ergonomía y la salud en el lugar de trabajo. Con carácter previo a la presentación de una reclamación en esta materia ante el órgano o institución al que se dirija, se presentará al comité de seguridad y salud dicha reclamación con el objeto de informar a todos los participantes y buscar posibles soluciones.

El funcionamiento, las responsabilidades, plazos, etc., que regulen este comité, estarán recogidos en el reglamento definido por el propio comité de seguridad y salud.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de potenciar el contenido del comité central de seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades preventivas y de promoción de la salud que describen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de prevención anual de la compañía, procurando el máximo desarrollo de las funciones descritas más adelante, en el artículo 28.1.b.

Especial hincapié se hará en los temas de ergonomía, análisis de accidentes y enfermedades profesionales, valoración de riesgos en los puestos de trabajo, vigilancia de la salud de los trabajadores, individual y colectiva, a través de sistemas de vigilancia epidemiológica, adaptación de trabajadores con limitaciones, así como del cumplimiento de las acciones previstas en el Plan de prevención anual de la compañía y de los acuerdos alcanzados en el comité central de seguridad y salud.

Para ello, los delegados de prevención y los representantes de la empresa en el comité central de seguridad y salud acordarán un plan de trabajo general a desarrollar en las reuniones de dicho comité, basado en la presentación y discusión regular de todos los temas de planificación, ejecución y seguimiento de las actividades preventivas y de promoción de la salud.

Opel España, S.L.U., facilitará a los miembros del comité central de seguridad y salud formación teórico-práctica, suficiente y adecuada, de acuerdo con lo descrito en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, así como en el Plan de prevención anual de la compañía.

El comité de seguridad y salud ha elaborado su propio reglamento, cuyas normas de funcionamiento se recogen a continuación:

28.1.a) Reuniones:

El comité de seguridad y salud será convocado a los siguientes tipos de reuniones en función de las necesidades.

- 1.- Reunión ordinaria: Se efectuará cada dos meses, salvo que por necesidades imprevistas sea necesario su retraso.
- 2.- Reunión extraordinaria: Se convocará a petición de cualquiera de las partes, a través del secretario, con cinco días mínimos de antelación y siempre por un tema que por su trascendencia lo justifique. En caso de situación de extrema gravedad, la convocatoria será inmediata.
- 3.- Reuniones de comisiones de trabajo: Las comisiones de trabajo estarán compuestas por representantes de la parte social y empresa, se crearán para estudiar, analizar un problema, proponer soluciones y perseguir su realización. Se reunirán de acuerdo con la programación establecida en la reunión ordinaria del comité y la duración de estas comisiones será la misma que el problema que la originó.
- 4.- Los asistentes serán los miembros del comité de empresa designados como delegados de prevención y en número igual representantes de la empresa. No obstante, en aquellas situaciones o problemas que lo precisen, se solicitará por cualquiera de las partes la presencia de las personas que por su capacitación o conocimiento del problema puedan aportar información y propuestas necesarias para la solución.

En el caso de ausencia del presidente en las reuniones convocadas, estas se celebrarán igualmente y las funciones de presidencia serán delegadas en otro representante de la empresa.

El acta de la reunión se confeccionará dentro de los quince días siguientes al de celebración de la reunión.

Las comunicaciones o preguntas que se quieran hacer en el período entre dos reuniones se efectuarán por medio del secretario, el cual analizará el tema para su estudio y quien dará traslado de las mismas al resto de los miembros del comité de seguridad y salud a través de su portavoz.

28.1.b) Funciones y actividades:

Las funciones y actividades del comité de seguridad y salud serán, además de las establecidas en la legislación vigente, las de desarrollar y promover procedimientos necesarios en orden a:

1. Conocer los riesgos profesionales y de accidentes de trabajo a través de la evaluación de riesgos de cada planta, y las medidas para su prevención de acuerdo con las disposiciones vigentes.
2. El análisis y la propuesta de medidas de corrección de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales con el fin de evitar su repetición. Para ello deberá conocer la información necesaria y con la frecuencia adecuada sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales ocurridos en la empresa y promoverá el estudio ergonómico de los puestos de trabajo que se considere necesario.
3. Conocer y cooperar en los planes de rehabilitación de trabajadores accidentados y habilitar los sistemas para su adecuación a puestos de trabajo idóneos a sus limitaciones físicas cuando las haya. En el artículo 29 del presente convenio colectivo se regula la disminución de la aptitud para el trabajo.
4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores, así como programas de reconocimientos médicos especiales en aquellas áreas o puestos de trabajo en los que el comité considere que, presuntamente, existen riesgos para la salud de los trabajadores.
5. Conocer, informar y fomentar la utilización de cualquier medio de protección personal, prendas o equipos de seguridad cuya utilización se introduzca en la empresa.
6. Confeccionar planes a corto, medio y largo plazo para la prevención de accidentes de trabajo y participar en su seguimiento.
7. Realización de visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y controlar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
8. Conocer con carácter previo sobre las medidas de prevención de riesgos a utilizar en el trabajo en aquellos casos en que se realicen nuevas obras o instalaciones.
9. Conocer y cooperar en programas y campañas de prevención, reconocimientos preventivos y cualquier otra actividad destinada a la promoción y mejora de la salud de los trabajadores, con especial hincapié en el Programa de ayuda a empleados (PAE) con problemas de alcohol, drogas, ludopatía y en colaboración con el sistema público, en el Programa de prevención de cáncer ginecológico para las trabajadoras.
10. Conocer la actividad desarrollada por el servicio de atención al paciente y colaborar en la implantación de medidas que permitan la mejora continua de las prestaciones tanto asistenciales como preventivas a nuestros empleados.
11. La dirección de la compañía elaborará un Plan de prevención Integral para contratistas que será presentado y discutido en el seno del comité central de seguridad y salud.
12. Constituir bajo su dependencia subcomités de prevención, cuyas funciones y procedimiento de actuación se rigen por el siguiente reglamento.

28.2. Subcomités de prevención:

Existirán tres subcomités de prevención, agrupando las siguientes áreas:

Comité núm. 1: Prensas, carrocerías y P & A.

Comité núm. 2: Pinturas y procesos, mantenimiento central y planta energía.

Comité núm. 3: Montaje y acabado final y nave 21. Los subcomités tendrán carácter paritario y estarán compuestos por:

- Un representante de manufacturas, que actuará como presidente.
- Un representante del departamento de prevención, que actuará como secretario.
- Un representante de relaciones laborales.
- Cuatro trabajadores.

El subcomité de seguridad y salud de cada área es un órgano que realiza funciones de asesoramiento, estudio e información en relación con los temas propios de cada una de las áreas anteriormente indicadas.

Las funciones que le corresponden son:

- a) Estudio de temas monográficos en el ámbito de cada área.
- b) Proponer y coordinar acciones para la mejora de los puntos que se encuentren “en seguimiento” en ese subcomité.
- c) Estudiar los problemas que puedan afectar a la seguridad en el trabajo y denunciar su existencia.
- d) Conocer los accidentes con baja producidos en el área de trabajo, así como sus causas.
- e) Observar la limpieza y el orden en los locales de trabajo y servicios, y exigir su mantenimiento.
- f) Cuidar que a todos los trabajadores se les entreguen las protecciones individuales y ropa de trabajo adecuadas a sus puestos de trabajo, así como asegurar su utilización. Estudiar y emitir informes al comité de seguridad y salud sobre los temas referentes a ropa de trabajo de cada área.
- g) Escalar al comité central de seguridad y salud aquellas cuestiones que afecten específicamente a su área y que no hayan podido solucionarse en el subcomité correspondiente.
- h) Realizar visitas, cuando sea necesario, a los lugares de trabajo, servicios, vestuarios y demás dependencias de la planta al objeto de comprobar las condiciones de seguridad en el trabajo, así como el orden, limpieza y condiciones higiénicas de las instalaciones.
- i) Participar activamente en las charlas de formación, campañas, encuestas y nuevos programas de prevención en cada planta.
- j) Y en general, asegurar la observancia de las disposiciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Funcionamiento:

Los subcomités se reunirán dentro del tiempo de la jornada laboral una vez cada dos meses de forma ordinaria y, siempre que se considere necesario, de forma extraordinaria. Las fechas de reunión las fijará cada subcomité de acuerdo con su propio plan de trabajo.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el presidente del subcomité cuando sean necesarias.

De cada reunión se dejará constancia por escrito del estado actual y seguimiento de los problemas tratados.

Corresponderá a los técnicos de prevención determinar, bajo criterio técnico y justificado, la implantación o no de una determinada medida correctiva.

La actuación de los trabajadores integrantes del subcomité se podrá realizar individualmente, o acompañados por el representante del departamento de prevención que corresponda.

Los trabajadores que participen en los distintos subcomités de prevención de la planta serán designados por el comité de empresa, sin que ninguno de ellos pueda ser a su vez miembro de dicho comité de empresa.

En el caso de que se produzca la dimisión del comité de empresa, se considerará que los trabajadores designados por el mismo, dimiten igualmente.

La empresa desarrollará programas de formación en materia de las competencias de los subcomités, cuando se considere necesario para el buen funcionamiento de los mismos. Para realizar las reuniones ordinarias cada dos meses y las visitas a planta, los trabajadores dispondrán de un máximo de veinte horas mensuales con carácter retribuido.

La formación facilitada por la empresa a los miembros de los subcomités, las reuniones extraordinarias y las reuniones con la empresa, no serán computables en el crédito de horas mensuales.

La asistencia a cursillos o conferencias que organicen las centrales sindicales será fuera de la jornada de trabajo.

29. Disminución de la aptitud para el trabajo.

Opel España, S.L.U., pondrá los medios a su alcance para la protección de todos los trabajadores, en función de sus características personales o estado biológico conocido.

29.1. Definición:

Al exclusivo efecto de su inclusión en el presente procedimiento, serán considerados empleados con disminución de aptitud para el trabajo aquellos trabajadores que, como consecuencia de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente no laboral, habiendo agotado sus posibilidades de recuperación mediante tratamiento o rehabilitación, presenten secuelas o limitaciones físicas que les impidan el normal desempeño de su puesto de trabajo.

Esta consideración de disminución de aptitud para el trabajo deberá ser reconocida a los efectos de inclusión del afectado en este procedimiento en tanto no sea declarada, por los organismos competentes de la Administración, la incapacidad permanente para el trabajo en cualquiera de sus grados.

29.2. Disminución temporal de la aptitud para el trabajo derivada de accidente de trabajo:

Para los casos de disminución temporal de la aptitud para el trabajo derivada de un accidente de trabajo, los servicios médicos de la empresa, previa evaluación de riesgos, podrán determinar la limitación temporal de parte de las tareas propias de su puesto de trabajo, siempre que las funciones que deba desarrollar no interfieran en su recuperación.

A estos efectos, a criterio del centro médico se podrá ofrecer un permiso retribuido de hasta tres días laborables.

29.3. Trámite:

Solo se estudiarán aquellas peticiones de disminución propuestas a través de

- El propio interesado.
- El comité de empresa o secciones sindicales.
- El comité central de seguridad y salud o subcomités de prevención.
- Por el servicio médico del departamento de prevención de la empresa.

Calificación de la situación:

El servicio médico del departamento de prevención de la empresa será el órgano encargado de definir la situación de disminución de aptitud (disminución temporal, disminución definitiva), fijando el grado de disminución del trabajador y puestos que puede desempeñar, oídos previamente los representantes de los trabajadores del comité de seguridad y salud, que en su caso el trabajador haya designado.

Para ello, el servicio médico del departamento de prevención de la empresa estudiará y conocerá los puestos de trabajo, evaluará sus riesgos y tendrá en cuenta si las operaciones a realizar en estos puestos de trabajo son adecuadas para las diferentes patologías. Dicha evaluación de riesgos estará a disposición de los miembros del comité de seguridad y salud. El departamento de prevención deberá establecer los mecanismos para mantener actualizada esta evaluación de riesgos, en función de los cambios e innovaciones tecnológicas que se introduzcan en los mismos.

El servicio médico del departamento de prevención de la empresa evaluará asimismo la situación médica de los empleados con posible disminución de su capacidad física o psíquica, valorando la información existente en el propio departamento de prevención y teniendo en cuenta la aportada por el sistema sanitario público, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales u otros servicios sanitarios de reconocida garantía.

Al final de este proceso, el servicio médico del departamento de prevención emitirá informe para el supervisor con copia para el trabajador sobre el puesto o puestos de trabajo que puede ocupar el trabajador con disminución de aptitud, en función de sus limitaciones físicas o psíquicas.

Este asesoramiento se realizará procurando la menor pérdida profesional para el empleado con disminución, para lo cual se establece que de entre los puestos de trabajo disponibles que por sus características puedan ser perfectamente desarrollados por el empleado con disminución se elija precisamente en las siguientes unidades orgánicas:

- a) Dentro de la propia sección.
- b) Dentro del mismo departamento.

- c) Dentro del mismo edificio.
- d) Dentro del mismo centro de trabajo.

El comité de seguridad y salud participará en todo este proceso tal como se define en el punto 3 de las funciones y actividades de dicho comité dentro del artículo 28.1.b de este texto.

29. 4. Régimen de aplicación:

Definida la situación de disminución de aptitud para el trabajo, se aplicará el siguiente régimen:

Le serán encomendados puestos de trabajo adecuados a su disminución, considerando cuando proceda la rotación por motivos ergonómicos. El trabajador no podrá ser trasladado del puesto de trabajo asignado a otro de características diferentes sin autorización previa del servicio médico del departamento de prevención.

Dada la autorización, y a requerimiento de algún miembro del comité de seguridad y salud, se informará de las causas que motivaron el traslado del trabajador.

Si se le asignasen nuevos puestos de trabajo y estos fueran de nivel salarial inferior, al trabajador se le mantendrá el que ya tuviese.

Si alguno de los nuevos puestos asignados es de nivel salarial superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su nivel y la función que efectivamente realice en su nuevo puesto, pero sin consolidar el nuevo nivel.

29. 5 Seguimiento de la situación:

- El seguimiento de la adecuación al puesto de trabajo, de empleados con disminución física, incluidos en el párrafo primero del artículo 29.1, será función del departamento de prevención, y del comité de seguridad y salud, que deberán vigilar y comunicar, en su caso, las modificaciones operativas introducidas en un puesto de trabajo con posterioridad a la designación de un empleado con disminución para ocuparlo, sobre todo si las nuevas exigencias del puesto impiden de modo manifiesto su realización por el empleado con disminución.
- Los subcomités de prevención colaborarán en los casos ocurridos en su área, o que habiendo sucedido en otra estén presentes en ella.

29. 6 Extinción de la situación:

Cuando hayan desaparecido las causas o circunstancias que motivaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud o existan evidencias de la recuperación funcional del trabajador, este se reintegrará a la situación y régimen normal de trabajo.

Artículo 30.Lucha contra el alcohol, drogas y ludopatía

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no solo afecta al individuo sino también a sus compañeros de trabajo. Por otra parte, la ludopatía se ha incorporado en nuestra sociedad como una nueva forma de dependencia de las personas, afectando a su salud y a su entorno personal y profesional.

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

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

Los objetivos básicos de dicho programa serán:

—Difundir entre todos los empleados información suficiente sobre los riesgos de la ludopatía, y del consumo de alcohol y drogas para la salud;

—Atender a las personas afectadas que muestren un vivo y sincero interés de rehabilitación, guardando la necesaria confidencialidad que el tema requiere, y dirigiendo a estos hacia las asociaciones y personas adecuadas para dar solución a sus problemas.

Cualquier empleado de Opel España, S.L.U., podrá solicitar su incorporación a dicho programa, demostrando su voluntad de seguir los tratamientos que le fueran marcados por los expertos.

Para el seguimiento de dicho programa y teniendo en cuenta la confidencialidad de su contenido, el comité de empresa designará un representante de cada central sindical, que junto con un representante del departamento de personal se reunirán de forma regular con los miembros de departamento de prevención responsables del mismo.

Artículo 31. Ropa de trabajo y prendas de protección personal.

Opel España, S.L.U., proveerá adecuadamente a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio que según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello de ropa de trabajo y prendas de protección personal adecuadas a las necesidades de cada puesto de trabajo.

Asimismo, se dotará de prendas de abrigo a aquellas áreas en las que sus condiciones climáticas las hagan necesarias.

Tanto la ropa de trabajo como las prendas de protección deberán usarse obligatoriamente durante la jornada laboral.

También se proveerá de ropa adecuada a las trabajadoras en período de gestación.

Los comités de seguridad y salud de planta estudiarán y emitirán informes al comité central de seguridad y salud sobre los temas referentes a ropa de trabajo de cada planta.

Artículo 32. Política de protección medioambiental.

Las partes firmantes de este acuerdo reconocen la importancia de la protección medioambiental y consecuentemente de que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente.

La dirección mantendrá regularmente informados a los representantes de los trabajadores, a través del comité central de seguridad y salud, del Plan de gestión medioambiental y de las actividades específicas encaminadas a preservar el medio ambiente, dentro de las condiciones establecidas en el marco legal vigente.

Asimismo, la dirección de la compañía se compromete a una amplia participación de los representantes de los trabajadores en todos aquellos aspectos relacionados con la información, política, objetivos y actuaciones medioambientales a través del comité central de seguridad y salud.

A tales efectos, uno de los delegados de prevención será designado además delegado de medio ambiente, siendo el portavoz y coordinador de la representación de los trabajadores para estos temas en el comité de seguridad y salud.

Convenio Colectivo VOLKSWAGEN GROUP ESPAÑA DISTRIBUCIÓN 2018-2022

([Ver documento completo](#)).

