

## **RELACIÓN DE CLAÚSULAS QUE PODRÍAN INCLUIRSE, EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE SALUD LABORAL.**

### **ÍNDICE TEMÁTICO**

*Aspectos relacionados con la organización de la prevención*

*Evaluación de riesgos*

*Vigilancia de la salud*

*Reconocimientos médicos*

*Personas trabajadoras especialmente sensibles*

*Información y Formación*

*Representación legal de las personas trabajadoras*

*Comisión paritaria sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

*Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

*Riesgos Psicosociales*

*Trastornos Musculoesqueléticos*

*Equipos de Protección*

*Condiciones climatológicas de carácter especial*

*Situación de riesgo grave*

*Mutuas*

*Nuevas formas de organización del trabajo*

*Incorporación al puesto de trabajo tras enfermedad grave*

*Mejoras de derechos de las personas trabajadoras.*

*Prevención de Adicciones*

*Coordinación de Actividades*

*Recurso Preventivo*

*Otros*

## **1. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN**

Para empresas de menos de 250 personas trabajadoras incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención:

### **Artículo xxx. Organización de la prevención de riesgos laborales.**

La empresa creará un servicio de prevención propio que asumirá como mínimo dos especialidades preventivas. El servicio de prevención deberá estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la LPRL.

Para el resto de empresas:

### **Artículo xxx. Organización de la prevención de riesgos laborales.**

La empresa, independientemente de la organización preventiva elegida para gestionar los riesgos laborales, destinará los recursos y medios propios necesarios para integrar de forma eficaz la prevención de dichos riesgos de acuerdo con lo acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto de acuerdo con lo negociado entre delegados de prevención y la propia empresa.

## **2. EVALUACION DE RIESGOS**

EL Art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales indica la obligatoriedad de que el empresario determina si existen riesgos en los distintos puestos de trabajo. En el caso de existir riesgos han de eliminarse. Si no se pudiesen evitar, se deberá realizar la evaluación de riesgos, para reducirlos mediante la aplicación de las medidas preventivas necesarias.

Para esto es imprescindible realizar una evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa. Previamente a la realización de la evaluación de riesgos, la representación empresarial tiene el deber de consultar a la representación de las personas trabajadoras acerca del procedimiento de evaluación de riesgos.

### **Art. xxx Evaluación de riesgos laborales.**

El empresario o la empresaria consultará a la representación legal de las personas trabajadoras, o las mismas en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

En la realización de la evaluación de riesgos se tendrá en cuenta la perspectiva de género, dotando de perspectiva de género a las medidas preventivas que se desprendiesen de las conclusiones de la evaluación de riesgos.

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

Se realizará la evaluación de riesgos de origen psicosocial y organizativo, guardando la debida confidencialidad de las personas trabajadoras

Entre los factores de riesgo psicosociales y ergonómicos a evaluar se encuentran los siguientes:

Psicosociales y organizativos:

- Ritmo de trabajo elevado.
- Intensidad del trabajo
- Trabajo con plazos ajustados de tiempo
- Falta de autonomía
- Trabajo monótono
- Tareas repetitivas
- Trabajo que no aporta nuevos conocimientos
- Falta de participación y consulta
- Trato con el cliente
- Trabajo nocturno
- Horarios de trabajo
- Sistemas de retribución
- Fatiga mental
- Fatiga física
- Carga de trabajo
- Conciliación de la vida personal y laboral
- Como perciben los trabajadores/as la organización del trabajo
- Violencia en el trabajo
- Necesidad de realizar horas extra
- Estilo de mando
- Etc.

Ergonómicos:

- Malas posturas
- Movimientos repetitivos
- Presión directa sobre tejidos corporales
- Teletrabajo y los riesgos ergonómicos asociados
- Manipulación manual de cargas
- Trabajo estático o sedentario
- Movimientos forzados
- Vibraciones
- Etc.

#### **Art. xxx Actualización de riesgos laborales**

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente actualizada, cuando se detecten nuevas necesidades, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado o la Delegada de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito a la empresa.

### **3. VIGILANCIA DE LA SALUD**

Según el art 22 LPRL. El empresario debe garantizar la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, independientemente del tipo de contrato, en función de los riesgos a los que estén expuestos, por lo tanto, el interés es estrictamente laboral. La Vigilancia de la Salud es un derecho de las personas trabajadoras y por tanto voluntario salvo ciertas excepciones, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras.

#### **Artículo xxx. Vigilancia de la salud**

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

1. Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar.
2. Se realizarán reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.
3. Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.
4. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

5. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.
6. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
7. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.
8. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo xxx. Vigilancia de la salud.**

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

- a) Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado, dentro del Servicio de Prevención informará a la persona interesada y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales los recomendados por el Ministerio de Sanidad. En estos reconocimientos médicos se incluirán aspectos psicosociales para detectar patologías de este tipo relacionadas o agravadas por el trabajo.
- b) De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que se iniciará al realizar el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral.
- c) Tales medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

- d) En el caso de la realización de reconocimientos obligatorios según los supuestos recogidos en la Ley será necesario un informe previo de la representación de las personas trabajadoras.
- e) Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo. En el caso de realizarse el trabajo a turnos rotativo, los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.
- f) Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Salud y Seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas, previa revisión de la evaluación de riesgos.
- g) Se potenciará la realización de la vigilancia de la salud colectiva a través de la recopilación de datos sobre los riesgos y los daños derivados de los distintos puestos de trabajo para realizar análisis epidemiológicos que permitan conocer:
  - los efectos de los riesgos laborales según las personas trabajadoras (su frecuencia, gravedad y tendencias de mortalidad y morbilidad),
  - la relación entre los riesgos detectados y los problemas de salud derivados de la exposición a ellos,
  - las actividades de prevención que hay que llevar a cabo y su priorización (por ejemplo, en función de su frecuencia y su gravedad),

#### **Artículo xxx. Vigilancia de la salud.**

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia específica, periódica y finalista de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo principal de detectar precozmente posibles patologías que pueda parecer el trabajador a consecuencia del trabajo que desempeña y poner de manifiesto la adecuación y eficacia de las medidas preventivas previstas.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22.1 de la LPRL. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar al trabajador, con carácter previo a la realización del reconocimiento médico, en los términos anteriormente indicados.

El sometimiento voluntario del trabajador a los exámenes médicos no supondrá, en ningún caso, la aceptación por su parte a la realización cualquier otra prueba médica ajena a la finalidad normativa de la vigilancia de la salud en relación con los riesgos inherentes al trabajo, de la cuál no haya sido informado el trabajador y haya formalizado su expreso consentimiento.

- a. Consentimiento informado:

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Mediante este consentimiento el trabajador expresa su libre conformidad, voluntaria y consciente, manifestada en el pleno uso de sus facultades y tras recibir la información adecuada, para la realización del examen médico.

Los trabajadores recibirán, individualmente y por escrito, en un lenguaje comprensible y claro (folleto, tríptico, carta, etc.), la información necesaria para facilitar el citado consentimiento. Es conveniente que se facilite esta información aun cuando el reconocimiento fuese obligatorio. Dicha información, facilitada por el Servicio de Prevención de la empresa, deberá contener, al menos:

- Condiciones de trabajo y factores de riesgo relacionados con su puesto o actividad que hacen necesario el reconocimiento médico.
- Medidas preventivas requeridas para el puesto de trabajo.
- Condiciones de salud que contraindiquen la exposición del trabajador a los factores de riesgo de su actividad laboral.
- Pruebas médicas necesarias para conocer cómo afecta a su salud la realización de su trabajo, indicando aquellas recomendables, aquellas accesorias o complementarias y, en su caso, aquellas obligatorias.
- Justificación, si procede, de los motivos que argumente la necesidad de que determinadas pruebas médicas sean obligatorias.
- Posibles efectos adversos que puedan tener las pruebas médicas.
- Garantías de uso confidencial de la información relativa al estado de salud del trabajador.

b. Intimidad, dignidad y no discriminación:

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a los trabajadores afectados de forma clara, veraz y comprensible.

No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

c. Reconocimientos médicos:

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán como mínimo una vez al año.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

d. Historial clínico:

El historial clínico es el conjunto de documentos que contienen los datos, valoraciones e informaciones de cualquier índole sobre la situación y la evolución clínica del trabajador en materia de vigilancia de la salud.

El trabajador tiene el derecho de acceder, con las reservas que establezca la legislación vigente, a la documentación sobre su historia clínica y a obtener copia de los datos que figuran en ella. Los Servicios de Prevención con competencias en vigilancia de la salud garantizarán la observancia de estos derechos.

Información, consulta y participación de la RLT:

La empresa facilitará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, al menos quince días antes de su implantación, los protocolos médicos íntegros que vayan a ser aplicados por los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención en la realización de los exámenes médicos de vigilancia de la salud, así como la relación de protocolos aplicables para cada puesto de trabajo o actividad, en función de los riesgos inherentes a los mismos.

La empresa pondrá a disposición de la RLT las conclusiones de los resultados de la vigilancia de la salud, con las limitaciones que establezca la legislación vigente en cada momento.

Servicio de Prevención:

La Dirección de la empresa informará a los delegados de Prevención, con carácter previo, sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que vengán desarrollando los servicios de prevención: ajenos, propios o mancomunados.

#### **4. RECONOCIMIENTOS MEDICOS**

Dado que todavía son muchos los convenios negociados en donde se registra la obligatoriedad de los reconocimientos médicos, deberíamos limitar esta posibilidad a supuestos muy tasados evitando que el principio de excepcionalidad, admitido en la Ley, se convierta en pauta general de obligado cumplimiento.

##### **Artículo xxx. Reconocimientos médicos.**

- A) No se realizarán pruebas médicas que tengan como fin detectar la adicción a drogas y alcohol.
- B) Se elaborarán pautas o procedimientos de intervención en la prevención de las drogodependencias, sin perjuicio de su aplicación práctica y desarrollo en ámbitos inferiores de negociación, más cercanos a esta problemática. Prioridad al tratamiento y rehabilitación frente a actuaciones disciplinarias.
- C) En la realización de los exámenes de salud se tendrá en cuenta la edad avanzada de los trabajadores en relación con los riesgos existentes. Posteriormente se diseñarán y aplicarán programas específicos de intervención para este colectivo.
- D) Entrega del historial clínico laboral al trabajador con motivo de la extinción de su contrato de trabajo.

##### **Artículo xxx. Reconocimientos médicos.**

Conforme a lo señalado en el artículo 22 de la LPRL, la empresa efectuará el reconocimiento médico, dentro de la jornada de trabajo, de la siguiente forma: Se realizará a todo el personal de la empresa que lo desee, como mínimo una vez al año y

con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones que por naturaleza del trabajo a efectuar, así se precise por el comité de seguridad y salud.

De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los delegados de prevención, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud del persona trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo, para las demás persona trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Antes de comenzar la época de su realización, el comité de seguridad y salud determinará los protocolos específicos y pruebas que se tengan previsto realizar y, en todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Los reconocimientos médicos deberán estar terminados dentro del primer semestre de cada año.