Artículo 35. Prevención de riesgos laborales

La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores constituye un objetivo de actuación prioritario que se concreta mediante la planificación de la acción preventiva, a partir de su evaluación, adoptándose las medidas necesarias para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Anualmente se programarán acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales de conformidad con la planificación que se efectúe en el marco del Comité de Seguridad y Salud.

La planificación de la actividad preventiva debe contener siempre y como mínimo los siguientes aspectos:

- Seguridad integrada.
- Organización de la actuación preventiva.
- Control de las fuentes de riesgo, incluidos los controles periódicos.
- Información, participación y consulta de los trabajadores.
- Asignación de trabajadores a los Equipos de Primera Intervención y formación correspondiente.
- Plan de Emergencias.
- Vigilancia de la salud.
- Coordinación de Actividades Empresariales

ANEXO 3 Protocolos de Prevención Acoso Sexual y Moral-II Convenio Colectivo de Volkswagen Group España Distribución

Principios generales:

1. El acoso se define como un continuado, encubierto y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, con el objeto de lograr su inestabilidad psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

2. En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso sexual y de acoso moral.
3. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso sexual o moral son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación de la empresa que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.
4. Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Procedimiento:

Es un procedimiento interno, informal y rápido, que debe otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones podrán ser orales o escritas.

Se inicia con la denuncia de acoso ante Recursos Humanos y Organización. La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por la representación de los trabajadores.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la empresa. La finalidad del expediente es averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado.

Ante la existencia de indicios o sospecha de acoso, y en el supuesto de no presentación de denuncia, Recursos Humanos y Organización podrá solicitar a la persona directamente afectada que la presente, con el fin de activar el protocolo de actuación.

Durante la tramitación del protocolo podrán articularse las medidas oportunas al efecto en el marco de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y el derecho a la intimidad personal bajo el correspondiente juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta).

La empresa quedará exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

El proceso deberá estar substanciado en un máximo de 10 días

Convenio Colectivo BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

([Ver documento completo](#)).

Artículo 31. Política de prevención de riesgos laborales y salud

Los representantes firmantes de este convenio colectivo, desarrollarán las acciones y medidas tendentes a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Serán de aplicación, cada una en el ámbito y con la fuerza de obligar que le es propia, la ley de prevención de riesgos laborales, los convenios y recomendaciones de la OIT, la directiva marco 89/391/ CEE, además de las directivas específicas de la CE y su normativa concordante que afecte a esta empresa.

Todos los/as trabajadores/as afectados por este convenio son objeto y sujeto de la seguridad y salud en el trabajo, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva. La seguridad y salud de los/as trabajadores/as se considera parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la actividad, la calidad y los costes, estableciéndose una planificación, coordinación y control.

Corresponde a la dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la empresa en la prevención de la seguridad y la salud, y con la cooperación y participación de los/as trabajadores/as y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla por y para todos sus componentes.

Artículo 32. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los/as trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los/as representantes de los trabajadores, en el ámbito de empresa. El número de delegados de prevención se determinará de acuerdo al artículo 35.2 de la ley de prevención de riesgos laborales y tendrán las competencias y facultades que le confiere los artículos 36 y 37 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 33. Comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la dirección de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un comité de seguridad y salud en el centro de trabajo. El comité de seguridad y salud de cada centro de trabajo estará formado por el/los delegados de prevención del centro, designado por y entre los representantes de los trabajadores/as y por el representante/s de la dirección de la empresa.

En las reuniones del comité de seguridad y salud podrán participar con voz pero sin voto los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este comité y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

Artículo 34. Protección del medio ambiente.

La protección del medio ambiente es un objetivo fundamental de BSH, considerándose particularmente responsable de la protección y conservación de un medio ambiente digno. Las innovaciones y progreso técnico de los productos, servicios y procedimientos deben ser compatibles con el medio ambiente.

Los principios por los que se debe regir nuestra política medioambiental deben ser:

- 1.º Reducir el impacto medioambiental para impedir accidentes con daños en todo el ciclo productivo.
- 2.º Tomar las medidas oportunas para impedir accidentes con daños medio ambientales o minimizar sus efectos.
- 3.º Asegurar la gestión adecuada para una política medioambiental eficaz.
- 4.º Cumplir las leyes y normas de protección del medio ambiente, incluso ir más allá de lo exigido.
- 5.º Fomentar en cada uno de los miembros de la empresa el comportamiento respetuoso con el medio ambiente.
- 6.º Requerir de los proveedores que procedan de la misma forma en política medioambiental.
- 7.º Informar a los clientes del uso medioambiental adecuado de los productos.

Artículo 35. Absentismo médico y salud.

Se entienden por absentismo médico todas las ausencias de trabajadores debidas a procesos de incapacidad transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral y permisos médicos.

Las partes firmantes de este convenio entienden que un elevado absentismo médico supone un grave perjuicio a la competitividad y a las posibilidades de presente y futuro.

Por ello la empresa trabajará más específicamente, a través de todos los departamentos y áreas implicadas, con el fin de que el índice de absentismo médico se reduzca y se mantenga en los valores más bajos posibles, controlando tanto el absentismo que puede producirse por motivos estrictamente profesionales y que requiere los correspondientes estudios técnicos, ergonómicos, higiénicos y ambientales, como el posible fraude que se puede dar en este tema a través de la simulación de la enfermedad o la prolongación de los procesos más allá de lo que se estima oficialmente según el diagnóstico correspondiente, y sea cual sea el motivo oculto del fraude. Este trabajo se compartirá También con los/as delegados/as de prevención en el seno del comité de seguridad y salud, y a fin de que el índice se mantenga en valores razonables, se expondrá en el tablón de anuncios correspondiente toda la información que al respecto se considere y, siempre y en cualquier caso, los índices de absentismo del centro de trabajo.

Por último, la empresa procurará implantar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud donde se recojan, plasmen e implementen todas las iniciativas al respecto.

Artículo 36. Prestaciones por IT.

Enfermedad común o accidente no laboral. Durante los tres primeros días de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación IT se complementará hasta un 75 % del salario medio de los tres meses anteriores obtenido de la siguiente manera: para los trabajadores del grupo 4 niveles d, el 75 % del salario medio de los tres meses anteriores obtenido por los conceptos de salario base, complemento personal en su caso y primas de facturación fuera y dentro de garantía, rentabilidad y calidad (en su caso, prima de vacaciones). Para los trabajadores del resto de niveles del grupo 4 y del resto de grupos, el 75 % del salario medio de los tres meses anteriores obtenido por los conceptos de salario base, complemento personal en su caso, y prima resto funciones de niveles no exentos [artículo 25.a.3)]. Dicho porcentaje se verá incrementado hasta el 90 % desde el cuarto día de baja hasta el decimosexto. A partir del decimoséptimo día se mantiene el porcentaje del 95 % existiendo además la posibilidad de percibir un 5 % más de complemento si se da la circunstancia de no haber tenido ningún proceso de baja por enfermedad o accidente, en ambos casos comunes o laborales, en los tres años inmediatamente anteriores a contar desde el día de inicio del proceso IT. La prestación IT se complementará en los supuestos de pago delegado por parte de la empresa, no complementándose en los supuestos de pago directo de la prestación por parte de la seguridad social o mutua.

Accidente de trabajo o enfermedad profesional. En los casos de incapacidad transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 % del salario medio de los últimos tres meses de cada grupo y nivel considerado según el apartado anterior, desde el primer día de la baja y por un período máximo de 12 meses, prorrogable por otros seis meses.

No obstante, se abonará sólo hasta el 90 % antes mencionado en todos aquellos casos de accidente o enfermedad profesional en los que tras el preceptivo análisis del parte oficial de investigación de accidentes realizado en el seno del comité de seguridad y salud, se demuestre que el trabajador accidentado no cumplía las normas de prevención de riesgos laborales de la empresa, y que en concreto son:

- No uso de los equipos de protección individual que resulten obligatorios para un puesto de trabajo, actividad o tarea determinada (guantes, manguitos, calzado de seguridad, protectores auditivos, gafas de seguridad, mascarillas, etc.).
- No seguimiento de la instrucción/orden de seguridad de la operación, puesto o actividad en la que el trabajador/a se haya accidentado o le haya provocado la enfermedad profesional.
- No seguimiento de las instrucciones generales de prevención de riesgos laborales y seguridad.

Retirada del complemento:

- a) El enfermo tiene la obligación de permitir la visita o inspección en su domicilio de personal médico, así como atender los requerimientos semanales que pueda realizar el servicio médico de empresa, o en quién la misma delegue, para el seguimiento de la enfermedad o accidente. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.
- b) El trabajador queda obligado a remitir a la empresa, con independencia de la baja reglamentaria, aviso telefónico o por escrito al departamento de personal dentro de la jornada de trabajo en la que por enfermedad o accidente ha faltado, salvo en caso de fuerza mayor justificada. El no cumplir esta norma será también causa de pérdida de esos beneficios.

c) Si el proceso de IT de un trabajador concluye con una resolución firme de incapacidad permanente total o absoluta o con su defunción, se abonará el salario variable dejado de percibir durante esa situación de incapacidad transitoria.

d) En ningún caso se repescará el salario variable que hubiese sido retirado por los motivos expuestos en los apartados anteriores.

Artículo 38. Ropa de trabajo.

Para la previsión de ropa de trabajo a los trabajadores que habitualmente disponen de la misma, se concertará el suministro con una entidad de compra, siendo su uso, obligatorio.

En el supuesto de que la prenda sufriera deterioro irreparable, como consecuencia del trabajo, la empresa vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de 15 días, estando facultada la empresa para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

No tienen consideración de ropa de trabajo los equipos de protección individual (EPI's), los cuales deberán ser proporcionados al trabajador siempre que así lo requiera la evaluación de riesgos laborales. Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

ANEXO VI. Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

Preámbulo

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, la empresa asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en BSH Electrodomésticos España S.A.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta, dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.

Todo el personal en la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda al personal que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Asimismo corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador, por si o por terceras personas de su confianza, y en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este protocolo se establecen.

En consecuencia, la comisión de igualdad será la encargada de aplicar el presente protocolo cuyo objetivo será el de conseguir un ambiente exento de acoso, dirigido tanto a la prevención, en sus diferentes modalidades, como a la rápida solución de las reclamaciones que se puedan generar con las debidas garantías de confidencialidad e imparcialidad.

CAPÍTULO I

Conceptos

Acoso sexual: es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas no deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste se convertirá en acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual. Las conductas constitutivas de acoso sexual podrán ser:

1. De carácter ambiental.

Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

2. De intercambio.

Chantaj sexual: Proposiciones o conductas producidas por un superior jerárquico o personal de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.

Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

Acoso por razón de sexo: es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes, (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de la persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

Acoso moral o mobbing: es cualquier comportamiento realizado por una persona o grupo de personas de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas constitutivas de acoso moral, mobbing, entre otras:

- Las medidas organizacionales ejecutadas con fines degradantes (exclusión, aislamiento, minusvaloración o desprecio de la labor profesional, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional etc.)
- Comportamiento, conductas o prácticas explícitas que tengan efecto sobre el empleo de la persona o sus condiciones de trabajo.

CAPÍTULO II

Medidas preventivas.

Este protocolo de actuación se enmarca en el cumplimiento de los principios de protección, prevención y evaluación de riesgos establecidos en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales, así como en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las delegaciones del Servicio BSH al cliente de Huarte (Navarra), Bilbao, San Sebastián, Santander y Zaragoza, y será de aplicación tanto al personal contratado como al personal subcontratado.

Se establecerán acciones encaminadas a la prevención en diferentes ámbitos:

- Información: A través de campañas divulgativas que fomenten el respeto entre todas las personas de la empresa.
- Formación: Realizando campañas de concienciación realizando cualquier otra acción que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

CAPÍTULO III

Procedimientos de actuación.

Se cuenta con una comisión de Igualdad que se encarga de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular.

Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en alguna de las materias a tratar, siempre que la C.I. lo determine. La C.I. se compromete a:

- Proceder con la discreción necesaria, protegiendo la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas.
- Realizar las investigaciones sin demoras.
- Buscar el esclarecimiento de los hechos resolviendo de forma imparcial y objetiva.

La persona afectada o aquella que tenga conocimiento de actos de acoso deberá realizar la denuncia siguiendo el siguiente procedimiento, sin perjuicio de la utilización de la vía legal correspondiente.

Metodología:

La comunicación de la denuncia se hará verbalmente o por escrito, tanto por la propia víctima como por la persona en quien delegue, y se dirigirá a cualquier miembro de la C.I., quien dará traslado de la misma al pleno de la C.I. quien podrá tomar medidas preventivas en el mismo momento de la recepción de la denuncia si así lo estimara conveniente.

La C.I. nombrará una comisión de investigación, C.Inv., compuesta por 3 miembros que llevarán el proceso y que serán elegidos, para garantizar la imparcialidad de informe final. No se excluye que esta comisión de investigación pueda estar compuesta por personal especializado.

La C.Inv. se entrevistará tanto con la parte afectada y con la denunciada o cualquier otra persona que se estime necesario con el fin de conseguir la interrupción del acoso y alcanzar una solución. El proceso desde la recepción de la denuncia hasta la propuesta de acciones final no podrá exceder de 30 días.

Durante todo el proceso tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza.

A continuación, la C.Inv. elaborará un informe de conclusiones detallado, que contendrá los hechos probados y acontecidos y que será presentado a la C.I., quien, tras deliberación propondrá a la dirección de BSH las medidas que crea oportunas.

Los informes emitidos por la C.Inv., deben ser asumidos por la dirección de la empresa, y ésta aplicará las medidas pertinentes conforme al régimen sancionador recogido en el presente protocolo.

CAPÍTULO IV

Medidas a adoptar, sanciones.

Las sanciones, siempre conforme con el convenio colectivo o norma vigente, podrán ser consideradas graves o muy graves en función del grado de repercusión de los hechos.

CAPÍTULO V

Protección de las víctimas.

En caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto de trabajo, medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

La C.I. podrá proponer el apoyo psicológico y social al acosado o acosada y a su familia si así lo considerase necesario.

CAPÍTULO VI

Otras disposiciones

- A. La persona denunciada tendrá, hasta la resolución del expediente, el beneficio de la presunción de inocencia.
- B. Si la persona denunciante sufriera represalias o actos de discriminación, se haya determinado o no la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.
- C. Si el resultado del expediente fuera la determinación de la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, dicha conducta será considerada como falta laboral grave o muy grave, incoándose el expediente disciplinario correspondiente.
- D. Dentro del informe de conclusiones, la C.I. propondrá:
- El sobreseimiento del expediente si las pruebas no son concluyentes.
 - La propuesta de acciones indicando tipo e intensidad de la conducta.
 - Si el Resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.
- E. Confidencialidad; Todas las personas participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los afectados. En los documentos por escrito no se mencionarán los nombres de los afectados, sino que se les asignará un código numérico a las partes afectadas, cuya recepción deberán firmar como garantía de confidencialidad e intimidad.
- F. Comunicación, La dirección de la empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores el contenido del presente protocolo, a través de su difusión eficaz y generalizada. Igualmente, proporcionará información asesoramiento sobre el tema objeto del mismo a toda personal de la plantilla que lo requiera. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.
- G. Todo empleado de BSH tiene la obligación de colaborar con la comisión de investigación para aclarar al máximo cualquier circunstancia.
- H. Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

CAPÍTULO VII

Ante cualquier norma legal o convencional de ámbito superior que afecte al contenido del presente Protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la empresa. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal a través de los cauces de comunicación oficiales entre la empresa y la plantilla.

Convenio Colectivo MICHELIN ESPAÑA/PORTUGAL 2015-2018

([Ver documento completo](#)).

Preámbulo

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, como introducción al mismo, manifiestan:

Es voluntad de la Empresa, y de los Representantes Sociales que suscriben este Convenio Colectivo, respetar y potenciar los principios de Responsabilidad Social Corporativa que se exponen a continuación, con la finalidad de proseguir en la consecución de las más altas cotas de integración armónica de la Empresa en las sociedades en la que está inscrita.

La política de M.E.P.S.A. – y de todo el Grupo Michelin- en materia de Responsabilidad Social Corporativa, se basa en la lógica del desarrollo integral sostenible, esto es, concibe la evolución desde una óptica que contempla y respeta principios sociales, medioambientales y éticos – todos ellos con una clara vocación de perpetuación en el tiempo-. Se sustancia en la dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin (PRM) y se sustenta en los cinco Valores corporativos que acuñan, respectivamente, el respeto a los Clientes, a las Personas, a los Accionistas, al Medio Ambiente y a los Hechos.

La Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa consiste, básicamente, en practicar esos cinco Valores, de forma que la finalidad empresarial no se reduzca a la dimensión económica, sino que contemple un crecimiento duradero a través del mantenimiento de un equilibrio entre la búsqueda de ese resultado económico, el respeto y dominio del impacto sobre el medio ambiente, y la calidad de sus relaciones con las personas, tanto en el ámbito interno – sobre todo en lo que concierne al desarrollo de su personal- como externo, lo que viene a significar el respeto, en todo momento, de la noción de eficiencia económica responsable.