El servicio médico de la empresa guardará el secreto profesional, en el ámbito de la competencia que le es propio de su profesión y facilitará a cada persona trabajadora el resultado de dicho reconocimiento.

Se entregará un informe laboral a cada persona trabajadora que lo solicite en la que, anualmente, vendrán reflejadas las distintas exposiciones a riesgos, las dolencias de la persona trabajadora (hayan producido IT o no), los resultados de las exploraciones y demás datos de interés.

#### **Artículo xxx. – Revisión médica**

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

El objetivo de la Vigilancia de la Salud es fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas que trabajan en la empresa, prevenir todos los daños a su salud por las condiciones de su trabajo, protegerlas en su trabajo contra los riesgos para la salud, y colocar y mantener a la persona en unas funciones que convengan a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo a la persona y cada persona a su trabajo.

La vigilancia de la salud se ajustará, siempre y en todo caso, a las funciones indicadas para cada nivel profesional de la empresa, así como a las tareas y riesgos particulares de su puesto de trabajo, así como a los protocolos de vigilancia de la salud que

resulten de su aplicación. El Comité de Seguridad y Salud, conocerá con la debida antelación, los protocolos de vigilancia de la salud a aplicar por cada categoría profesional, función/tarea y riesgos, pudiendo efectuar alegaciones al respecto.

Asimismo, la persona trabajadora será informado del tipo de pruebas que le practicarán, así como de los fines.

La periodicidad será la que marque cada protocolo médico.

La realización de la vigilancia de la salud será dentro de la jornada laboral. El tiempo será el estrictamente necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. Las personas trabajadoras del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de las personas trabajadoras del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica. Los resultados de la vigilancia de la salud se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación a los riesgos y los perjuicios para la salud y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones de medio ambiente y de trabajo

## **5. PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES**

### **Artículo xxx. Adaptación de puesto de trabajo**

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se elaborará un protocolo de adaptación y/o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o discapacidad, en el que se involucre a los delegados/as de prevención y al servicio de prevención de riesgos laborales encargado de la gestión preventiva. En dicho protocolo primará la adaptación del trabajo a la persona trabajadora.

### **Artículo xxx. Adaptación de puesto de trabajo**

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una persona trabajadora resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

### **Artículo xxx. Adaptación del puesto de trabajo a personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.**

Cuando una persona trabajadora fuera considerada especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, la persona trabajadora deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre el empresario/a y el delegado/a de prevención, a la vista de los informes del servicio de prevención de riesgos laborales, se determinarán aquellas personas trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectadas por la exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles.

### **Artículo XXX. Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad

profesional, la persona trabajadora resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, podrá ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando un trabajador/a fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, podrá ser destinado, si existiera la posibilidad, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud.

#### **Artículo 69. Situaciones especiales de riesgo.**

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 25 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la persona trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social.

En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el 100% de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente, durante el periodo de lactancia y hasta que el hijo o la hija alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por nacimiento, adopción o acogida a la finalización de este.

Cuando una persona fuera considerada especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, se le deberá destinar a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

#### **Artículo xxx. Protección a menores de edad.**

En cumplimiento, aplicación y desarrollo de la legalidad vigente, antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes. En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

### **Artículo xxx. Personas trabajadoras menores de edad.**

Cuando la persona trabajadora fuera menor de edad, con carácter previo a su incorporación, se procederá a efectuar la evaluación específica del puesto de trabajo a ocupar por aquélla a fin de determinar la ausencia de riesgos para su salud y seguridad.

La empresa, previa comunicación y presencia del Comité de Seguridad y salud, se obliga a informar sobre esta evaluación a los padres o tutores y al menor.

## **6. INFORMACION Y FORMACION**

La formación es un aspecto fundamental, detrás de muchos accidentes laborales está la falta de formación, que se hace tremendamente difícil de facilitar, si estamos ante contratos con una alta temporalidad, contratos por horas, por días, etc.

#### Artículo xxx. Formación

La formación constará de:

- 1- **Primer ciclo de formación:** Se implantará una formación en prevención de riesgos laborales mínima básica, en función del sector o actividad.
- 2- **Segundo Ciclo de Formación:** Se establecerán ciclos formativos (y su concreción horaria), de prevención de riesgos laborales, en función de los distintos oficios o especialidades del sector correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades derivadas de la perspectiva de género.
- 3- Se crearán **cursos de reciclaje** formativo obligatorio, en materia preventiva, a impartir de forma periódica.

#### Artículo xxx. Formación.

La parte empresarial debe proporcionar a cada persona trabajadora independientemente de su tipo de contrato, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos.

La formación en materia preventiva dirigida a las personas trabajadoras y a sus representantes se diseñará para lograr una plena integración de la perspectiva de género en la actividad preventiva.

#### Artículo xxx. Formación.

Los trabajadores deben ser informados y formados adecuadamente sobre los riesgos a los que están expuestos con motivo o consecuencia de la realización de su trabajo. Esta información y formación debe repetirse de forma periódica.

Todos los trabajadores en el momento de su incorporación o cuando se produzca un cambio sustancial de sus tareas recibirán por escrito información sobre los riesgos y medias preventivas asociadas a la actividad que va a desempeñar. Asimismo, recibirá un

**Comentario [UFSLyMA(1):** Es un tema muy específico de cada sector. Si se quiere regular en condiciones (como por ejemplo construcción o metal), hay que estudiarlo dentro de las particularidades del sector concreto. No obstante, os pasamos, más que una cláusula, la idea general que tenemos desde el dpto.

curso teórico-práctico de 15 horas en el que se desarrollen los contenidos de la información facilitada a los trabajadores.

Anualmente se programarán 10 horas de formación para todos los trabajadores, específicas de la prevención de los riesgos inherentes a su actividad profesional y el fomento de comportamientos de trabajo seguros.

Los delegados de Prevención de nueva incorporación realizarán un curso básico de prevención de riesgos laborales de 50 horas, cuyos contenidos se ajustarán a los previstos en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Esta formación se repetirá cuatrienalmente.

Anualmente se programarán 10 horas de formación para Delegados de Prevención dirigidas, cada año, a la mejora de las condiciones de trabajo y preventivas en alguna materia específica. Estas materias atenderán a criterios de prioridad según la gravedad y frecuencia de los riesgos identificados en la evaluación. Los contenidos se establecerán en los planes anuales de la formación.

#### **Artículo xxx. Formación.**

Se establecerán ciclos formativos (y su concreción horaria), de prevención de riesgos laborales, en función de los distintos oficios o especialidades del sector correspondiente.

Implantación de la tarjeta profesional o documento equivalente, *o bien extensión de algunas ya existentes a todo el sector de la actividad*, y su estrecha interrelación con la formación preventiva.

Se realizarán cursos de reciclaje formativo obligatorio a impartir en determinados supuestos: Caducidad de la Tarjeta Profesional correspondiente, transcurrido un tiempo de alejamiento del sector, etc.

#### **Artículo xxx. Formación e información**

La formación constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención de riesgos laborales, por lo que la empresa garantizará que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

Esta formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente en los casos necesarios.

La formación deberá impartirse preferentemente dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con entidades especializadas, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los la persona trabajadora.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras reciban directamente toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Los programas y acciones de formación establecidos se gestionarán de conformidad con los procedimientos de formación vigentes.

#### **Artículo xxx. Formación.**

La empresa, está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad y Salud, a las personas trabajadoras que contrate, o cuando cambie el puesto de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propia persona trabajadora/a o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios o sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

La persona trabajadora está obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas.

#### **Artículo xxx. Formación en materia de prevención de riesgos laborales.**

- a. Formación del Personal: Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, se recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Sólo las personas que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignadas a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, contemplar las posibles situaciones de emergencia y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

- b. Formación de la Representación Sindical: La Dirección de la Empresa se compromete a facilitar, a todos los Delegados/as de Prevención y a la Representación Sindical, la formación necesaria para que tengan acceso a la especialización en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Básico, así como, a una formación continua, que permita la periódica actualización de los conocimientos.
- c. Formación del personal de empresas contratistas: La empresa definirá los mínimos de Seguridad en materia de Seguridad del personal de las empresas subcontratadas. Las empresas subcontratadas formarán a su personal en la prevención de los riesgos propios de su oficio y les informarán de los riesgos existentes en las instalaciones de la empresa.

#### **Artículo xxx. Formación.**

La Dirección y los Mandos de las Empresas estarán obligados a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente, adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como ante cualquier cambio que pueda producirse con posterioridad en el contenido de sus funciones.

Siempre que sea posible, dicha formación se impartirá dentro de las horas de trabajo o tendrá, al menos, la consideración de tiempo efectivo de trabajo, y se repetirá periódicamente en caso necesario, considerando la asistencia como obligatoria, para el conjunto de los trabajadores.

#### **Artículo xxx. Formación**

Se definen adecuados en el ámbito de este Convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo.

En concreto se definen:

La formación inicial que deberá recoger entre otras:

- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
- Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a toda la plantilla:

- Técnicas preventivas de oficio y función.
- Medios, equipos y herramientas.
- Interferencias en actividades.
- Derechos y obligaciones.
- Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a quienes la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

## **7. REPRESENTACION LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

Desde UGT proponemos la inclusión del Delegado/a Sectorial y Territorial de prevención de riesgos laborales para dar cobertura a aquellas empresas que debido a su pequeño número de trabajadores no disponen de representación.

En cuanto a la ampliación del crédito horario proponemos un abanico de cláusulas para que los negociadores elijan la que mejor se adapte a su ámbito de negociación

### **Artículo xxx . Formación de los delegados de prevención.**

El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales de 50 horas, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo, los delegados de prevención dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

### **Artículo xxx. Delegados y delegadas de prevención.**

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los delegados y delegadas de prevención, y componentes del Comité de Seguridad y Salud, formación adaptada a las características propias del sector.

Este módulo tendrá una duración mínima de setenta horas de carácter presencial y se actualizará cuando se produzca una modificación de las condiciones de trabajo.

Los aspectos ambientales, psicosociales, ergonómicos e higiénicos que supongan un riesgo para las condiciones laborales de las personas trabajadoras, se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente.

Los delegados y delegadas de prevención serán consultados previamente a la realización de cualquier tipo de evaluación de riesgos, incluyendo la consulta sobre el método de evaluación a utilizar y acompañarán a los técnicos de prevención durante la realización.

También serán consultados a la hora de decidir las medidas prevención que deban aplicarse.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

La empresa facilitará a los delegados y delegadas de prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si fuera posible en formato digital.