La dinámica PRM, que establece las maneras de hacer y los comportamientos adecuados en la búsqueda del equilibrio citado, define los compromisos y los objetivos concretos en ese marco del desarrollo sostenible. Sus postulados se recogen en la Declaración Resultado y Responsabilidad, que es el documento de referencia oficial, y su materialización se lleva a cabo mediante la asunción de numerosos compromisos, organizados en nueve ámbitos concretos:

- 1.- Las prestaciones responsables de nuestros productos y servicios.
- 2.- El impacto medioambiental del uso de los neumáticos.
- 3.- La valorización y la eliminación de los neumáticos usados no reutilizables
- 4.- La diversidad humana en el seno de nuestros equipos
- 5.- Las relaciones con las comunidades (Implicación en la vida local, Fundación Michelin Desarrollo...)
- 6.- La seguridad, la ergonomía y la calidad de vida en nuestros centros de trabajo
- 7.- La gestión medioambiental en nuestros centros de trabajo
- 8.- La gestión de los riesgos de la Empresa
- 9.- La contribución a la movilidad sostenible.

Los grados de avance en cada uno de estos nueve campos de acción se recogen en el informe de evolución de la dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin, que se publica con periodicidad bienal.

Capítulo 6. Área de Seguridad y Salud.**Artículo 44. Composición del Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud (C. de S. y 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.

El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

Los Delegados/as de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores de la plantilla del Centro de trabajo, a propuesta de las Secciones Sindicales y atendiendo a su representatividad.

Artículo 45. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.**Competencias:**

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la Empresa y velar por su eficacia.

Facultades:

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes Servicios y Talleres de la Empresa.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Participar en la elaboración de la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- e) El Comité, podrá recurrir a asesoramiento externo cuando lo considere necesario.

f) Las demás funciones y competencias atribuidas al Comité por la Legislación vigente.

Garantías:

Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Presidente y Secretario del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de 15 horas mensuales.

Artículo 46. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

b) Mensualmente, se establecerá un programa de visitas a los talleres de los diferentes servicios.

c) Además de las visitas mensuales y rotativas, será 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.

d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.

e) El Comité de Seguridad y Salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.

f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.

g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.

h) La Empresa proporcionará a los Delegados/as de Prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 47. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Michelin España Portugal, S.A., constituido al amparo del artículo 38 de la L.P.R.L., tendrá la función de coordinación de C. de S. y S. de los centros y participación en las materias que tengan incidencia en más de un centro de trabajo.

Artículo 48. Competencias, facultades y garantías de los delegados de prevención.**Competencias.**

- a) Participar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a los trabajadores/as.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones, que marca la legislación.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Facultades.

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4, del artículo 22, de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23, de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40, de esta Ley, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Proponer al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, pudiendo solicitar a la Representación de los Trabajadores la adopción del acuerdo de la paralización de las actividades, ante un riesgo grave o inminente. Si la decisión del empresario fuese negativa a la adopción de las medidas propuestas, ésta deberá ser motivada.

g) Las demás funciones y competencias atribuidas por la legislación vigente.

Garantías.

a) Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Delegado/a de Prevención dispondrá de 40 horas mensuales en los centros de Aranda de Duero y Valladolid, de 20 horas mensuales en el centro de Almería y de 15 horas mensuales en los centros de Seseña, Subirats y Burgos.

b) No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por el empresario, las destinadas a visitas, las previstas en esta misma cláusula en Facultades a) y c) y las destinadas a formación programada para los Delegados/as de Prevención.

Artículo 49. 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.

b) Los trabajadores/as serán convenientemente informados por la Empresa,

- sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores/as.
- de los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.

c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia, serán facilitadas por la Empresa a través de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 50. Formación.

La Empresa, en colaboración con los Delegados/as de Prevención, promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos a todos los trabajadores/as, tanto de los que afecten a su puesto de trabajo como de los generales.

El tiempo dedicado a formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 51. Prevención de riesgos.

- Los riesgos para la salud del trabajador/a se prevendrán evitando:
 - * Su generación.
 - * Su emisión.
 - * Su transmisión.

Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

La Empresa informará al Comité de Seguridad y Salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente.

La elaboración de los Planes Generales de Prevención conllevará como mínimo:

- Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los objetivos de prevención, fijando prioridades.
- La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.
- Los plazos o fases para su desarrollo.

- Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.

La Empresa promoverá los reconocimientos, con carácter específico, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo.

Durante el embarazo y por prescripción facultativa, las trabajadoras tendrán derecho a ser ocupadas en un puesto de trabajo acorde con su situación, sin merma salarial y sin modificación de su categoría profesional.

Los trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la Empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, el trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

La Empresa, vigilará el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratadas o subcontratadas, así como de las condiciones de Seguridad y Salud de los trabajadores de éstas.

En aquellos puestos en los que por sus características lo aconsejen, ambas partes acuerdan la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias.

Artículo 52. Medio ambiente.

Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada Centro de trabajo, donde se realicen el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

Los miembros del C. de S. y S recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la Empresa.

Existe la figura del Delegado/a Medioambiental, para los Centros de Aranda de Duero, Valladolid y Almería.

Competencias.

- Colaborar con la Empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la Empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.

c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental en la Empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la Empresa establezca.
Facultades.

a) Recibir de la Empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

b) Recibir de la Empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la Empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.

c) Solicitar de la Empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la Empresa.

d) Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la Empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.
Formación.

La Empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Garantías.

a) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con derecho a voz pero no a voto.

b) Dispondrá, para el exclusivo ejercicio de sus funciones, de un crédito de 40 H/mes en los Centros de Aranda de Duero y Valladolid y de 20 H/mes en el Centro de Almería, retribuidas a salario real.

Artículo 53. Sigilo profesional.

Los miembros del C. de S. y S. quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias que afectan al secreto de fabricación, observarán sigilo profesional, asesorándose con la Empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Además, se dan aquí por reproducidas las disposiciones que sobre esta materia establece la propia L.P.R.L.

Convenio Colectivo MERCEDES BENZ ESPAÑA PARA VITORIA/GASTEIZ 2016-2020

([Ver documento completo](#)).

Capítulo X – Prevención de riesgos laborales

Artículo 78. Prevención de riesgos laborales.

La comisión de prevención de riesgos laborales, tendrá por objeto realizar el seguimiento de aquellos aspectos sobre la salud y la seguridad laboral que se den en el centro de trabajo, asegurando con sus acciones el cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente al respecto.

Artículo 79. Puestos sociales.

La empresa, por mediación de los servicios médicos, procurará el acoplamiento de aquellos trabajadores y trabajadoras que presenten disminuciones físicas que le imposibiliten para el normal desarrollo de la actividad exigible en un puesto de trabajo, a través de la creación y gestión adecuada de los denominados puestos protegidos o sociales.

A fin de potenciar la creación y mejora en la gestión de puestos sociales se crea una comisión específica al respecto compuesta por los servicios técnicos de la empresa (producción, ingeniería, RRHH...) y una representación social, comprometiéndose ambas representaciones a impulsar y dinamizar la citada comisión.

Convenio Colectivo IBERDROLA 2017-2020

([Ver documento completo](#)).

Artículo 1. Principios básicos apartados tercero y cuarto

Artículo 93. Política General de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

La política general de Prevención de Riesgos Laborales se ejercerá a nivel de Iberdrola Grupo, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, reformado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

La Prevención de Riesgos y Salud Laboral constituye uno de los valores fundamentales de la cultura de Iberdrola Grupo, teniendo la aplicación de sus principios carácter prioritario.

En este sentido y de acuerdo con el artículo segundo, apartado uno de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

A su vez y de acuerdo con el artículo segundo, apartado dos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

La planificación anual de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Asimismo se efectuará un seguimiento de la efectiva ejecución de dichas actividades preventivas.

En materia de formación en prevención de riesgos laborales cada trabajador recibirá una formación suficiente y adecuada, tanto en el momento de su incorporación al puesto de trabajo como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Adicionalmente a las funciones de vigilancia de la salud que realizan los Servicios Médicos de la empresa, éstos desarrollarán una política de medicina preventiva orientada a la detección precoz de enfermedades y a la promoción de la salud de los empleados. Esta política se desarrollará mediante programas específicos de los que se informará a la representación social de los trabajadores.

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola es de ámbito corporativo y se configura como Servicio de Prevención de cada una de las empresas de Iberdrola Grupo.

El Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola constituye una unidad organizativa específica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, está adscrito a la Dirección de Recursos Humanos España de Iberdrola y tiene carácter interdisciplinario, integrando las cuatro especialidades previstas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para cumplir sus funciones, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, como unidad especializada para el asesoramiento y apoyo a las empresas de Iberdrola Grupo en materia de prevención de riesgos laborales, contará con las instalaciones y los medios humanos y materiales apropiados para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para cumplir sus funciones, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, como unidad especializada para el asesoramiento y apoyo a las empresas de Iberdrola Grupo en materia de prevención de riesgos laborales, contará con las instalaciones y los medios humanos y materiales apropiados para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Adicionalmente a los miembros del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, las empresas que configuran Iberdrola Grupo designarán un número suficiente de trabajadores que actuarán como recursos preventivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003.

Los Delegados de Prevención de Iberdrola Grupo serán designados por las secciones sindicales reconocidas en dicho Grupo preferentemente entre los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados de las secciones sindicales, en número proporcional a la representatividad obtenida por cada sección sindical en las últimas elecciones sindicales celebradas en el ámbito de Iberdrola Grupo y que han servido para la constitución de la Mesa Negociadora del presente Convenio colectivo.

Sus competencias y facultades son todas las establecidas en el artículo 36, en relación con los artículos 18.1, 20, 21, 22, 33, 40.2 y 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El ejercicio de estas facultades y competencias se realiza en Iberdrola Grupo conforme al acuerdo suscrito a tal efecto con las secciones sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo.

El Comité Central de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo (CCSS), constituido al amparo de los artículos 38.3 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como Comité Intercentros de Seguridad y Salud, es el órgano paritario y colegiado de participación general, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Iberdrola Grupo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Comités Locales de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo, serán los actuales CLSS de cada una de las empresas que configuran dicho Grupo, si bien, por acuerdo en el seno del Comité Central de Seguridad y Salud, se podrá variar el número y ámbito de competencia de los Comités Locales, con la finalidad de adecuarlos a la estructura organizativa y necesidades funcionales de las empresas de Iberdrola Grupo.

La composición, procedimientos de actuación para el ejercicio de las competencias y facultades legales, así como los criterios de funcionamiento del Comité Central y Comités Locales de Seguridad y Salud se recogen en el correspondiente acuerdo suscrito a tal efecto con las secciones sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo.

Asimismo, las empresas de Iberdrola Grupo realizarán la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos contratados para la prestación de obras o servicios conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, reformado por el Real Decreto 604/2006, del 19 de mayo, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este marco, se potenciarán las medidas de seguimiento y vigilancia de los trabajos de las empresas contratistas y subcontratistas así como de la formación de sus trabajadores en prevención de riesgos laborales.

A este respecto, en el Comité Central y en los Comités de Seguridad y Salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas contratadas en el ámbito de Iberdrola Grupo, instrumentándose en ellos la necesaria información y participación de los Delegados de Prevención y representantes legales de los trabajadores conforme a las disposiciones legales a este respecto y a los procedimientos internos por los que se regula el funcionamiento de dichos Comités.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades, obligaciones y competencias que por sus actividades específicas correspondan al ámbito de cada empresa.

ANEXO 6

Desarrollo complementario del artículo 93 del Convenio colectivo: política general de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

A. Política general de Prevención de Riesgos Laborales

1. La Dirección de Iberdrola establece la política general de Prevención de Riesgos Laborales a nivel del Iberdrola Grupo, de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. Esta política se desarrollará conforme a los principios y a través de las acciones previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), reformado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, y demás disposiciones oficiales vigentes en la materia.

En este sentido y de acuerdo con los apartados 1 y 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reformados por la Ley 54/2003, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. Dicho Plan será consultado a los Delegados de Prevención y al Comité Central de Seguridad y Salud.

Asimismo, con el fin de potenciar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en las actividades de todas las empresas de Iberdrola Grupo, se potenciarán aquellas funciones de prevención de riesgos laborales más directamente ligadas a la coordinación y supervisión de los trabajos que se realizan en las distintas empresas y unidades operativas de Iberdrola Grupo.

2. Para concretar las directrices y acciones a realizar, todas las empresas de Iberdrola Grupo realizarán anualmente una planificación de las actividades preventivas, que será consultada a los Delegados de Prevención y al Comité Central de Seguridad y Salud antes del comienzo de cada año.

Las actividades reflejadas en dicha planificación anual se establecerán de acuerdo con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención y demás disposiciones oficiales vigentes en la materia, encuadrándose dentro de las siguientes líneas de acción:

- Organización y gestión del trabajo.
- Formación e información.
- Instalaciones y medios de trabajo.
- Seguimiento y control de trabajos propios.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Medidas de emergencia.
- Participación social.

Igualmente el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola elaborará su correspondiente planificación anual, desarrollando las actividades propias de las funciones preventivas contempladas por la legislación vigente, incorporándose dicha planificación a la realizada por cada empresa, según corresponda.

3. Al amparo de los artículos 35.4 y 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el derecho de consulta y participación a que se refieren las disposiciones legales vigentes se ejerce en Iberdrola Grupo por medio de los Delegados de Prevención y del Comité Central de Seguridad y Salud, según lo previsto en este capítulo. Los Comités Locales de Seguridad y Salud y los representantes de los trabajadores que sean miembros de éstos actuarán, a todos los efectos, por delegación del Comité Central de Seguridad y Salud y de los Delegados de Prevención, respectivamente.

B. Servicio de Prevención

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola es de ámbito corporativo y se configura como Servicio de Prevención de cada una de las empresas de Iberdrola Grupo.

El Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola constituye una unidad organizativa específica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, está adscrito a la Dirección de Recursos Humanos España de Iberdrola y tiene carácter interdisciplinario, integrando las cuatro especialidades previstas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para cumplir sus funciones, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, como unidad especializada para el asesoramiento y apoyo a las empresas de Iberdrola Grupo en materia de prevención de riesgos laborales, contará con las instalaciones y los medios humanos y materiales apropiados para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Asimismo, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, cuenta complementariamente con el apoyo de la correspondiente Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el desarrollo de aquellas funciones y actividades que se estimen convenientes y en las que la Mutua pueda colaborar.

La organización y funciones del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola serán esencialmente las mismas existentes hasta la fecha, siendo revisadas en caso necesario para adecuarlas a las características y circunstancias del conjunto de empresas de Iberdrola Grupo.

El personal integrante del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola goza, en el ejercicio de sus funciones, de independencia profesional, tanto de los trabajadores y sus representantes como de las líneas jerárquicas de las empresas de Iberdrola Grupo, disponiendo para ello del acceso a la información y documentación así como de las garantías establecidas en los apartados 3 y 4 del artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo guardar sigilo profesional sobre la información relativa a las empresas a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

C. Delegados de Prevención.

Su número será doce y serán designados por las secciones sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo preferentemente entre los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados de las secciones sindicales, en número proporcional a la representatividad obtenida por cada sección sindical en las últimas elecciones sindicales celebradas en las empresas de Iberdrola Grupo.

Sus competencias y facultades son todas las establecidas en el artículo 36, en relación con los artículos 18.1, 20, 21, 22, 33, 40.2 y 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El ejercicio de estas facultades y competencias se realizará conforme al acuerdo suscrito a tal efecto con las secciones sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo. En cuanto a las garantías, formación y sigilo profesional de los Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 36.2 b), en relación con los artículos 22.4 y 23 de la citada Ley.

Los Delegados de Prevención quedarán liberados para que puedan realizar un adecuado ejercicio de sus funciones, comprometiéndose las empresas de Iberdrola Grupo a dotarles de los medios que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones conforme a lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley de Prevención.

D. Comités de Seguridad y Salud

1. Comité Central de Seguridad y Salud.—El Comité Central de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo (CCSS), constituido al amparo de los artículos 38.3 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como Comité Intercentros de Seguridad y Salud, es el órgano paritario y colegiado de participación general, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Iberdrola Grupo en materia de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo atribuidas todas las competencias y facultades generales y aquellas que superen la competencia y facultades de los Comités Locales de Seguridad y Salud (CLSS), así como la dirección y coordinación de los mismos.

El CCSS podrá, en todo caso, recabar la competencia sobre cualquier aspecto tratado en los CLSS, y en el supuesto de que se plantee alguna discrepancia sobre la competencia del CCSS en relación con los CLSS, será resuelta, siempre, en favor del CCSS.

Composición: El CCSS es un órgano de composición mixta y representación paritaria, constituido por los siguientes miembros:

Un Presidente nombrado por la Dirección de Recursos Humanos España de Iberdrola, que ostentará la representación del CCSS, convocará y presidirá sus reuniones, velará por el cumplimiento de los acuerdos, y dará el visto bueno al orden del día de las reuniones y a las actas de las mismas.

- Once Vocales nominados que, junto con el Presidente, actuarán en representación de las empresas de Iberdrola Grupo.
- Los doce Delegados de Prevención, que actuarán en representación de los trabajadores de las empresas de Iberdrola Grupo.
- Un Secretario, con voz, pero sin voto, designado por el Comité a propuesta del Presidente. Dicho Secretario levantará las actas de las reuniones, cursará las citaciones y custodiará la documentación del CCSS. En caso de ausencia será sustituido por el vocal que el Presidente acuerde a tal efecto.
- El Director del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, que asistirá a las reuniones como Asesor Permanente del Comité y que podrá estar acompañado de otros miembros de dicho Servicio en calidad de Asesores.

Asimismo, en las reuniones del CCSS podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales a los que se refiere el artículo 84 de este Convenio colectivo.

Los Delegados de Prevención que, previamente a las reuniones del CCSS, aduzcan ante el Presidente causa justificada que impida su asistencia, podrán proponer un sustituto con plenos poderes de decisión, cuya asistencia a la reunión deberá ser autorizada por el Presidente.