**Artículo xxx. Crédito horario de los delegados y delegadas de prevención.**

Para los delegados y delegadas de prevención, se añadirán 5 horas a las horas sindicales establecidas en el art. 68. ET, quedando de la forma siguiente

CRÉDITO HORARIO	Horas sindicales	Horas delegados/as de prevención	Total horas/mes
Hasta 100 trabajadores/as	15	5	20 horas mensuales
De 101 a 250 trabajadores/as	20	5	25 horas mensuales
De 251 a 500 trabajadores/as	30	5	35 horas mensuales
De 501 a 750 trabajadores/as	35	5	40 horas mensuales
Desde 751 trabajadores/as	40	5	45 horas mensuales

**Artículo xxx. Crédito horario de los delegados y delegadas de prevención.**

A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley para los delegados y delegadas de prevención, la empresa concederá un máximo de **ocho** horas

más adicionales mensuales, con independencia de las que corresponden como representante de las personas trabajadoras dentro de su jornada habitual de trabajo. Asimismo, a los delegados y delegadas de prevención se les facilitará la asistencia a cursos en materia de prevención de riesgos laborales impartidos por órganos públicos o privados acreditados, debiendo certificarse la asistencia al mismo.

#### **Artículo xxx. Delegados y delegadas sectoriales de prevención de riesgos laborales.**

La figura del Delegado/a sectorial para la prevención de riesgos laborales tiene como característica la de ser una figura que no está vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo y su actuación se desarrolla en el ámbito de las empresas firmantes del convenio del sector.

Esta figura será nombrada entre los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical y su competencia será la de actuar en aquellas empresas que sean fijadas por la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud.

Sus funciones de forma genérica consisten en:

- Entrar libremente en todo centro de trabajo.
- Entrevistarse, solo o ante testigos, con los representantes del personal, delegados de prevención y responsables de servicios de prevención o recoger la información que considere necesaria. Si en el centro visitado no existieran representantes de personal ni delegados de prevención, podrá entrevistar al personal.
- Asesoramiento al empresario en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales.
- Participación con la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promoción y fomento de la cooperación de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa.
- Consulta del empresario, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la LPRL
- Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Tener acceso con las limitaciones previstas marcadas en la LPRL a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo.
- Poder acudir cuando se produzcan daños producidos en la salud para conocer las circunstancias de los mismos.

#### **Artículo xxx. Delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales.**

Los Delegados de Prevención para el ejercicio de las competencias y facultades previstas legalmente para esta figura, dispondrán del siguiente crédito anual de horas retribuidas: 120 horas al año.

### **Artículo xxx. Delegados y delegadas sectoriales de prevención**

Los delegados y las delegadas sectoriales de prevención, gozaran de los mismos derechos y obligaciones que las recogidas por la Ley para los Delegados y Delegadas de Prevención.

Entre otras:

- A. Crédito horario adicional para atender sus labores preventivas.
- B. Derecho de información adicional sobre la evolución del absentismo laboral.
- C. Derecho a conocer de los informes de investigación de accidentes que se realicen en la empresa o por los servicios de prevención.
- D. Conocimiento previo a la imposición de sanciones, por infracciones graves o muy graves a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- E. Establecer derechos “de acogida”, en la defensa de los aspectos preventivos de los trabajadores de las subcontratas y de ETTs, cuando aquellos no dispongan de representación legal en el centro.
- F. Derecho a participar en las comisiones de coordinación de actividades empresariales que puedan crearse en los centros de trabajo.

### **Artículo xxx. Delegados y delegadas sectoriales de prevención de riesgos laborales.**

La figura del Delegado y Delegada sectorial para la prevención de riesgos laborales tiene como característica la de ser una figura que no está vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo y su actuación se desarrolla en el ámbito de las empresas firmantes del convenio del sector.

Esta figura será nombrada entre los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical y su competencia será la de actuar en aquellas empresas que sean fijadas por la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud.

Sus funciones de forma genérica consisten en:

- Entrar libremente en todo centro de trabajo.
- Entrevistarse, solo o ante testigos, con los representantes del personal, delegados de prevención y responsables de servicios de prevención o recoger la información que considere necesaria. Si en el centro visitado no existieran representantes de personal ni delegados de prevención, podrá entrevistar al personal.
- Asesoramiento al empresario en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales.
- Participación con la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promoción y fomento de la cooperación de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa.
- Consulta del empresario, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la LPRL
- Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Tener acceso con las limitaciones previstas marcadas en la LPRL a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo.
- Poder acudir cuando se produzcan daños producidos en la salud para conocer las circunstancias de los mismos.

## **8. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

### **Artículo xxx. Composición y funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituida por un máximo de x miembros, designando x por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, tiene las siguientes funciones:

- a) Recabar del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de los Gobiernos Autónomos el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.
- b) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.
- c) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad y salud a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización mentalización, etc.
- d) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.
- e) Cuantas otras funciones acuerden la propia Comisión atribuirse encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.
- f) Informar y divulgar estos acuerdos a nivel general, y en particular, en la Administración Pública.
- g) Orientar en la formación de las personas trabajadoras, sus representantes y empresarios en materia de Salud Laboral.

## **9. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

#### **Artículo xxx. Comité de seguridad y salud.**

En los centros de trabajo donde existan 30 o más trabajadores se constituirá, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo formado por al menos dos delegados de prevención, e igual número de representantes de la empresa.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio de prevención, podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

#### **Artículo xxx. 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 empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya. Las partes negociadoras firmantes de este convenio recomiendan esta práctica con el fin de mejorar las relaciones laborales en esta materia.

Los acuerdos tomados por los comités de seguridad y salud serán vinculantes para las partes.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá ir acompañada de un asesor experto en la materia.