Funciones: El CCSS tiene todas las competencias y facultades que se detallan en el artículo 39 y demás concordantes, de la Ley 31/95, en las cuestiones de carácter general de Iberdrola Grupo así como en todas aquellas que superen las competencias y facultades de los CLSS Con independencia de lo anterior y en el ámbito de Iberdrola Grupo, se atribuyen expresamente al CCSS las siguientes funciones:

- 1.ª Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de Iberdrola Grupo.
- 2.ª Asesorar a las empresas de Iberdrola Grupo y a los CLSS para evitar o reducir riesgos que atenten contra la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.
- 3.ª Emitir los informes y dictámenes que a petición de los CLSS se soliciten, respecto a temas de carácter general que rebasen su competencia.
- 4.ª Conocer las normas y procedimientos que, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se dicten por las Direcciones de las empresas de Iberdrola Grupo y promover su divulgación a todos los trabajadores afectados por las mismas, fomentando la colaboración de éstos en su observancia.
- 5.ª Proponer a la Dirección de Recursos Humanos España de Iberdrola la creación, fusión o integración de los CLSS que considere convenientes y necesarios al objeto de optimizar su labor en los distintos centros de trabajo, zonas geográficas o áreas de actividad profesional.
- 6.ª Recibir las actas de los distintos CLSS examinando y ponderando el contenido de las mismas.
- 7.ª Proponer a la Dirección de Recursos Humanos España de Iberdrola aquellas medidas de normalización de las actividades, procedimientos, actas y funcionamiento de los CLSS en orden a una mayor eficacia y coordinación de actividades.
- 8.ª Proponer, a la vista de los datos contenidos en las diferentes actas, la adopción de las medidas generales oportunas cuando, por la frecuencia de los accidentes de trabajo o por la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimen necesarias.
- 9.ª Impulsar y promover a los CLSS en el cumplimiento de sus obligaciones específicas, haciendo las oportunas observaciones al efecto.
- 10.ª Informar a los CLSS de las conclusiones adoptadas por alguno de ellos, cuando se considere de interés su general conocimiento.
- 11.ª Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

12.ª Conocer y ser informado sobre la organización y actividades del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, así como sobre los estudios y análisis de riesgos que éste elabore.

13.ª Conocer y ser informado sobre la política de reconocimientos médicos establecida para la vigilancia de la salud de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

14.ª Promover la formación adecuada de todos los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siendo informado de los planes y cursos de enseñanza, formación y divulgación que sobre la materia se elaboren por el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola.

15.ª Proponer las reglas generales para la concesión de premios y recompensas a los trabajadores distinguidos en temas de Prevención de Riesgos Laborales.

16.ª Conocer las memorias anuales de los CLSS, examinando y ponderando el contenido de las mismas.

17.ª Ser informado de las estadísticas de siniestralidad y absentismo, así como de las conclusiones generales de las mismas, elaboradas por el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola.

18.ª Ser foro para la consulta regular y periódica a los Delegados de Prevención en relación con lo previsto en los artículos 33 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

19.ª Conocer cuantas cuestiones sean planteadas por los Delegados Sindicales en materia de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con la competencia que se le asigna en este Convenio colectivo e informar a la Dirección de las empresas de Iberdrola Grupo del contenido de las mismas y de las propuestas que considere convenientes.

Reuniones: El CCSS se reunirá trimestralmente, con carácter ordinario.

Las reuniones extraordinarias serán acordadas por el Presidente cuando lo juzgue necesario y cuando se lo solicite mayoritariamente la representación de los trabajadores, en propuesta motivada.

Todas las reuniones se citarán en primera y segunda convocatoria; entre ambas deberá mediar, al menos, un plazo de una hora. En primera convocatoria quedará válidamente constituido el CCSS si asisten la mayoría de los miembros de cada representación, y en segunda convocatoria sea cual fuere el número de asistentes a la misma.

Las reuniones las convocará el Presidente, que dará el visto bueno al orden del día.

El Secretario cursará las citaciones con, al menos, quince días de antelación para las reuniones ordinarias y cinco días para las extraordinarias, enviando la información precisa al efecto.

Documentación: Previamente a la confección del orden del día, cada asunto que vaya a ser tratado por el CCSS deberá tener depositada en la Secretaría la documentación correspondiente al mismo, para que pueda ser consultada por sus miembros una vez que se formalice la convocatoria.

Actas: De cada reunión se levantará el acta correspondiente por el Secretario, que será aprobada en la siguiente que se celebre, sea cual fuere el carácter de la misma.

Por el Secretario se remitirá copia del borrador de las actas a los miembros del CCSS en el término de los treinta días siguientes a la celebración de las mismas.

Cumplimiento de acuerdos: Por el Presidente o, en su caso, por los miembros comisionados al efecto, se dará cuenta del cumplimiento de acuerdos en la reunión ordinaria siguiente.

Información: De las actas del CCSS se dará cuenta a la Dirección de las empresas de Iberdrola Grupo, a los CLSS y a los Delegados Sindicales a los que se refiere el artículo 84 del presente Convenio colectivo de Iberdrola Grupo.

Relaciones entre el CCSS y los CLSS: La canalización de la documentación, acuerdos, informes, actas, memorias, etc. entre el CCSS y los CLSS se realizará a través de los Presidentes y Secretarios de cada uno de ellos.

2. Comités Locales de Seguridad y Salud.

Los Comités Locales de Seguridad y Salud (CLSS), son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, dentro de sus correspondientes ámbitos locales. Sus competencias y facultades, delegadas por el CCSS dentro de su específico ámbito local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto no correspondan al CCSS

Los Comités Locales de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo serán los actuales CLSS de las empresas que configuran dicho Grupo, si bien por acuerdo en el seno del Comité Central de Seguridad y Salud se podrá variar el número y ámbito de competencia de los Comités Locales, con la finalidad de adecuarlos a la estructura organizativa y necesidades funcionales de las nuevas empresas que componen Iberdrola Grupo.

Los Presidentes de los CLSS serán nombrados por la Dirección de las empresas de Iberdrola Grupo, al máximo nivel de responsabilidad posible, dentro del ámbito territorial y/o funcional de cada Comité. El Comité designará un Secretario, con voz, pero sin voto, a propuesta del Presidente.

En los CLSS los representantes de los trabajadores asistirán a las reuniones por delegación de los Delegados de Prevención, siendo designados por las secciones sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo entre los Delegados de Personal y miembros de Comités de empresa del ámbito de los correspondientes Órganos de Representación existentes en Iberdrola Grupo. Excepcionalmente podrán ser nombradas otras personas cuando en el ámbito anterior se hubieran agotado las listas de miembros electos. Su número en cada CLSS se establece con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2.
- De 101 a 500 trabajadores: 3.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5
-

y de forma proporcional a la representatividad obtenida por cada sindicato dentro del ámbito de cada CLSS Su asistencia a las reuniones no computará a efectos del crédito horario del que disponen como Delegados de Personal o miembros de Comités de empresa.

La Dirección de las empresas de Iberdrola Grupo se compromete a establecer, en la Planificación Anual de la actividad preventiva, cursos especiales de prevención de riesgos laborales para los miembros de la representación de los trabajadores en los CLSS El tiempo de dedicación a dichos cursos será considerado como tiempo de trabajo.

Asimismo, en las reuniones de los CLSS podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales, los miembros del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola y los responsables técnicos de la Prevención en las empresas de Iberdrola Grupo que no estén incluidos en la propia composición de los Comités. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de las empresas de Iberdrola Grupo que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en los CLSS, así como Técnicos en Prevención ajenos a las empresas de Iberdrola Grupo siempre que así lo solicite mayoritariamente alguna de las representaciones en el Comité.

Los CLSS se reunirán trimestralmente, con carácter ordinario.

Las reuniones extraordinarias serán acordadas por el Presidente cuando lo juzgue necesario y cuando se lo solicite mayoritariamente la representación de los trabajadores, en propuesta motivada y derivada de la existencia de daños o riesgos graves e inminentes para la salud de los trabajadores o de cualquier otra circunstancia de carácter extraordinario.

Los CLSS adoptarán sus propias normas de funcionamiento dentro del marco general acordado con las secciones sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo y con los criterios que dicte al efecto el Comité Central de Seguridad y Salud.

(...)

Convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U. y TELEFÓNICAS SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, S.A.U. 2019-2021

[\(Ver documento completo\).](#)

Artículo 10. Principios informadores y criterios de obligatorio cumplimiento

La Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras son conscientes de la tendencia del mercado actual de Telecomunicaciones hacia la convergencia. Telefónica en España viene y ha venido trabajando en esta línea para poder continuar siendo líder en el mercado de las Telecomunicaciones.

Esta tendencia empresarial propicia una evolución en los modelos organizativos, de modo que las actividades prestadas en convergencia dentro de Telefónica se plantean como una realidad. Ambas partes, siendo conscientes de ello, consideran necesario mantener un marco de diálogo social que, atendiendo a las necesidades estratégicas de las Empresas y a las garantías necesarias de estabilidad, faciliten la empleabilidad del conjunto de la plantilla y su desarrollo profesional avanzando conjuntamente para conseguir un marco laboral más adecuado a la nueva realidad empresarial.

Los principios informadores del presente Convenio Colectivo son:

(...)

- f) Desarrollo de una actitud responsable en materia de medioambiente de manera que desarrollemos nuestra actividad bajo los principios de sostenibilidad.
- g) La consideración de la seguridad y salud de las personas trabajadoras como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua que extiende los aspectos de seguridad y salud a todos los ámbitos de gestión como una actividad integrada en todos los niveles jerárquicos de las Empresas.

Artículo 78. Normas para la confección de turnos.

1. Para la confección de turnos se informará al o los Comités de Empresa/ Interempresas correspondientes, facilitando los criterios aplicados así como los porcentajes de distribución de turnos de cada Unidad. Una vez elaborados, se expondrán en los tablones de anuncios o cualquier otro medio de difusión operativo en la unidad con cuatro semanas de antelación mínima a la fecha en que hayan de entrar en vigor.

Como norma general, la modificación de los turnos será comunicada a las personas afectadas con una semana, como mínimo, de antelación.

No obstante lo anterior, la modificación de los turnos que sea necesario realizar por causas imprevistas, será comunicada a las personas afectadas con 24 horas de antelación como mínimo. A estos efectos se consideran causas imprevistas el aumento de avisos de averías por encima de un 25% derivados de fenómenos meteorológicos, catástrofes de origen natural o provocados y similares así como, en aquellos turnos cubiertos con un mínimo de personal y que por problemas ajenos al servicio este quedase sin atender.

2. Como norma general, los turnos deberán ser rotativos, con una duración de cuatro semanas. Como excepción a la obligatoriedad de turnos rotativos, en aquellos servicios en los que estén establecidos, la Empresa tendrá en cuenta al establecer los turnos de trabajo, la asistencia de las personas trabajadoras a cursos de perfeccionamiento o reciclaje organizados por la Empresa y con carácter subsidiario a los impartidos por centros oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales.

La concesión de este beneficio no tendrá lugar cuando perturbe la normal prestación del servicio o lesione gravemente los derechos de otras personas trabajadoras. La gravedad de la lesión será apreciada, a la vista de las circunstancias en cada caso concurrentes, por el Comité de Empresa correspondiente.

3. Todo el personal sujeto a turnos podrá intercambiar su turno, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, solicitando la oportuna autorización del jefe inmediato con la antelación necesaria.
4. Los trabajos a turnos se organizarán de tal modo que se salvaguarde la salud e integridad física de la persona trabajadora, por un lado y la eficiencia del trabajo por otro. A tales efectos deberán tenerse en cuenta las situaciones críticas de riesgo previsible y las recomendaciones contenidas en las disposiciones sobre seguridad y salud laboral.

CAPÍTULO XVII Prevención de riesgos laborales, salud laboral y medioambiente

Artículo 169. Criterios generales.

La Prevención de Riesgos Laborales y por ende la política de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral, tiene una larga tradición en nuestras Empresas. Se ha caracterizado por un lado, por la sensibilidad de la Dirección de la Empresa en esta materia, y por el alto grado de implicación y participación de la Representación

Social.

Corresponde a la Dirección de cada una de las Empresas, la gestión de la prevención de riesgos laborales a través de toda la línea jerárquica descendente de mando, con responsabilidad indelegable en la planificación y el cumplimiento de las acciones preventivas, y el asesoramiento y la colaboración del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.

La Seguridad y Salud requieren la colaboración activa de todas las personas trabajadoras de las Empresas, mediante la formación adecuada en prevención de riesgos y el cumplimiento de las normas, tanto internas como las establecidas en la legislación vigente requeridas para realizar las tareas, y la participación e información a través de las organizaciones sindicales.

Es objetivo de cada una de las tres Empresas continuar profundizando en la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos de la Empresa, en línea con la Política de Prevención de Riesgos Laborales implantada en la Empresa, así como de los nuevos requerimientos legales derivados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de sus posteriores modificaciones.

La eficaz integración de la actividad preventiva se garantiza mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos instrumentos esenciales para su gestión y aplicación son la Evaluación General de Riesgos y la Planificación Preventiva Anual, previamente debatida en el seno del Comité Central/ Intercentros de Seguridad y Salud de cada una de las Empresas, sin perjuicio de las acciones de mejora que se acuerden en los distintos Comités Provinciales de seguridad y salud de cada una de las Empresas.

En la citada Planificación de la Actividad Preventiva se recogerán en cada ejercicio los compromisos asumidos por cada una de las áreas de especial relevancia en la Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad y Prevención del Fraude, Operaciones, Formación, Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales...) consiguiéndose de esta forma potenciar, en el ámbito de sus respectivas competencias, la implantación efectiva del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, así como la integración de la prevención de riesgos laborales en todos sus procesos, permitiendo adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La Planificación de la Actividad Preventiva incluirá aspectos relativos a:

- Planes de Autoprotección y Planes de Emergencia y Evacuación.
- Simulacros de Emergencia.
- Trabajos en Planta Externa y Equipos.
- Trabajos en Oficinas y P.V.D.
- Evaluaciones de Riesgos en función de las actividades recogidas en la clasificación profesional.
- Evaluaciones de Riesgos de los Centros de trabajo
- Adecuación de edificios a Normativa.
- Vigilancia de la Salud.
- Accidentalidad.
- Formación.
- Empresas Colaboradoras Externas y Contratas.
- Aquellos otros aspectos que se identifiquen en las evaluaciones de riesgos y necesiten ser corregidos o controlados periódicamente.

Se continuará la labor de desarrollo y puesta en práctica del plan de información y formación a las personas trabajadoras en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo de acuerdo con la Evaluación General de Riesgos que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Se realizarán las evaluaciones de riesgos, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales cuando sea preciso y las reevaluaciones necesarias.

Artículo 170. Prevención de riesgos laborales en Empresas colaboradoras.

Se continuará la vigilancia y garantía del cumplimiento de la Reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales por parte de las Empresas colaboradoras. Para ello, se potenciarán los instrumentos técnicos (aplicaciones informáticas, etc.) y humanos (reuniones de coordinación de las Empresas colaboradoras con la participación de las unidades gestoras, realización de inspecciones de seguridad, etc.), que garanticen la implantación efectiva de los procedimientos de actuación creados a tal efecto.

En esta línea, se verificará que las Empresas colaboradoras actúan conforme a las medidas preventivas establecidas en la Evaluación General de Riesgos, tienen la formación, información, equipos de protección individual, etc., requeridos para los trabajos a desarrollar y disponen de la documentación establecida.

- Información de riesgos, medidas preventivas, medidas de emergencia, normas de seguridad interna y medioambientales, y normas de actuación en caso de accidente.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Equipos de protección individual, equipos de trabajo y productos.
- Aptitud Médica para los trabajos contratados.
- Capacitación para trabajos con riesgo eléctrico.
- Organización de prevención de riesgos laborales.
- Información de inicio de Actividad.
- Evaluación de riesgos y planificación de actividad preventiva.
- Estadística sobre índices de accidentalidad.
- Información de riesgos adicionales a terceros.
- Informe de auditoría de prevención de riesgos laborales.
- Control para la notificación de accidentes, incidentes y enfermedad profesional.

Tal y como se refleja en la Planificación Preventiva Anual, se informará de las actuaciones que se lleven a cabo en este ámbito, con carácter periódico en los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 170 bis. Personas trabajadoras en pantallas de visualización de datos.

Para la plantilla que preste sus servicios en los call center y todos aquellos cuya actividad se desempeñe de manera ininterrumpida en PVD, atendiendo a la intensidad con la que utilizan pantallas de visualización, se establecen tres descansos de 10 minutos cada uno adicionales al tiempo de descanso establecido con carácter general.

En los supuestos de jornada reducida o cuando únicamente realice durante la mitad de la jornada completa este tipo de trabajos, la persona trabajadora disfrutará de un descanso de 10 minutos, además de los reglamentarios.

Dichos descansos no serán acumulables entre sí, ni a otros descansos reglamentarios, debiendo disfrutarlos en el puesto de trabajo.

Si como consecuencia del reconocimiento médico oftalmológico se detecta una alteración de la refracción para la visión intermedia, la Empresa subvencionará ayuda para la adquisición de elementos correctores (gafas o lentillas) de dicha alteración en los importes establecidos para ello.

Artículo 171. Salud laboral.

Según lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el propio Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las Empresas garantizarán a las personas trabajadoras el servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen.

Se establecerán como obligatorios los exámenes de salud para los operadores de comunicación derivado de los riesgos establecidos en la evaluación general de riesgos (que realicen tareas de trabajos en altura, espacios confinados y conducción) y para todos aquellos riesgos especiales que se identifiquen a través del Comité Central de seguridad y salud.

Según el principio general de adecuación del trabajo a la persona establecida en el artículo de 15.1.d de la LPRL una vez elaborada la evaluación de los puestos de trabajo se establecerán los procedimientos de trabajo seguros para controlar o minimizar los riesgos, se definirán los equipos de protección necesarios y se establecerán los protocolos de vigilancia de la salud correspondientes a la actividad.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa de Coordinación de Actividades Empresariales, se realizará la vigilancia de la salud obligatoria a todos los grupos profesionales que realicen su actividad en instalaciones de clientes externos.

El resto de los exámenes de salud serán voluntarios.

Ya sean obligatorios o voluntarios, siempre se garantizará el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora, siempre aplicando el criterio que garantice la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

En los supuestos de embarazo en los que a juicio del médico responsable exista riesgo para la trabajadora embarazada, para el feto, o repercusión durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, la trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45.1 del TRET, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá merma de sus derechos económicos ni profesionales. Finalizada la causa que motivó el cambio y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 de la LRPL, se procederá a su reincorporación en el puesto de origen.

Se potenciarán aquellas campañas sanitarias recomendadas por los sistemas públicos de salud.

Artículo 172.

Las Empresas podrán autorizar el cambio provisional de residencia en caso de enfermedad o accidente, con percepción de los haberes y disfrute de los demás derechos que correspondan, según informe del Servicio de Prevención Ajeno tras la valoración de la persona trabajadora por parte del mismo, y en caso de ser de absoluta necesidad para la curación o mejoría de la misma.

Toda persona trabajadora que sea autorizada para cambiar provisionalmente de residencia por enfermedad, está obligada a enviar un informe del curso de la misma con la periodicidad establecida en la carta de aptitud, expedido por el Servicio de Prevención Ajeno.

El incumplimiento de la obligación a que se contrae el párrafo anterior determinará la suspensión de los beneficios expresados.

Artículo 173. Examen de salud periódico.

El examen de salud periódico para las tres jurídicas del CEV, se ajustará al modelo de historia clínica laboral que marca la legislación y constará de anamnesis general por aparatos, exploración general por aparatos, control visión, audiometría, electrocardiograma y pruebas complementarias, todo ello encaminado a determinar el estado general de salud de las personas trabajadoras.

Como pruebas complementarias se realizará una analítica general que incluirá sistemático de sangre y bioquímica general con glucosa y perfiles lipídico, hepático y renal y analítica de orina.

Se realizará estudio de PSA a varones mayores de 40 años y de hierro y ferritina a mujeres en edad fértil. Se recomendará a criterio médico revisión cardiológica en centros concertados.

Se realizará espirometría todos aquellos que a juicio médico se considere, según los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Se recomendará exploración ginecológica y de mama de carácter voluntario a todas las trabajadoras, en centros concertados.

Para el colectivo de comercial se recomendará a criterio médico, revisión otorrinolaringológica de carácter voluntario, en centros concertados.

Si durante el examen de salud periódico se detecte anomalía visual, se recomendará revisión oftalmológica voluntaria, en centros concertados.

Se llevará a cabo una inspección de la piel o examen epidérmico general en el conjunto de las exploraciones que se practiquen.

Adicionalmente, los empleados que trabajen de manera ininterrumpida en pantallas de visualización de datos, se les realizará un reconocimiento oftalmológico con la periodicidad y pruebas específicas establecidas en los protocolos de vigilancia específica para trabajadores de PVD elaborados en función de la evaluación de riesgos.

Artículo 174. Medioambiente.

El objetivo del Proyecto de Gestión Ambiental de las tres Empresas es incorporar criterios medioambientales en la gestión de la Empresa. Una de las actividades prioritarias en las que se trabajará en los próximos años será continuar con la implantación del Sistema de Gestión Ambiental en las diferentes áreas, fomentando el ahorro en el consumo de recursos naturales y mejorando la eficiencia energética en línea con las preocupaciones de la Sociedad. Para ello, será precisa la implicación de todas las personas que trabajan en de las tres Empresas. En esta tarea es importante contar con el apoyo del Equipo de Gestión materia de medio ambiente, a todas las personas de las tres Empresas.

La función principal de este Equipo será facilitar la sensibilización, comunicación y difusión interna en materia de medio ambiente, a todas las personas de las tres Empresas.

Se establecen en seis el número de miembros por parte de la Representación de los Trabajadores en el Equipo de Gestión Medioambiental y se reunirá con carácter cuatrimestral.

Artículo 183. Incapacidad Temporal.

1. La Empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de I.T. y situaciones asimiladas a la misma, hasta el 100 por 100 de las retribuciones fijas que corresponda en cada caso, desde el primer día de la baja.

2. Para conseguir objetivos razonables de Absentismo, se recurrirá a:

- La utilización de las medidas preventivas y restauradoras de la salud, de eliminación de accidentes de trabajo.
- Para la oportuna verificación de que las ausencias por I.T. están debidamente justificadas, se exigirá el justificante médico de baja, de confirmación o de asistencia médica en todos los supuestos, dentro de una lógica aplicación del precepto.
- De igual forma y al objeto de garantizar que el absentismo debido a causas médicas se ajusta en todo momento a la legalidad vigente, la Empresa aplicará en toda su extensión las facultades de control que le otorgan las disposiciones legales y convencionales vigentes en la materia y sus respectivas normas de desarrollo, tanto en relación con la suspensión del complemento por I.T. como de las demás prestaciones establecidas.

De no alcanzarse con estas medidas los objetivos de reducción del absentismo, ambas partes se comprometen a la búsqueda e implantación de instrumentos que lo posibiliten.

3. La reducción del índice de absentismo en las Empresas es un objetivo compartido por la representación social y empresarial, dado que los efectos negativos del absentismo se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de las personas trabajadoras.

Ambas parten conscientes de la problemática que se origina, tanto para las Empresas como las personas trabajadoras, cuando los índices de absentismo superan determinados niveles, manifiestan su compromiso para abordar esta materia con el objetivo de prevenirlo, y coadyuvar en su corrección y reducción de las tasas actualmente existentes en cada una de la Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

A tal efecto en la Comisión de Absentismo se abordarán estas cuestiones, siendo el foro donde se aborde la elaboración consensuada de planes de acción con el objetivo de concienciar a las plantillas sobre esta problemática, así como en la elaboración de campañas educativas dirigidas a lograr una cooperación conjunta de toda la organización en minimizar esta problemática. Entre sus competencias debe incluirse, la implementación de medidas preventivas orientadas a que los empleados disfruten de unos hábitos de vida saludables y el compromiso del control y reducción progresiva del Absentismo.

De este modo, cualquier situación individual de alto nivel de absentismo que se detecte será analizada dentro de la referida Comisión para que, con carácter previo a la adopción de cualquier acción por parte de la Empresa sea conocida y analizada por la misma.

ANEXO V**Nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y flexwork****Acuerdo de teletrabajo en TdE, TME y TSOL****Ámbito de implantación.**

Continuando con la ya larga tradición de las Empresas en esta materia, definimos el teletrabajo, en el ámbito del Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, como «una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización».

Ámbito objetivo: Perfil de las actividades. Se implantará con carácter general en las unidades de las tres Empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad.

Para ello, en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se informará con carácter previo de las actividades susceptibles de teletrabajar así como, de la incorporación paulatina de otras actividades, efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

Se implantará con carácter general en las unidades de las tres Empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad.

Ámbito personal: Perfil de la persona teletrabajadora. Este aspecto deberá considerarse por las personas responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.

Ambas partes se comprometen en el seno del Grupo de Trabajo dependiente de la comisión Interempresas de ordenación del tiempo de trabajo, a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo. Las reclamaciones que pudieran surgir se analizarán igualmente en el seno de dicho Grupo de Trabajo.

En el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se analizará la posibilidad de establecer un día de teletrabajo para todas aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos referidos en este Anexo del presente Convenio y especialmente referidos a los de actividad, igualmente se desplegará la herramienta que permita el seguimiento del teletrabajo a lo largo de 2020.

Condiciones de implantación del teletrabajo

(...)

Condiciones laborales de las personas teletrabajadoras

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, ni supone discriminación respecto al resto de las personas trabajadoras. En este sentido, del Acuerdo Individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes.

(...)

3. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral:

a) Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Teletrabajo. En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
4. La altura ideal de la pantalla es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60 ° bajo la horizontal.
5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portadocumentos al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.
6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.
7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.
8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.
9. La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.
10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: No sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada la Empresa para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación a la persona interesada con 48 horas de antelación al menos y autorización de la persona teletrabajadora, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

b) Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Flexwork. En líneas generales, los puestos de flexwork deberán al menos cumplir las siguientes condiciones:

1. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
2. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
3. La altura ideal de la pantalla aquella en es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60 ° bajo la horizontal.
4. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.
5. La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.
6. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del flexwork en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

4. (...)

ANEXO VII

PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL PARA TDE, TME Y TSOL

1. Principios generales: Compromiso empresarial y fomento de valores

Compromiso de la Dirección y representantes de los trabajadores. La Dirección de Telefónica España y los representantes de los trabajadores, renuevan su compromiso de garantizar la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa y a todos los efectos, no

permitiendo discriminación por razón de sexo u otra índole y promoviendo unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, en línea con el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres de 22 de marzo 2007.

Declaración de intenciones. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental recogido en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama que los españoles y españolas son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres, de 22 de marzo de 2007, que incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Adicionalmente hay que destacar los continuos esfuerzos legislativos tales como el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, cuyo objetivo es eliminar toda discriminación directa o indirecta de las mujeres y, en definitiva, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la Ley Orgánica de Igualdad.

Empresa y representación de los trabajadores comparten el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, consideran un valor la incorporación del talento femenino en la realidad de las Empresas y en concreto abogan por la necesidad de sensibilización en políticas de integración real de la mujer así como la erradicación de cualquier «barrera oculta» que pudiera existir y contravenga el principio de Igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores vela por el cumplimiento de este derecho fundamental en el ámbito de las relaciones laborales, encontrando manifestaciones de ello a lo largo de su articulado. Contexto histórico y empresarial. En Telefónica España proclamamos como parte de nuestros valores y principios de actuación la igualdad de oportunidades y la no discriminación y realizamos una apuesta clara, decidida y contundente por la conciliación de la vida personal y familiar.

Existe una larga trayectoria histórica en la adopción de medidas de políticas de igualdad y conciliatorias que así lo demuestran a través de la negociación colectiva. Tanto es así, que muchas de ellas forman parte de nuestra historia con el orgullo de ser pioneros y abanderados cuando se incorporaron en nuestra realidad empresarial, constituyéndonos como referencia para el resto de Empresas en España y de la sociedad en su conjunto.

De este modo, tanto la política de la Compañía como los procesos de negociación colectiva, hemos sido conscientes de la profunda modificación de los valores de la sociedad, del cambio de roles en el ámbito familiar y, vinculado a ello, el acceso femenino al mercado laboral.

No obstante lo anterior, y a tenor de las últimas novedades legislativas en este punto y concretamente el Real Decreto 6/2019 que establece la obligatoriedad de negociar los planes de igualdad en un comisión negociadora creada al efecto; en base a los criterios de legitimidad del Convenio Colectivo, las partes consideran idóneo abordar esta materia en el seno de esta negociación colectiva. En cualquier caso, se atenderán los desarrollos reglamentarios que se determinen en su momento según lo dispuesto Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

De igual manera y dado que el presente Convenio Colectivo en su anexo XI regula el Programa Voluntario de Suspensión Individual de la Relación Laboral, las partes consideran necesario una vez finalizada la vigencia del mismo, adecuar el presente Plan de igualdad a la realidad de plantilla existente en ese momento, empezando a realizar un diagnóstico en el seno de la Comisión Interempresas de Igualdad, alcanzando sus resultados, y su actualización si procediese, en el primer trimestre del 2020. Por aplicación del artículo 46.6 de la Ley de Igualdad 3/2007 (RD Ley 6/2019) se atenderá al desarrollo reglamentario en materia de diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

Las partes acuerdan que de las conclusiones derivadas de este diagnóstico podrán adaptarse o desarrollarse todas las medidas que se consideren necesarias, así como las posibles nuevas medidas de conciliación y de adaptación de jornada que fueran precisas.

El Plan de igualdad y su desarrollo debe garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Diagnóstico. En línea con los compromisos manifestados por ambas partes y para avanzar con los temas de igualdad y conciliación, se acuerda el presente Plan de igualdad, dando continuidad a los objetivos generales del anterior Plan e incorporando nuevas medidas que complementas y perfecciones los objetivos perseguidos.

La fase de Diagnóstico toma como punto de partida la información, resultados y conclusiones de la situación real en cada una de las Empresas que se han ido recogiendo en las diferentes Actas de la Comisión Interempresas de Igualdad durante la vigencia del anterior Plan, extrayendo como principales conclusiones:

a) Proceso de selección y contratación: Se han revisado los procesos de Recursos Humanos, potenciando la diversidad en la gestión de talento para asegurar criterios de igualdad y diversidad de género en los procesos de selección, garantizando la transparencia de oportunidades, presencia de ambos géneros en las candidaturas y formación de los equipos de selección.

Se ha formado en sesgos y decisiones tanto a los equipos de selección como a los tribunales evaluadores del proceso de selección y se asegura, siempre que sea posible, que el equipo evaluador sea mixto.

Se ha utilizado un lenguaje no sexista y neutro tanto en las convocatorias, denominaciones de puestos, ofertas de empleo y anuncios.

b) Clasificación profesional: Las personas trabajadoras de Telefónica España se rigen por un modelo de clasificación profesional recogido en el II Convenio colectivo de Empresas Vinculadas, en el que se establece una serie de niveles retributivos en cada Puesto Profesional en función de los años de servicio efectivo en el mismo, que se aplican por igual a todas las personas trabajadoras del mismo sin que quepa discriminación por razón de sexo y edad.

c) Formación, promoción profesional e Infrarrepresentación femenina: Telefónica España fomenta la formación en todos sus niveles y modalidades como instrumento básico para el desarrollo permanente. Con el objetivo de sensibilizar y concienciar a todos los profesionales sobre la responsabilidad que todas tenemos y conseguir que la diversidad sea parte de nuestro día a día, en Telefónica España hemos puesto en marcha una formación on line dirigida a todas las personas trabajadoras:

1. «Elegimos Diversidad», dirigido al personal dentro de Convenio, que pretende concienciar y comprometer a todos nuestros profesionales con la diversidad en su sentido más amplio.
2. «Elegimos Diversidad y Liderazgo Inclusivo», dirigido a gestores de equipos poniendo foco en las habilidades del líder inclusivo.

En las promociones a puestos de fuera de Convenio, se ha garantizado que todos los procesos haya diversidad asegurando la presencia de ambos géneros mediante la publicación de manera abierta y transparente. Se ha querido destacar y fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivos potenciando el acceso a puestos de responsabilidad.

Igualmente se ha promovido que las mujeres participen en procesos que supongan una promoción profesional, poniendo foco en el desarrollo del talento femenino interno a través de los siguientes programas de desarrollo internos y externos.

d) Condiciones de trabajo: Con el objeto de difundir y dar valor a todos los avances conseguidos a favor de la igualdad, conciliación y de los compromisos suscritos con los representantes de los trabajadores, durante la vigencia del I CEV, se recopiló todas las medidas en un catálogo:

- i. Jornada laboral con carácter general de 37,5 horas que se realiza en jornada continua o partida función de la actividad y necesidad del servicio.
- ii. Distribución de jornada más eficiente homogeneizando los horarios y distribución de la jornada en los equipos convergentes de las tres jurídicas.
- iii. Extensión del teletrabajo hasta cuatro días, siempre considerando la actividad y el perfil de la persona trabajadora.
- iv. Flexibilidad diaria al inicio y finalización de la jornada, tanto en jornada partida como en jornada continuada.
- v. Jornadas reducidas voluntaria de cuatro horas, cuando las necesidades de la organización lo permitieran sin necesidad de justificar ninguna causa legal.
- vi. Jornada reducida por guarda legal o cuidado de familiar hasta los doce años del menor o del familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- vii. Permiso de lactancia acumulado en quince días laborables/tres semanas, teniendo en este caso la consideración de laborable de lunes a viernes.
- viii. Más días en caso de fallecimiento de familiares en los términos previstos convencionalmente, cuatro días para asuntos propios y uno de ellos se puede disfrutar fraccionado, permiso de un día por matrimonio de familiar.

- ix. Incremento en los días de permiso cuando existe desplazamiento, si está entre 100 km y 300 km de la localidad de trabajo se concederá un día natural y, si fuera más de 300 km se concederán dos días naturales.
 - x. Dos días naturales por traslado de domicilio si se trasladan enseres.
 - xi. Permisos sin sueldo de hasta treinta días y de uno a seis meses.
- e) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Desde Telefónica España se ha impulsado acciones que impulsan la conciliación y la corresponsabilidad a través de la sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres mediante «píldoras informativas» a través de la Intranet sobre los derechos de las personas trabajadoras. Igualmente se ha difundido medidas conciliatorias y mejores prácticas para toda la plantilla.
- f) Retribuciones: La retribución de los profesionales dentro de Convenio en Telefónica España están basados en un modelo de Clasificación Profesional pactado convencionalmente. Se establece una serie de niveles retributivos en función del Grupo y Puesto Profesional según los años de servicio efectivo en el mismo, que se aplican por igual a todas las personas trabajadoras del mismo puesto sin que quepa discriminación por razón de sexo y edad.
- g) Infrarrepresentación femenina: Se aprecia una menor presencia porcentual de mujeres en puestos de dirección.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Se incorporó en el anterior Plan, el Procedimiento de Actuación en supuestos de Acoso Moral y Sexual y por razón de sexo en el trabajo, dando cumplimiento al objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

La conclusión final es que del conjunto de acciones realizadas en las distintas áreas de actuación, se manifiesta un compromiso claro y constante en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa, no permitiendo discriminación alguna en los mencionados procesos.