A parte de las competencias y facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Art. 39 otorga al Comité de Seguridad y Salud, desarrollará las siguientes actuaciones:

1. Participación y derecho de información sobre indicadores organizacionales, como, por ejemplo, análisis estadístico de las bajas laborales por contingencias comunes y profesionales, índices de rotaciones, análisis de conflictos y cambios en las condiciones laborales.
2. Participación en la investigación de las causas de accidentes e incidentes, no solo de incapacidad temporal por contingencias profesionales sino también por causas comunes, poniendo medidas preventivas para evitar dichos riesgos.
3. Denunciar ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social las medidas de prevención y actuación que incumplan la normativa vigente en materia de prevención.
4. Participación en la evaluación de riesgos laborales, incluyendo la de psicosociales y en la planificación preventiva.
5. Decisión en el seno del Comité del método a utilizar para llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales.

6. Articular el procedimiento de acceso al lugar de trabajo para realizar la evaluación de riesgos en los casos de trabajo a distancia, incluyendo el acompañamiento por parte de los delegados y delegadas de prevención.
7. Participación en el diseño de las medidas preventivas, incluyendo las relativas a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos.
8. Verificación de que las tareas son adecuadas para las personas trabajadoras, así como la carga y la intensidad del trabajo, y de la impartición de la formación inicial en materia preventiva y el ofrecimiento de la realización de la vigilancia de la salud inicial.
9. Participar en la planificación de los turnos y de los tiempos de descanso.
10. Planificar los horarios laborales que permitan compaginar la vida laboral con la vida personal.
11. Fomentar la participación y la comunicación en la empresa a través de charlas de trabajo, instrucciones de trabajo, tablón de anuncios, buzón de sugerencias, intranet de la empresa.
12. Elaboración de protocolos contra la violencia y el acoso laboral, así como contra el estrés laboral incluyendo el tecno estrés.
13. Elaboración de un protocolo de reincorporación al puesto de trabajo para personas que hayan padecido cáncer o estén en tratamiento.
14. Establecer canales de comunicación entre los delegados y delegadas de prevención y persona trabajadora a distancia.
15. Elección, renovación o revocación de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social.
16. Elección, renovación o revocación del Servicio de Prevención Ajeno.
17. Elaborar un listado de puestos libres de riesgo para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
18. Elaboración e implementación de un Plan de Prevención de las Adicciones.

## **10. Riesgos Psicosociales**

En el momento actual no hace falta recordar la necesidad de incluir los riesgos psicosociales en la gestión preventiva en las empresas

Es necesario incluir cláusulas para regular esta gestión preventiva, mejorando las disposiciones legales en la materia.

#### **Artículo xxx. Riesgos psicosociales de origen laboral.**

Se realizará una evaluación de riesgos psicosociales (necesariamente teniendo en cuenta la perspectiva de género) actualizándose siempre que se produzcan cambios organizativos o se produzcan daños a la salud de las personas trabajadoras

El método de evaluación de dichos riesgos se decidirá en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Las medidas preventivas a implementar serán decididas en el seno del Comité de Seguridad y Salud, así como los responsables, plazos y recursos necesarios para llevarlas a cabo.

La eficacia de estas medidas será revisada anualmente o cuando se produzca un incidente, accidente o enfermedad.

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se acordarán Protocolos contra el estrés laboral, la violencia y todos los tipos de acoso en el trabajo, en los que se incluirán medidas de reparación del daño a las víctimas que hayan sufrido las consecuencias de este tipo de riesgo.

Cualquier persona trabajadora podrá hacer sugerencias o propuestas al Comité de Seguridad y Salud.

#### **Artículo xxx. Prevención del estrés laboral.**

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se negociará un protocolo contra el estrés laboral.

Abarcará la prevención del estrés y del tecno estrés, la aplicación de medidas preventivas y reactivas, así como mecanismos de reparación del daño, ofreciendo atención psicológica y farmacológica entre otros.

Cada año se impartirá formación presencial dirigida a la prevención del estrés laboral y del tecno estrés enfocada hacia los problemas organizativos que generan el estrés laboral.

#### **Artículo xxx. Prevención del estrés laboral.**

En aquellos puestos que lo requieran por altos niveles de estrés, se establece un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo. Este descanso no puede ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada laboral.

#### **Artículo xxx Análisis de calidad del trabajo.**

Se creará una comisión para el análisis de la calidad del trabajo, se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de las condiciones que afectan a los diferentes puestos de trabajo, tales como entorno laboral, estrés, carga de trabajo, nuevas tecnologías, acoso moral, etc. Esta comisión será paritaria y se reunirá, de modo ordinario, una vez al año y de modo extraordinario cuando cualquiera de las partes lo solicite.

#### **Artículo xxx. Violencia en el trabajo.**

Se acordará con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, un procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral, integral y de carácter preventivo, que tenga como base las notas técnicas preventivas 891 y 892 aprobadas por el INSST.

Dicho procedimiento incluirá el acoso laboral, ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales, para ello se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

## **11. TRANSTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS**

#### **Artículo xxx. Operaciones que suponen manipulación manual de cargas.**

1. De conformidad con el peso máximo recomendado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), la carga máxima que podrán manipular individualmente las personas trabajadoras será de 25 Kg.

2. Se establece un límite de apilado tanto en almacenaje, como en carga de camiones no superior a 1,40 metros y, si se sobrepasa esta altura y hasta un máximo de 1,80 metros, se realizará la tarea con al menos, dos personas trabajadoras.
3. Las personas trabajadoras de 60 años o más, realizarán preferentemente labores de complemento y apoyo en la forma indicada en el párrafo anterior, siempre que la estructura de la empresa lo permita.