Sin embargo, esto no debe ser un impedimento para seguir avanzando pues lo que se ha evidenciado es la menor presencia de la mujer en puestos de responsabilidad por lo que somos conscientes que ambas partes debemos continuar trabajando en la eliminación de cualquier barrera que impida seguir avanzando en la conciliación de la vida profesional y personal favoreciendo el desarrollo profesional de la mujer, así como la incorporación de talento femenino en la Empresa.

Por último, ambas partes destacan el buen funcionamiento del protocolo de acoso que ha permitido de manera rápida la solución en tiempo y forma de las denuncias recibidas. [...]

Convenio Colectivo VUELING AIRLINES, S.A.

([Ver documento completo](#)).

CAPÍTULO VIII. Prevención de riesgos laborales

Artículo 40. Normativa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, y en concreto a los incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se estará sujeto a las disposiciones previstas por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y por cuantas disposiciones modifiquen, complementen y/o desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

Artículo 41. Reconocimiento médico.

Se ofrece la posibilidad de realizar un Examen de Salud específico, para el colectivo de Tripulantes de Cabina de la compañía, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Se hará un ofrecimiento anual, para todos aquellos tripulantes que no tengan programada la realización del Reconocimiento Médico Aeronáutico Clase II en el año para el que se hace el ofrecimiento, es decir, la realización del Examen de Salud y el Reconocimiento Médico Aeronáutico Clase II en el mismo año será incompatible. Dicha exclusión no se aplicará a los mayores de 50 años por tener estos programados los Reconocimientos Médicos Aeronáuticos Clase II con periodicidad anual.

En el supuesto de que la periodicidad varíe, y sea anual para otros grupos de edad al margen de aquellos que se sitúan más allá de los 50 años, tampoco se aplicaría la exclusión a dicho grupo.

El Reconocimiento Médico Aeronáutico Clase II y el examen de vigilancia de la salud, correrán a cargo de la Compañía y se realizará dentro de la jornada de trabajo

Convenio Colectivo AIRBUS ESPAÑA

([Ver documento completo](#)).

Artículo 10. Normas para la regulación de la flexibilidad en el tiempo de trabajo

CAPÍTULO VI.

Artículo 51. Seguridad y Salud Laboral.

Se estará a lo acordado en la normativa general que se considera anexa a este Convenio y tendrá la misma vigencia que éste, que debe ser actualizada por el Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral acorde con los contenidos pactados en el acuerdo del V Convenio Colectivo, así como la adecuación de la composición del Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral a los criterios acordados para el Comité Interempresas.

Artículo 52. Servicio fuera de jornada prestado por el personal de mantenimiento de Instalaciones.

En dichos supuestos, el personal afectado gozará de las siguientes condiciones:

Abono de los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, así como los de manutención si durante el trabajo los horarios coincidieran dentro del mismo; en ambos casos se aplicará la norma sobre viajes y desplazamiento.

Abono de las horas extraordinarias (tipos A o B) que le correspondan, según lo establecido en el presente Convenio.

Se abonarán como horas extraordinarias los tiempos de desplazamiento, estimados de forma razonable, desde el lugar donde se encuentre el centro de trabajo y regreso (normalmente ida y vuelta desde su domicilio al centro de trabajo).

Dispondrán de 45 minutos para comida o cena, si éstas coinciden dentro del tiempo de trabajo, que será abonado a salario base de Convenio.

Si el trabajo se ha realizado entre las 22 y 6 horas y el servicio queda cubierto, la Empresa le concederá, en concepto de descanso, permiso retribuido en función del tiempo invertido en el trabajo encomendado.

Si el trabajo se ha realizado en un día no laborable, según el calendario correspondiente establecido, el trabajador puede acordar con la Dirección del centro de trabajo la posibilidad de cambiar el número de horas extraordinarias efectuadas, por el mismo número de horas en día laborable, abonándose la diferencia entre valor hora normal y valor hora extraordinaria, y siempre que queden cubiertas las necesidades de mantenimiento en todo momento.

A estos efectos se consideran secciones de mantenimiento las de:

- Reparación de maquinaria.
- Mantenimiento de equipo de tierra.
- Mantenimiento eléctrico.
- Mantenimiento de instalaciones.

Artículo 53. Cambio de puesto de trabajo.

A quienes tengan 55 ó más años y ocupen un puesto de trabajo con la circunstancia de especialmente tóxico, penoso o peligroso, reconocido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se les acoplará a otro puesto de trabajo, previa solicitud correspondiente por parte del interesado.

Asimismo, a quienes con 50 años de edad estén desempeñando durante los 10 años anteriores de forma ininterrumpida un puesto de trabajo de las características señaladas en el párrafo anterior, se procurará acoplarlos a otro puesto, previa la correspondiente solicitud por parte del interesado.

El Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral junto con el Servicio de Prevención analizarán el establecimiento de un procedimiento que agilice la adaptación y los cambios de puestos de trabajo por motivos médicos.

Será responsabilidad del Servicio de Prevención el tratamiento, análisis y propuestas de solución, en los casos en los que sea aconsejable un cambio de puesto de trabajo, del personal que tenga limitadas sus capacidades físicas.

Artículo 58. Absentismo.

Reconociendo el problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del personal en el centro de trabajo, la Dirección y los representantes de los trabajadores coinciden en la necesidad de reducir el absentismo, como elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la Compañía, contando para ello con la actuación del personal médico de Empresa adscrito al Servicio de Prevención y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas que trabajan.

El Comité Interempresas de Seguridad y salud Laboral elaborará un plan de comunicación, sensibilización y control sobre las causas y consecuencias del absentismo.

Se definirá como indicador de Absentismo el definido a nivel de grupo como indicador común para medir el absentismo en cada una de las plantas y/o colectivos, que a la firma del convenio se basa en los parámetros de enfermedad y accidente laboral. Este indicador será susceptible de ser actualizado cuando el Grupo lo modifique, analizándose por el Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral al objeto de que su aplicación sea homogénea de cara a lo recogido en el artículo 27.4.

(...)

El Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral coordinará la elaboración de los planes de comunicación, sensibilización y control sobre las causas y consecuencias del absentismo.

Para conseguir el objetivo de reducir el absentismo se adoptarán las siguientes medidas:

Las Comisiones de Absentismo locales de cada centro mantendrán reuniones mensuales para analizar las causas y evolución del mismo y tomar medidas oportunas. Estas comisiones estarán formadas al menos por los siguientes representantes: RRHH, Comité de Empresa, Servicio Médico y Seguridad y Salud Laboral. Asimismo un ergónomo y el área del Trabajo Social cuando sea requerido.

Todos aquellos permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro de los dos meses siguientes, como máximo, a su disfrute. Los permisos recuperados no serán computados como absentismo.

La Dirección informará a los Comités de Empresa de la introducción de cuantas innovaciones y nuevas tecnologías se implanten en la misma, relacionadas con el contenido de lo acordado en esta materia. Potenciar el área de trabajo social. En este sentido, con el fin de reducir el absentismo, evitando consiguientemente las ausencias de los puestos de trabajo para realizar gestiones personales ajenas a la relación laboral, se estudiará la forma de arbitrar un procedimiento que permita la consecución de los objetivos antes marcados. Para ello, se tendrán en cuenta, entre otras, las propuestas formuladas por el Comité Interempresas.

La Dirección informará a los Comités de Empresa de la introducción de cuantas innovaciones y nuevas tecnologías se implanten en la misma, relacionadas con el contenido de lo acordado en esta materia.

Potenciar el área de trabajo social. En este sentido, con el fin de reducir el absentismo, evitando consiguientemente las ausencias de los puestos de trabajo para realizar gestiones personales ajenas a la relación laboral, se estudiará la forma de arbitrar un procedimiento que permita la consecución de los objetivos antes marcados. Para ello, se tendrán en cuenta, entre otras, las propuestas formuladas por el Comité Interempresas.

En el artículo 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo, ya se prevén medidas para el control del absentismo causado por enfermedad. No obstante, para normalizar estas medidas se establece lo siguiente, en relación con el Servicio Médico de Empresa: La O.I.T. recomienda que para mantener la confianza y las buenas relaciones con el personal, el médico de Empresa no debe efectuar un control directo del absentismo; mantendrá, no obstante sus relaciones con el médico de cabecera, tanto en la información como en el apoyo, comunicando si fuera necesario a la Inspección su opinión relativa a la evolución y pronóstico de la enfermedad.

La colaboración y ayuda del médico de Empresa, facilitará el acortamiento de los trámites administrativos, relativos a las exploraciones y a los tiempos de rehabilitación.

Se establece una sistemática de intercambio de información, que se estima necesaria para que se deriven medidas y resultados eficaces.

La información, en un primer escalón, se mantendrá entre el médico de Empresa y el médico de zona y, en un segundo escalón, entre el médico de Empresa y el Inspector médico de zona.

En ambos casos, debe quedar constancia escrita de las gestiones realizadas. El personal médico de la Empresa adscrito al Servicio de Prevención procederá al reconocimiento de las personas afectadas, antes de agotar el plazo máximo de Incapacidad Temporal.

El personal médico de la Empresa adscrito al Servicio de Prevención podrá proceder a reconocimientos de quienes sean reincidentes en bajas por enfermedad (Incapacidad Temporal), para analizar las causas y proponer las medidas oportunas.

Estos reconocimientos del personal médico de la Empresa, tienen como objeto interesarse por la evolución y pronóstico de la enfermedad.

El personal médico de la Empresa adscrito al Servicio de Prevención debe conocer perfectamente las causas de pérdida de salud de cada persona, así como su relación con el puesto y ambiente de trabajo y solicitar la ayuda técnica necesaria, para mejorar las condiciones o el cambio de puesto de trabajo que mejor se acople a sus condiciones físicas y/o de salud.

Instrumentarán conjuntamente campañas divulgativas respecto a los efectos negativos que supone el absentismo, tanto para los trabajadores como para la Empresa en general.

Artículo 59. Política de subcontratación.

Objetivos:

Armonizar el desarrollo de una descentralización o subcontratación productiva eficaz, que haga conciliar la estrategia industrial con el interés social.

La rentabilidad de este proceso se ha de fundamentar en la eficacia y especialización de las empresas, rechazando cualquier gestión basada en comportamientos antisindicales y garantizando el cumplimiento de las vigentes normas de Salud Laboral y Medio Ambiente.

No podemos transferir riesgos ni diluir nuestra responsabilidad.

Entendiendo que en la concienciación de las empresas, la responsabilidad social es parte integrante de una gestión empresarial orientada en la creación de valores.

Articular la transparencia y el rigor necesario que dé credibilidad y ayude a comprender al conjunto de los que componemos nuestras empresas, las orientaciones estratégicas en el nuevo marco global.

Así como garantizar el mantenimiento de las capacidades, el conocimiento tecnológico y las competencias consideradas estratégicas dentro de nuestras empresas, dotando de las facultades necesarias a la Comisión de Subcontratación.

Definición de Subcontratación: Los trabajos propios de subcontratación se pueden clasificar en función del tipo (interna y externa) o en función de su naturaleza (estructural o coyuntural).

Interna: Es aquella que se corresponde con la actividad principal de la Empresa, desarrollándose dentro de los centros de trabajo de esta última. Utiliza equipos propios o paga un canon por la utilización de los de la Empresa principal.

Externa: Es aquella que realiza trabajo aeroespacial propio de la actividad de la Empresa principal, pero que preferentemente desarrolla su trabajo fuera, pudiendo en una fase final tener que desplazarse de forma temporal al centro de trabajo de la Empresa principal.

Naturaleza: La subcontratación tanto externa como interna puede ser tanto estructural como coyuntural.

Estructural: Es aquella actividad que la Empresa principal no tiene total o parcialmente, por no serle rentable en función del número de piezas a fabricar, materia prima, tecnología o precio, buscando una empresa especializada que se encargue de su producción.

Coyuntural: Es aquella que responde a unos procesos de trabajo que de manera habitual se hace con recursos propios de la Empresa principal, pero que en ocasiones, por momentos puntuales de producción o de demanda, escasez coyuntural de mano de obra e incluso para consolidar el tejido industrial de empresas auxiliares se hace con recursos ajenos por un tiempo limitado.

Compras: Es el encargo que bajo pedido contrato y a precio cierto se hace a una empresa que fabrica lo requerido en sus centros de producción, adquiriéndose el producto terminado sin mayor intervención en el proceso de fabricación, salvo los controles de calidad.

Determinador común en la Empresa, es la ausencia del fabricante en nuestras instalaciones durante el proceso de fabricación, pudiendo estar presente en la fase de puesta a punto e instalación.

Asimismo, el producto que se adquiere puede ser aeroespacial o no y corresponder o no con la actividad de la Empresa principal.

Colaboradores a riesgo: Son uniones temporales de ciertas áreas de dos o más Empresas para hacer un trabajo en común, asumiendo las mismas el riesgo en la operación, por lo que cada Empresa es responsable, no sólo del producto que se ha comprometido a fabricar, sino también de su personal.

El trabajo anteriormente descrito puede realizarse, o bien en las instalaciones del cliente o bien en cualquiera de las Empresas partícipes en el Proyecto.

Otros colaboradores: Como consecuencia de compromisos adquiridos por contrato o bajo pedido con nuestros clientes o proveedores, es posible la presencia en nuestras instalaciones del personal de sus empresas, con el fin de, por tiempo limitado, asistir a cursos de formación teórico-prácticos o para realizar visitas más o menos prolongadas, y en general cualquier actividad que suponga una actividad contraída en el correspondiente contrato.

Servicios: En la contratación de actividades estables no relacionadas directamente con la actividad de la Empresa principal a la que prestan los servicios pero forman parte del entorno de cualquier empresa. Dichos servicios son tales como: comedores, vigilancia, mantenimiento de instalaciones, reparto y distribución de correo, transporte, y realización de obras y construcciones entre otros.

Otras empresas de servicios de carácter periódico pero no permanente: Son aquéllas empresas que esporádicamente vienen a prestar servicios de mantenimiento de sus equipos o elementos de su propiedad o sus redes en nuestras instalaciones, tales como: equipos de telefonía, máquinas expendedoras, cajeros automáticos, ascensores, fotocopiadoras, mantenimiento de equipos de emergencia, mantenimiento y reparación de equipos relacionados con la luz, agua, gas, y en general todas aquéllas actividades cuya presencia en nuestras instalaciones se limita a un corto espacio de tiempo de manera periódica pero no sucesiva.

(...)

Seguridad y Salud Laboral:

En la Empresa la nueva organización del trabajo, pone de manifiesto problemas derivados de la planificación y definición de las tareas y responsabilidades, que surgen cuando diferentes grupos laborales concurren en un mismo lugar o centro de trabajo, lo que puede conducir a la ambigüedad y por tanto a la creación de factores de riesgo laboral.

Por todo ello y en observancia de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su posterior desarrollo a partir del Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, la coordinación de las actividades empresariales establecidas en la citada ley será en los términos, casos y situaciones recogidas en la legislación aplicable.

Las empresas, habrán de considerar tanto los riesgos propios de la actividad de cada uno de ellas como los comunes derivados del centro o lugar de trabajo compartido, así como aquellos otros que surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan.

Las empresas que vayan a desarrollar actividades en un mismo centro o lugar de trabajo deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades a desarrollar, en particular aquellos origen de la concurrencia en el mismo centro o lugar de trabajo.

La empresa titular del centro deberá informar a las demás de:

- Riesgos laborales comunes del centro.
- Medidas de prevención con relación a los citados riesgos.
- Medidas de vigilancia de la salud.

Asimismo antes del inicio de la actividad, la empresa debe recabar la acreditación de que los trabajadores han recibido la información anterior y designar a una persona encargada de la coordinación de las actividades preventivas.

A las empresas contratadas o subcontratadas les corresponde la obligación de informar y acreditar lo siguiente:

- Riesgos laborales específicos de su actividad.
- Medidas de prevención con relación a dichos riesgos.
- Acreditar la evaluación de riesgos y los recursos necesarios para su prevención.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales que deben poseer las personas que trabajan.
- Acreditar dicha formación.
- Poner a disposición del coordinador designado la información precisa para el desarrollo de sus funciones.

El coordinador desarrollará las siguientes funciones:

- Coordinar las actividades en el centro de trabajo, así como la capacidad de supervisión de aquellas empresas subcontratistas que desarrollen su actividad fuera del centro de trabajo de la Empresa principal.
- Recibir la información obligada (recíproca) sobre prevención y protección de riesgos laborales.
- Coordinar las acciones y funciones de control.
- Adoptar las medidas necesarias.
- Desarrollar cuantas otras funciones le sean encomendadas por la empresa para el cumplimiento de las normas vigentes.

Los Delegados de Prevención de la empresa principal o titular del centro de trabajo entenderán y participarán de toda esta situación en la misma medida que lo hacen como miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, pudiendo coordinar su actividad con los Delegados de Prevención o en su defecto con los representantes legales de los trabajadores de las otras empresas contratistas o subcontratistas.

En todo aquello que no se especifique en este apartado se estará a lo dispuesto tanto en la normativa de Seguridad y Salud Laboral como el resto de la legislación vigente.