#### **Artículo xxx. Manipulación manual de cargas.**

De conformidad con el INSST, la carga máxima que podrán manipular individualmente las personas trabajadoras será de 25 Kg.

Las personas trabajadoras de 60 años o más, realizarán preferentemente labores de complemento y apoyo en la manipulación manual de cargas.

Las trabajadoras embarazadas no podrán manipular cargas para preservar la seguridad del feto.

#### **Artículo xxx. Prevención de los trastornos musculoesqueléticos.**

Se informará una vez al trimestre a las personas trabajadoras expuestas a estos riesgos acerca de las medidas preventivas, tiempos de descanso y en su caso rotación de los puestos, demás consideraciones para minimizar riesgos y sensibilizar frente al riesgo.

#### **Artículo xxx. Trabajos con pantallas de visualización de datos y dispositivos electrónicos.**

Las personas trabajadoras que utilicen pantallas de visualización de datos y/o dispositivos electrónicos en su puesto de trabajo realizarán un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada.

Las personas trabajadoras que realicen trabajos en este tipo de puesto pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (Oftalmología, Traumatología, etc.) que se realizará según lo establecido en el protocolo médico correspondiente.

### **12. Equipos de Protección**

Todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo o equipos de protección, dispondrán de dos equipamientos completos. Se repondrán cuando se deterioren.

La elección tanto de la ropa de trabajo como de los Equipos de protección, será consultada en el Comité de Seguridad y Salud o con el delegado y delegada de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

#### **Artículo xxx. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.**

1. Todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termohigrométricas, por ejemplo, aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución inmediata.

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

2. Igualmente, les serán entregados a las personas trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y la empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará traslado del problema al Delegado de Prevención y se informará al Comité de Seguridad y Salud, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Asimismo, ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención.

#### ***13. Condiciones climatológicas de carácter especial.***

### **Artículo xxx. Factores atmosféricos adversos. Trabajos en exteriores**

Deberá protegerse a las personas trabajadoras contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud.

Cuando las temperaturas sean extremas, especialmente en las conocidas «olas de calor» causantes de graves consecuencias para la salud, por parte de la representación sindical, se podrá proponer adaptar los horarios de trabajo a las horas de menor exposición

Asimismo, se pondrán a disposición de los trabajadores implicados cremas protectoras de factor suficiente contra las inclemencias atmosféricas tales como la irradiación solar.

Se programarán los descansos en áreas de sombra, prioritariamente aisladas y con posibilidad de protección

En caso de alerta naranja o roja, se evitará que las personas trabajadoras se encuentren aisladas realizando el trabajo.

Las tareas que impliquen mayor esfuerzo físico se realizarán en los horarios de menor exposición.

Se garantizará el suministro de agua potable y fresca a los trabajadores expuestos

Se formará a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.

En caso de que el dictamen de aptitud del trabajador refleje alguna limitación con relación a los trabajos con exposición a altas temperaturas, se le asignarán prioritariamente otros trabajos con menor exposición a altas temperaturas.

### **Artículo xxx. Prevención de riesgos laborales ante circunstancias climatológicas extremas.**

Atendiendo a las previsiones de los organismos oficiales, correspondientes, en las horas de mayor intensidad de radiación solar se reducirá el tiempo de exposición, adecuando el horario de trabajo evitando la realización de las actividades de mayor esfuerzo durante aquellas. Las personas trabajadoras expuestas a este tipo de riesgo podrán realizar pausas según sus necesidades para evitar la fatiga y los golpes de calor. Se habilitarán zonas de sombra y se aumentará la hidratación en el puesto de trabajo y a lo largo de la jornada laboral.

### **Artículo xxx. Suspensión de trabajo por circunstancias climatológicas extremas en trabajos al aire libre**

A las personas trabajadoras eventuales y temporeras se les abonará el cincuenta por ciento del salario si habiéndose presentado en el lugar de trabajo hubiese de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión

tuviese lugar después de las dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Las horas pérdidas por fijos y fijos discontinuos, por lluvias u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en su cincuenta por ciento por el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. El derecho a estas recuperaciones prescribirá para la empresa, transcurridas cuatro semanas después de cesar la inclemencia climatológica y sin que dentro de dichas cuatro semanas se haya producido una nueva inclemencia climatológica. En ningún caso podrán ser exigidas las horas de recuperación a que se refiere este artículo acumuladas en épocas de mayor trabajo en el campo, salvo que vengan determinadas por una inclemencia ocurrida en tales épocas. Las horas de recuperación tendrán un tope máximo anual de cincuenta

**Artículo xxx. Prevención de riesgos laborales por exposición a radiación ultravioleta en trabajos al aire libre.**

La empresa facilitará a todas las personas trabajadoras cremas y barras labiales de protección solar de factor 50 y gafas de sol para evitar los efectos perjudiciales de una exposición al sol.

**Artículo xxx. Prevención de riesgos laborales por exposición a radiación ultravioleta en trabajos al aire libre.**

Los horarios de trabajo se adaptarán aprovechando las horas de menor exposición.

Durante la jornada de trabajo se establecerán, obligatoriamente, pausas para favorecer la recuperación a estas exposiciones. Se organizarán, además, rotaciones del personal a lugares o tajos de menor exposición

En zonas aisladas sin posibilidad de protección, se habilitarán, próximas a los lugares de trabajo, zonas de sombra que permitan la recuperación mediante las pausas citadas anteriormente o bien el desarrollo de otro tipo de trabajos.