Comisión de Subcontratación:

Habrà una Comisión Central de Subcontratación con las siguientes competencias:

1. Seguimiento de todo lo establecido en el presente artículo, recibiendo la información necesaria que permita establecer la correcta actuación y encuadramiento de todas las contrataciones o subcontrataciones existentes.
2. Análisis para futuras actuaciones o modificaciones de la actual situación, recibiendo información a priori y con la suficiente antelación que permita ejercer en forma la labor de salvaguarda y garantía de los **contenidos de este artículo.**

Condiciones laborales:

Toda empresa contratada o subcontratada deberá contar con la infraestructura organizativa, técnica, financiera y de recursos humanos necesaria, para garantizar el adecuado nivel de coordinación y ejecución.

Las empresas firmantes del V Convenio Colectivo se comprometen a valorar en la contratación o subcontratación, no una mera reducción en valores absolutos y contractuales de los costes, sino a relativizarlos en el tiempo, donde se demuestre su eficacia y rentabilidad, primando su especialización y calidad.

Las empresas firmantes del V Convenio Colectivo controlarán y auditarán regularmente que no se vulnere la legalidad vigente y observe las vigentes normas sobre Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, en todas las Empresas subcontratistas y de servicios.

a conformidad con la que se cumplan dichas normas será uno de los criterios de selección de los proveedores.

3. Convenios colectivos de empresas de la provincia de Gipuzkoa.

3.1 Ejemplos prácticas de cláusulas en materia de PRL en convenios colectivos de empresas de la provincia de Gipuzkoa, clasificadas por materia.

En los Convenios Colectivos de las Empresas de la Provincia de Gipuzkoa también encontramos ejemplos de cómo a través de la negociación colectiva, la prevención de riesgos laborales ha pasado a formar parte de los valores prioritarios de las Empresas.

A continuación recogemos varios ejemplos de cláusulas contenidas en diversos convenios de empresa y que reflejan la importancia y el compromiso con el que las empresas gipuzkoanas asumen e introducen la gestión preventiva en el día a día de sus organizaciones, clasificadas por materias:

A) Principios.

Ejemplo 1

Claves: Seguridad ante todo. Objetivo de garantizar un lugar seguro para trabajar.

Preámbulo

Las partes reunidas asumen que la misión de XX es ser referencia en el mercado de yogurt para todos nuestros clientes (externos e internos), **garantizando que sea un lugar seguro de trabajo**, con una plantilla que trabaja inmersa en la mejora continua y siendo respetuosos con el medio ambiente. Para cumplir con esta misión y con todas nuestras obligaciones debemos garantizar la sostenibilidad de la actividad mediante la rentabilidad. **Los objetivos, de manera general**, estarán alineados con los siguientes puntos:

- **Lugar Seguro para trabajar: Seguridad ante todo – Seguro y respetuoso con el medio ambiente – Fabricando un producto con todas las garantías alimentarias.**
- Rentabilidad Sostenible: Garantizar una rentabilidad que nos permita cumplir con nuestras obligaciones (hacia trabajadores, clientes, proveedores, accionistas), los objetivos que nos hemos marcado y asegurar la sostenibilidad de nuestra actividad hoy y mañana.
- Referente en el mercado Yogurt: Manteniendo la proximidad con nuestros clientes – Consiguiendo un reconocimiento de producto de calidad.
- Procesos internos en constante mejora

Ejemplo 2

Claves: La Seguridad y la Salud laboral como objetivo permanente y prioritario. La Seguridad la Salud laboral como parámetro de resultados.

Artículo 25. Principios generales de Seguridad y Salud Laboral

Sobre el principio de que todos los accidentes y enfermedades profesionales pueden y deben ser evitados, la Dirección y la Representación de los Trabajadores manifiestan que **la Seguridad y la Salud Laboral es un objetivo permanente y prioritario del Grupo.**

El respeto a la persona, su derecho a participar y ser formada e informada de todo lo referente a sus condiciones de trabajo, junto al deber de cumplir y respetar las medidas preventivas, constituyen la base de las acciones en materia preventiva.

La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización periódica, la información y formación de los trabajadores, dirigida a un mejor conocimiento del alcance de los riesgos como medio de prevenirlos y evitarlos, constituyen las directrices en la prevención de los riesgos laborales.

Siendo la Seguridad y Salud Laboral parámetros de resultados de empresa tan importantes como los de costes, calidad, productividad y servicio al cliente, es necesario que el desarrollo de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales sea responsabilidad de todos, debiéndose por ello integrar la política preventiva en todos los ámbitos de la actividad de la empresa y en todos sus niveles organizativos.

Las empresas subcontratadas que deban desarrollar su actividad en las empresas afectadas por el presente Acuerdo deberán cumplir las disposiciones oficiales vigentes, así como la normativa interna que regula este tipo de actividad, adecuándose a los objetivos que anualmente se determinen para las mismas, en consonancia con los propios objetivos de Seguridad y Salud Laboral aplicables a las empresas y trabajadores de la empresa.

El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante Planes de Prevención y Salud Laboral, en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo para trabajar con la **firme voluntad en la consecución del objetivo de cero accidentes y lesiones**

Ejemplo 3

Claves: La Seguridad y la Salud laboral como objetivo básico y prioritario.

Artículo 35. Declaración y objetivos

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de la empresa. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud.

Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

Ejemplo 4

Claves: Principios generales que integran el deber de prevención.

Artículo 36. Principios generales

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo 14 de dicha ley, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar y minimizarlos lo máximo posible.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el puesto de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Ejemplo 5

Claves: La protección de la salud de los trabajadores como objetivo básico y prioritario.

Artículo 19. Riesgos laborales, prevención y formación

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una actuación preventiva que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa del Club, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. No obstante, dadas las características de la actividad se tendrá especial atención a las situaciones de riesgo que puedan originarse.

Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco del Club, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de ésta en el sector.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte del Club, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención. Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivo que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo, preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de:

- Prevención de Riesgos Laborales:
Actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el R.D. 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.
- Protección de la maternidad:
El Club adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrán en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Ejemplo 6

Claves: La protección de la salud de los trabajadores como objetivo básico y prioritario.

Artículo 44. Seguridad e higiene

La Empresa y las personas trabajadoras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento, en particular la Ley 31/ 1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su posterior desarrollo normativo y reglamentario.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando si fuera posible su generación y, de no serlo, reduciéndolos en la medida posible y estableciendo medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea factible anular dicha generación.
2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que los cambios en los procesos o productos a incorporar, no generen riesgos no controlables. Cuando se implante nuevas actividades se añadirán asimismo las técnicas de protección que dichas actividades conlleve.
3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.
4. Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la prevención de la salud y la Seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud a la mayor brevedad.
5. En los trabajos que tengan unas exigencias que lo hacen especialmente repetitivo y pesado y, mientras no sea modificado convenientemente, se recurre a la rotación de puestos entre varias personas con el fin de repartir la fatiga que puede producir el desempeño de estas tareas.

De no ser así se analizará en el comité de salud laboral de cada taller.

6. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

B) Protocolos de actuación.**Ejemplo 1**

Claves: Compromiso de tolerancia cero ante las conductas de acoso.

Artículo 44. Prevención y procedimientos/protocolo ante el acoso sexual

La Recomendación europea 92/131 de 27 noviembre 1991 define el acoso sexual en el trabajo como la conducta o comportamientos de naturaleza sexual que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales.

Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados y su principal característica es que tales conductas no son deseadas por la víctima o persona que es objeto de la misma.

La patronal se compromete a hacer una declaración manifestando que las conductas de acoso no se tolerarán. La patronal se compromete a proporcionar formación para identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.

Se constituirá una comisión paritaria formada por la representación de las y los trabajadores y la patronal para concretar los criterios en los cuales se elaborará el procedimiento/protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual. Las normas disciplinarias de los centros recogerán las conductas de acoso y las correspondientes sanciones. La patronal adquiere el compromiso de divulgar el protocolo.

Ejemplo 2

Claves: Compromiso de promover medidas que eviten el acoso laboral, sexual y sexista y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Artículo 8. Prevención y actuación contra el acoso laboral y el acoso sexual y sexista

1. La Dirección de la Empresa y la representación del personal se comprometen a **promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, así como el acoso sexual y sexista, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.**
2. Constituye acoso sexual y sexista cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que se produzca en el ámbito de la organización de esta empresa y tenga el propósito o genere el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, que afecta a las condiciones de trabajo de la víctima y pone en peligro su empleo.
3. Constituye acoso laboral cualquier agresión física o psicológica dirigida de forma sistemática sobre un grupo de personas o una persona determinada, causando en la víctima un daño o lesión física o psíquica.
4. Las acciones de prevención y actuaciones contra los acosos laboral y sexual y sexista serán recogidas mediante un Protocolo de acoso laboral que deberá ser suscrito por la Dirección y la representación del personal. Dicho Protocolo será revisado y suscrito en el seno del Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo. Todo el personal de la empresa debe cumplir las disposiciones establecidas en dicho Protocolo.
5. Las infracciones y sanciones en estas materias son las establecidas en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo y su aplicación se realizará observando también lo establecido al respecto en el protocolo a que se hace referencia en el apartado anterior.

Ejemplo 3

Claves: Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso moral.

Artículo 48. El acoso en el trabajo

Protocolo de actuación

1. Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.
2. Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.
3. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

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

5. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

Ejemplo 4**Claves: Procedimiento interno frente a las situaciones de acoso.****Artículo 24. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso**

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos. Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario. A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada. Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Ejemplo 5**Claves: Compromiso, medidas y protocolo de actuación ante situaciones de acoso.****Artículo 22. Prevención de riesgos laborales**

Se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa de desarrollo que resulte de aplicación.

Además, para el desarrollo de la actividad preventiva, exclusivamente en los centros de trabajo de XXX, los miembros del Comité de Salud Laboral dispondrán, cada uno de ellos a título personal del tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes. Estas horas no serán acumulables con otras de cualquier naturaleza.

A) Medidas de protección contra el acoso laboral.**A.1) Compromiso, medidas y concepto.****1. Compromiso:**

Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, XXX manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de las personas empleadas, en general acoso laboral.

2. Medidas:

En este sentido, se adopta el protocolo de actuación a seguir que se describe más adelante, necesario para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuya a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral. Periódicamente, se difundirá el contenido del presente artículo junto con el protocolo, se realizarán campañas informativas y acciones de formación. Por su parte, las y los representantes de las personas trabajadoras y trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de XXX de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

3. Concepto de «acoso sexual» y «acoso por razón de sexo»:

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incorpora al ordenamiento jurídico las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE del Parlamento Europeo, constituye «acoso sexual», sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y constituye «acoso por razón de sexo» cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. Concepto de «acoso moral»:

De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por «acoso moral» todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Artículo 22. Prevención de riesgos laborales**A.2) Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral (moral y/o sexual o por razón de sexo).**

1. El deseo de XXX es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.
2. En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:
 - a) El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita, en el impreso que se establezca al efecto, ante el Responsable correspondiente, por parte de la persona objeto del acoso laboral, en el que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que la persona trabajadora lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a la representación del personal o sindical.
 - b) La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todas las personas necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
 - c) En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.
 - d) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria y, en su caso, penal.
 - e) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará a la persona denunciante.
 - f) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario y, en su caso, penal.
3. En los casos en que XXX, por falta de medios adecuados, no pueda desarrollar este protocolo se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.

A.3) Derechos de protección de las personas trabajadoras en el supuesto de acoso laboral.

En estos casos, las personas empleadas tendrán derecho a que:

- a) Durante la tramitación del expediente informativo se posibilite a la persona denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el Área correspondiente.
- b) La intervención de las personas en el expediente informativo observará el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto a la persona denunciante como a la denunciada o denunciadas.

Artículo 22. Prevención de riesgos laborales**B) Medidas de protección contra la violencia de género.****B.1) Medidas.**

XXX facilitará, de acuerdo con la legislación vigente y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de:

- **Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus personas empleadas víctimas de la violencia de género.**
- **Derechos de protección de las personas empleadas públicas en el supuesto de violencia de género.**

Las personas empleadas víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección a:

- a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Área correspondiente.
- b) Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario u otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Área correspondiente.
- c) La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Área correspondiente.
- d) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.
- e) Solicitar la suspensión de su contrato de trabajo si se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo.
- f) Solicitar la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.
- g) El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- **Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre las personas empleadas.**

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.
2. Excepcionalmente, podrá acreditarse esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

Ejemplo 6**Claves: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso.****Artículo 31. Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual en el puesto de trabajo****I. Introducción.**

Como resultado de la negociación del Convenio Colectivo de Empresa y de acuerdo entre las partes, cuyo objeto es fomentar políticas y prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual, y, por otra parte, un Protocolo de Actuación para reglamentar el procedimiento a seguir en el caso que se plantee de acoso sexual.

II. Definición.

La definición de acoso sexual la encontramos entre otras en la Directiva 2002/73/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos:

«La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».

En lo que a nuestra normativa interna se refiere, el artículo 4.º del Estatuto de los Trabajadores dispone que todas las trabajadoras y todos los trabajadores tienen derecho « al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

«El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte del empresario o empresaria, la dirección de la empresa, o trabajadores y trabajadoras (incluidas las superiores o los superiores y las compañeras o los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/ o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma».

...

Artículo 31. Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual en el puesto de trabajo**III. Adopción de un Código de Conducta.**

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del «Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a la Representación Empresarial y a las trabajadoras y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual.

IV. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1. Procedimiento informal: En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la trabajadora o el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la trabajadora o el trabajador así lo deciden, y a su elección, por una o un Representante de los Trabajadores, por la superior o el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

2. Procedimiento formal: en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

Este se iniciará con la prestación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona que sea objeto de acoso sexual. La denuncia irá dirigida, a elección de la persona acosada, a un miembro del departamento de recursos humanos, o una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera la persona acosada, una copia de la misma será trasladada a los Representantes Legales de los Trabajadores.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los Representantes Legales de los Trabajadores si así lo hubiera decidido la persona afectada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

...

Artículo 31. Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual en el puesto de trabajo

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a la persona denunciante o a la persona denunciada, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los Representantes Legales de los Trabajadores, tanto como la de posibles testigos y de todas y todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones graves previstas en este Convenio y el ET.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará a la persona denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de la persona afectada.

La Representación Legal de los Trabajadores, deberán ser informados de todos los casos de acoso sexual tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

Código de conducta en materia de acoso sexual.

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal de la empresa sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III. Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las personas. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente.

...

Artículo 31. Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual en el puesto de trabajo

Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona afectada, a una persona del departamento de recursos humanos o de la dirección de la empresa.

Asimismo, si la persona afectada lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los Representantes Legales de los Trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

En los supuestos en que una persona de la plantilla de la empresa incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionada conforme dispone el precepto señalado.

C) Retribución ligada a objetivos de seguridad.**Ejemplo 1**

Claves: Retribución variable vinculada a indicadores que incluyen la seguridad.

Artículo 26. Retribución variable

Las partes acuerdan que, **a partir del 1 de enero de 2016, la totalidad de los trabajadores adscritos al Convenio Colectivo participarán de un nuevo programa de retribución variable**, basado en las siguientes reglas y parámetros:

- a. La implantación de este sistema implica que se abonará una paga variable anual basada en haber alcanzado los objetivos marcados para dicho periodo. El plazo máximo para el pago de la retribución variable se fija en el 31 de marzo siguiente a la finalización del ejercicio anual de referencia.
- b. Las partes acuerdan que la cuantía que sea objeto de la retribución variable resulte de la reducción del 50% de la denominada prima de producción que en la actualidad cobran los trabajadores, aplicándose, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2016.
- c. En definitiva, la retribución variable a partir del año 2016 consistirá en que el objetivo del 100% -planeado- se cuantifica económicamente en el 50% de la prima de producción que se procederá a reducir de acuerdo con lo expresado anteriormente.
- d. El sistema se regirá por los siguientes indicadores fijos según la política habitual de la Empresa **según el PEX de cada ejercicio: productividad, seguridad, absentismo y encuesta de opinión con el peso específico correspondiente y de acuerdo con su carácter variable, estará sujeto al principio general de que si existen resultados netos positivos en las cuentas anuales consolidadas y auditadas del Grupo se percibe la compensación porcentual prevista y, en caso contrario, no.**

...

Artículo 26. Retribución variable

e. Cada indicador supone un 25% de la retribución variable.

f. Los indicadores definidos para el percibo de la parte variable tendrán tres escalas base (mínimo, planificado y desafío):

- Mínimo: se establece según el PEX que establece la Empresa anualmente. Corresponde a un cobro del 50%. Por debajo de este umbral el cobro será 0%
- Planificado: se establece según el PEX que establece la Empresa anualmente y siempre deberá mejorar al mínimo. Corresponde a un cobro del 100%.
- Desafío: Se establece según el PEX que establece la Empresa anualmente

g. Cada uno de los conceptos expresados comenzará a devengar retribución variables a partir de la consecución de los objetivos mínimos establecidos, prorrateándose desde ese parámetro el grado de consecución de objetivos de manera progresiva hasta el 100%. Esto es, si no se cumple el valor mínimo fijado para la percepción del 50% del valor de dicho indicador no se percibe cuantía alguna.

h. Una vez alcanzado el objetivo del 100% se prorrateará igualmente desde ese parámetro de grado de consecución de objetivos de manera progresiva hasta el 130%.

i. Todo lo expresado anteriormente, estará sujeto al principio general de que si existen resultados netos positivos en las cuentas anuales consolidadas y auditadas del Grupo se percibe la compensación porcentual prevista y, en caso contrario, no.

Ejemplo 2

Claves: Seguridad como parte de la retribución por objetivos.

Artículo 11. Incremento salarial

El sistema retributivo para el presente año 2017 estará basado en los mismos conceptos aplicados en el convenio del año anterior, es decir, de retribución por objetivos, asociados al IPC del año anterior y a las 1.718 horas de trabajo efectivo.

Se acuerda por tanto un incremento salarial, por IPC, del 1,6 % sobre las tablas salariales. Por dicho incremento quedan reguladas las tablas salariales para el año 2017 y que figuran en el anexo del presente convenio.

La retribución por objetivos (**Seguridad (1 accidente con baja)**, Producción (10Kg/persona/hora), No Conformidades (0.8 %) y Reclamaciones de clientes (0.5 %)) se fija para el año 2017.

- En 75 € por objetivo /persona si se cumplen 1, 2 o 3 objetivos.
- En 100 € por objetivo/persona si se cumplen los 4 objetivos. Estas cantidades no serán consolidadas en las tablas salariales. Cualquier discrepancia en la interpretación o aplicación del reparto de esta retribución se resolverá entre el Delegado de Personal y la Dirección

D) Regulación relativa a los distintos agentes que forman parte del sistema de prevención.**Ejemplo 1**

Claves: Introducción de la figura de la persona designada en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 45. Seguridad y salud laboral

0. Dado el alto grado de compromiso de XXX. con la Seguridad y Salud Laboral, **queda establecida la modalidad preventiva de personas designadas, determinándose que habrá al menos una persona responsable de este aspecto.**

La Dirección y los Representantes de los/as Tra-baja-dores/as coinciden en la necesidad de reducir el Absentismo, contando para ello con unas condiciones adecuadas de Seguridad, Higiene y Ambiente de Trabajo; todo ello en orden a una efectiva protección de la salud de los trabajadores, dentro del marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y cuantas normativas y disposiciones se establezcan al respecto.

Se elaborará anualmente un Plan de Emergencia y la Seguridad estará integrada en el Sistema Integrado de Gestión de la Empresa que abarca la Calidad, Seguridad y el Medio ambiente.

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (L.P.R.L.), las personas miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral serán elegidas por y entre las personas representantes del Comité de Empresa.

No obstante y según acuerdo entre la Dirección y las personas Delegadas de Prevención, personas miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral serán elegidas por el Comité de Empresa que podrá proponer personas que no formen parte del Comité.

Las personas Delegadas de Prevención, personas miembros o no del Comité de Empresa, tendrán las competencias y facultades así como, la garantía y sigilo profesional recogidos en el artículo 36 y 37 de la L.P.R.L., y resto de la legislación aplicable.

Las personas Delegadas de Prevención, personas miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral que no pertenezcan al Comité de Empresa podrán disponer de un crédito horario adicional de 8 horas/mes.

I. (...)

Ejemplo 2

Claves: Posibilidad de nombrar para funciones de delegado de prevención a una persona que no sea representante del personal, disponiendo de permiso retribuido para tratar asuntos relacionados con la Prevención.

Artículo 27. Gabinete de salud laboral

La empresa y los/as trabajadores/ras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoriamente por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, la Dirección y los representantes de los/as trabajadores/ras se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los/as trabajadores/ras, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el Servicio de Prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto de conformidad con el art. 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, se podrá nombrar para funciones de delegado de prevención a una persona que no sea representante del personal, disponiendo de 5 horas de permiso retribuido para asunto relacionados con la Prevención.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario pudiendo los vocales de la representación de los/as trabajadores/ras mantener previamente una reunión particular de sus miembros con una duración de 2 horas, y además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los/as trabajadores/ras en dicho Comité de Seguridad.

Dentro de las funciones de este Gabinete estará el desarrollo de Programas de Formación en temas de Seguridad e Higiene y Socorrismo, en colaboración con las personas y organismos competentes.

Para la mayor efectividad de funcionamiento, el Gabinete de Salud Laboral, presentará un Plan anual de los proyectos que pretenda realizar para poder asignarles presupuesto.

Ejemplo 3

Claves: Desdoblamiento de la figura de delegado de personal y delegado de prevención.

Artículo 45. Seguridad y salud laboral

ANEJO 4

Desdoblamiento de la figura de delegado de personal y delegado de prevención en 2 personas diferentes.

En el caso de que por el número de trabajadores de XX, las funciones de Delegado de Personal y Delegado de Prevención deban recaer en una sola persona según el artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, se podrá según se prevé en esa misma ley desdoblar dichas figuras y designar a una persona diferente como Delegado de Prevención siempre que la facultad de designación corresponda a los propios trabajadores. En caso de que se produzca este desdoblamiento, el crédito de horas sindicales no aumentará, repartiéndose entre ambas personas las correspondientes por ley a la figura única de Delegado de Prevención y Personal, de forma que no se incurrirá en un coste adicional para la empresa.

El presente Convenio fue aprobado por el Consejo de Administración de XX. el 29 de junio de 2018 y suscrito por los abajo firmantes el 12 de julio de 2018.

Por la empresa. Por los trabajadores

Ejemplo 4

Claves: Distinción entre la figura de delegado de personal y delegado de prevención.

Artículo 45. Seguridad y salud laboral

Los trabajadores designarán por votación en asamblea celebrada al efecto un responsable de prevención de riesgos laborales, de entre aquellos trabajadores que reúnan los conocimientos y titulación adecuada al efecto, siendo potestad de la empresa la determinación de la titulación necesaria para ser designado. El responsable de prevención se concibe como una figura diferente y autónoma del delegado de personal.

Se crea un plus salarial para el trabajador que lleve a cabo las funciones de delegado de prevención de riesgos laborales, cuyo importe se fijara de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador que lo desempeñe.

E) Compromiso de todos los agentes intervinientes en la gestión preventiva.

Ejemplo 1

Claves: Compromiso de la Dirección de la Empresa y Representación del Personal de asumir sus obligaciones y derechos en materia de prevención. Participación consensuada.

Artículo 15. Seguridad y salud

La Dirección de la Empresa y la Representación del Personal, asumen los derechos y obligaciones recíprocas que en materia de Prevención, vengan determinadas por la cláusulas específicas de este Convenio y por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de nov.) y descripciones complementarias.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa asume la Gestión moderna de la Prevención de Riesgos Laborales que supone el tratamiento preventivo del riesgo a través de la aplicación del «Sistema Integrado de Prevención de XX», cuyo Manual y sus Procedimientos constituyen la herramienta organizativa adecuada para lograr la mejora continua en el campo de la Seguridad y Salud Laborales. Habrá un procedimiento de formación en prevención de riesgos laborales para los Encargados.

Se establecerán, con la participación consensuada de la Línea de Mando y los Delegados de Prevención, Planes anuales de Seguridad, en los que se fijarán objetivos para desarrollar actividades de evaluación de riesgos, medidas preventivas, formación, información, inspecciones de Seguridad, investigación de accidentes, lucha contra incendios y evacuación, vigilancia de la salud. Se primará la protección colectiva en la medida que sea posible y cuando esto no sea factible, se dotará a los trabajadores de los Equipos de Protección Individual (EPIs) más adecuados para cada caso y que mejor se adapten a la morfología de cada trabajador.

Estos planes se orientarán a la eliminación y/o reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se procederá a contratar los servicios de una empresa especializada para la limpieza de la ropa de trabajo-seguridad para las siguientes secciones:

- Preparación.
- Espalmadoras.
- Mantenimiento mecánico y eléctrico.

La ropa de seguridad requiere de un sistema de limpieza especializado para que no se eliminen sus propiedades.

En las secciones anteriormente detalladas hay contacto con disolventes, resinas y productos que justifican esta medida.

La Empresa recogerá en un manual todos los riesgos y los procedimientos preventivos y de actuación en caso de siniestro, propios de cada sección. Cada trabajador recibirá un «libreto» específico de su sección o secciones habituales así como las normas generales de seguridad.

...

Artículo 15. Seguridad y salud

Por su parte los trabajadores velarán por su propia salud cumpliendo las obligaciones que les atribuyen el art. 29 de la LPRL, especialmente el cumplimiento de normas de seguridad, el correcto uso de los Equipos de Protección Individual y su cooperación con los Planes y Programas preventivos de la Empresa.

Este Convenio ratifica la creación del comité de seguridad y salud de XXX., con las siguientes estipulaciones:

- 1.º El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por los Delegados de Prevención de una parte, y las personas designadas por la Empresa, de otra, en igual número.
- 2.º Su funcionamiento estará destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos y se ejecutara de un modo paritario y colegiado.
- 3.º En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar con voz pero sin voto las personas y en las condiciones que se determinan en el art. 38.2 de la LPRL.
- 4.º El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo con un preaviso mínimo de 24 horas.
- 5.º El Comité de Seguridad y Salud ejercerá las competencias que le atribuye el art. 39.º 1.º de la LPRL y además, el seguimiento de los Planes anuales de Seguridad y el cumplimiento de los objetivos.
- 6.º El comité de Seguridad y Salud está facultado para conocer a través de visitas, documentos e informes la situación relativa a la Prevención de Riesgos y para promover iniciativas encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo.
- 7.º El comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias específicas sin perjuicio de las que le estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:
 - a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de Planes y Programas de Prevención y Salud en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
 - b) Proponer a la Empresa el orden de prioridades que considere convenientes, antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.
 - c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

...

Artículo 15. Seguridad y salud

- d) Transmitir a los trabajadores afectados, la información precisa relativa a las medidas de prevención a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.
- e) Requerir a la Empresa para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.
- f) Colaborar activamente con los servicios médicos, con los mandos y con los responsables de seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados de medidas preventivas para la eliminación/reducción continua de riesgos para la salud.
- g) Disponer de asesoramiento de los servicios médicos y de seguridad en todas las materias que profesionalmente le son propias o específicas.
- h) Solicitar la intervención y el asesoramiento de organismos oficiales, especialistas en prevención, previo acuerdo con la Empresa, para investigar el nivel de riesgo y la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en los que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud.

Ejemplo 2

Claves: Compromiso de la Dirección de la Empresa y los/as trabajadores/as de asumir las responsabilidades recíprocas en materia preventiva. Responsabilidades particulares de cada agente.

Artículo 37. Seguridad y Salud Laboral

- Casos especiales:

Casos que puedan poner en riesgo la salud y la seguridad de la trabajadora, por sus especiales características. Personas de gran envergadura, Diógenes, agresividad, domicilios no adaptados a las necesidades del usuario y la trabajadora, exigencias familiares. Valoración de estas situaciones especiales, conjuntamente entre la Asistente Social, coordinadora y delegadas de Prevención.

1. **La dirección de la empresa y las trabajadoras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral,** vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, pacto o supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

Se realizará un Plan bianual para el 2015/2016 que será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el que recogerán las líneas de actuación para dicho periodo.

Además de asumir la Dirección y Trabajadoras, los derechos y obligaciones que dimanen de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral, serán temas específicos y concretos de:

- **La Dirección.**

Impulsar y exigir el cumplimiento del Plan de seguridad y sus objetivos y establecer las políticas generales en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como las inversiones para su consecución.

Presidir las reuniones Ordinarias y extraordinarias del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Adoptar las medidas necesarias para asegurar el logro de los objetivos fijados.

- **Las Trabajadoras.**

Adquirir conciencia de los hábitos de Seguridad para la ejecución de sus labores. Cumplir las instrucciones y normativas de Seguridad y Salud Laboral y colaborar activamente en el planteamiento y solución de los problemas que afectan a esta materia.

2. Las delegadas de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Podrán ser delegadas electos entre los representantes legales, o por los mismos entre cualquier miembro de la plantilla en cuyo caso contarán con las mismas garantías que si fueran entre los electos.

...

Artículo 37. Seguridad y Salud Laboral

La Dirección de la empresa facilitará a las Delegadas de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así como, los permisos retribuidos para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en materia (art. 37,2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales al que esté afiliada la delegada de Prevención.

3. El comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de las trabajadoras en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el empresario disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de las delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa.

4. Para el desarrollo de una correcta actividad preventiva es necesario crear un mecanismo de control eficaz de la gestión preventiva dentro de la empresa. Así, los representantes legales de las trabajadoras tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales como servicios de prevención o los propios servicios de prevención de la empresa según sea el caso.

Las actuaciones de las Mutuas como Servicios de Prevención, deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo, que precise en funciones de los tipos de riesgo, y especialmente (art. 31 LPRL) en la vigilancia de la salud de las trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

F) Obligatoriedad del reconocimiento médico y protocolo de vigilancia de consumo de drogas.**Ejemplo 1**

Claves: Posibilidad de obligar al personal a someterse a examen médico y establecimientos de un protocolo de vigilancia de consumo de drogas.

Artículo 14. Reconocimiento Médico

El personal de la Empresa **podrá ser obligado a someterse**, previamente a la incorporación laboral **a examen médico**, entregándose una copia al interesado.

Con posterioridad y dada la naturaleza del servicio que se desarrolla, el personal deberá realizar obligatoriamente los reconocimientos médicos que determine la empresa o el Servicio de Prevención.

Sin perjuicio de lo anterior, y dado que gran parte del personal dedica su actividad a la conducción de vehículos pesados, se establece específicamente un protocolo de vigilancia del consumo de drogas, que conlleva someter durante la jornada laboral a todos los trabajadores a controles obligatorios de alcoholemia y drogas, para evitar posibles situaciones que pongan en peligro tanto la integridad del trabajador como la del tráfico de vehículos en general, la de otros trabajadores de la empresa y la del personal que circula por las carreteras. Dichos controles serán realizados por personal designado por la empresa, y siempre en presencia de un representante de los trabajadores. Estos controles estarán encaminados a formar un plan general de prevención de riesgos, que trate adecuadamente las diferentes situaciones personales que puedan darse entre los trabajadores.

La no realización de los reconocimientos médicos y de los controles de alcoholemia y drogas será considerada falta muy grave.

El coste de los reconocimientos médicos y de las pruebas correrá íntegramente a cargo de la empresa.

G) Ropa de trabajo.**Ejemplo 1**

Claves: posibilidad de requerir a los/as trabajadores/as la exhibición de todos los EPI's con el objetivo de vigilar el cumplimiento de las normas en materia preventiva.

Artículo 9. Ropa de trabajo

La empresa entregará a todo el personal de carreteras a comienzos del año, el equipo completo de prendas de verano e invierno. El operario acusará recibo de los EPI's recibidos. Un listado de todo el material entregado se facilitará a los delegados de personal.

La empresa podrá en cualquier momento requerir a los trabajadores la exhibición de todos los EPI's de los cuales se le ha hecho entrega con objeto de vigilar el cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud. La ropa de trabajo se utilizará exclusivamente durante la jornada laboral.

H) Paradas por calor

Ejemplo 1

Claves: Normativa específica para actuar ante el problema del calor ambiental. Regulación de paradas por calor.

ANEXO IV

Paradas por calor

1. Exposición de motivos.

Con el objeto de aportar una solución al problema del calor ambiental de la época estival, se establece la siguiente normativa.

El R.D. 486/1997 art. 7; anexo 3, trata sobre las condiciones ambientales, indicando que la exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

En cuanto a los locales de trabajo cerrados recomienda que la temperatura debe estar entre los 14 y los 25.°C y la humedad relativa entre el 30 y 70 %.

2. Criterios y sistemas de medición del calor en la planta.

2.1. Temperatura efectiva. Conforme a criterios internacionales, la medición de temperaturas se realiza en términos de «temperatura efectiva» que relaciona el calor y la humedad ambiental existente en la Planta.

2.2. Tipos de termómetro. Se utilizarán dos tipos de termómetros:

- a) Termómetro seco.
- b) Termómetro húmedo.

Ambos tipos serán de mercurio y estarán técnicamente homologados. El Servicio de Salud Laboral de la Empresa definirá los modelos concretos a utilizar.

2.3. Fórmula de cálculo. La medición de la temperatura efectiva se realizará mediante aplicación de la siguiente fórmula:

Temperatura efectiva = (0,3 x Temperatura seca) + (0,7 x Temperatura Húmeda).

2.4. Ubicación de los termómetros. Los termómetros estarán colocados en lugares y número acordados entre la Dirección y el Comité de Seguridad y Salud.

3. Regulación de las pausas.

3.1. Derecho de pausa. Se tendrá derecho a una pausa de 10' sin parada de fabricación, siempre que la temperatura efectiva de la Planta, Sección o Área concreta, alcance o rebase los 25.°

3.2. Control de temperaturas. Los días que presenten situaciones de calor, se medirá la temperatura a las 10, 14, 16 y 20 horas, dejando constancia de dicha medición y el resultado de la «temperatura efectiva». En caso de discrepancia decidirá el Técnico de Seguridad.

3.3. Aplicación de las pausas. Los/as trabajadores/as solicitarán a la persona Responsable de Turno la aplicación de la norma de parada y ésta, en función del área afectada, decidirá sobre la procedencia y forma de llevar a cabo (con parada o sin parada de fabricación) la pausa establecida. La aplicación de las pausas tendrá lugar cada dos horas. En el caso de que coincida con el ¼ de hora de bocadillo o paradas técnicas, absorberán la pausa citada. La orden de parar será dada por la persona Responsable de Turno.

3.4. Resolución de conflictos. Los conflictos que pudieran derivarse de la aplicación de esta regulación serán resueltos por la comisión constituida por:

- Dirección Industrial.
- Dirección de Persona.
- Dos Representantes del Comité de Seguridad.
- Técnico/a de Seguridad.