Durante la exposición a temperaturas elevadas se evitará que haya trabajadores aislados durante la prestación de sus servicios.

**14. Situación de riesgo grave**

**Artículo xxx. Derechos de las personas trabajadoras ante un riesgo grave e inminente.**

La persona trabajadora que, en base a la apreciación de un riesgo grave e inminente, proceda a la paralización del trabajo, lo comunicará a la mayor brevedad posible a su responsable inmediato.

La empresa no podrá aplicar sanción alguna.

En caso de que se pruebe la mala fe o negligencia grave en la conducta de la persona trabajadora se procederá a la apertura de expediente contradictorio, participando miembros del Comité de Seguridad y Salud, delegado/a de prevención y representantes legales de las personas trabajadoras.

**Artículo xxx. Derechos de las personas trabajadoras ante un riesgo grave**

Los órganos internos de la empresa competente en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente, requerirán a la empresa por escrito, para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente.

**Artículo xxx. Derechos de las personas trabajadoras ante un riesgo grave**

El trabajador/a que recibiera una orden que implicara el incumplimiento de una norma de seguridad laboral preventiva o crease una situación de riesgo inminente tendrá derecho a negarse a ejecutarla, sin que por ello reciba sanción o castigo alguno, debiendo entenderse, más bien, como acto meritorio (artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de PRL).

**Artículo XXX. Medidas de emergencia ante riesgo grave e inminente.**

La Empresa analizará las posibles situaciones de emergencia y adoptará las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación del personal, designando para ello a las personas encargadas de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección de la Empresa organizará las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la Empresa y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

De estas medidas se informará a los Comités de Seguridad y Salud.

La Empresa dispondrá lo necesario para garantizar que se elabora, conoce y mantiene actualizado en el tiempo un plan de evacuación y emergencia en aquellas instalaciones que reglamentariamente lo requieran. Las personas trabajadoras de los centros de trabajo conocerán y recibirán información periódica de las medidas de actuación en caso de emergencia.

Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la Dirección de la Empresa se compromete a:

- a) Informar lo antes posible a todos los afectados/as acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- c) Disponer lo necesario para que la persona trabajadora que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la Empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

## **15. Mutuas**

**Artículo xxx. Elección, renovación o cambio de Mutua colaboradora con la Seguridad Social.**

Se realizará un informe obligatorio y vinculante en el seno del Comité de Seguridad y Salud o por los delegados y delegadas de prevención, en su caso, para la elección, renovación o cambio de la Mutua.

**Artículo xxx. Control de las actuaciones por parte de la Mutua**

Se llevará al órgano de consulta (Comité de Salud y Seguridad) toda calificación de un accidente que consideremos inapropiada por parte de la Mutua.

**Artículo xxx. Mutuas colaboradoras con la seguridad social, Servicios Médicos de Empresa y Servicio de Prevención.**

La empresa, cuando prevea realizar un cambio de Mutua colaboradora con la seguridad social, Servicio Médico de Empresa y Servicio externo de Prevención, comunicará dicha decisión a las Delegadas y Delegados de Prevención y representantes legales de las personas trabajadoras. Estos últimos emitirán informe al respecto en el plazo de 15 días desde la recepción de la referida comunicación.

## 16. *Nuevas formas de organización del trabajo*

### **Art. xxx La transformación digital.**

La empresa informará a la representación de las personas trabajadoras, con una antelación mínima de un mes, de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial de las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo.

La información deberá recoger las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, y el detalle de las modificaciones que supondrá por puesto de trabajo.

Con carácter previo, el empresario habrá de consultar a los Delegados y delegadas de Prevención sobre lo relacionado con las consecuencias que pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo, debiendo evitar la realización de controles que supongan la permanente intromisión en el desarrollo de la actividad, por ejemplo grabando conversaciones, control horario permanente, entre otros.

### **Artículo xxx. Trabajo a distancia.**

Es obligación de la parte empresarial garantizar la seguridad y salud de la persona trabajadora. Deberá realizarse una evaluación del puesto de trabajo que incluya los riesgos ergonómicos y psicosociales por el servicio de prevención, previa autorización de la persona trabajadora para realizar la visita cuando el lugar de trabajo sea su domicilio particular o el de una tercera persona.

Se establecerá un registro en el que conste cuál es el lugar de trabajo y la jornada de trabajo que va a desarrollar la persona que teletrabaja. Un delegado/a de prevención podrá acompañar al técnico de prevención y a la persona trabajadora, siempre que esté último lo autorice, en la visita para realizar la evaluación de riesgos, que únicamente alcanzará la zona donde se desarrolle el trabajo.

### **Artículo xxx. Trabajo a distancia.**

En materia de prevención de riesgos y salud laboral, los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, una silla adecuada, según el RD 488/97.

Los procedimientos que se establezcan para asegurar el cumplimiento del RD 488/97 serán objeto de negociación con los representantes de las personas trabajadoras.

La evaluación inicial a la que hace referencia el artículo 16 de LPRL, preferentemente se realizara mediante visita de los técnicos de prevención al lugar de trabajo.

En el supuesto que la persona trabajadora no autorice la visita de los técnicos de prevención por entender que pudiera vulnerar su derecho a la intimidad, la evaluación inicial se realizara con medios que objetivamente permitan la evaluación de riesgos. Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse en la modalidad de trabajo a distancia.

#### **Artículo xxx. Trabajo a distancia.**

La obligación por la parte empresarial de garantizar la seguridad y salud de la persona trabajadora se realizará en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora, en cuanto a la zona donde se desarrollará el trabajo a distancia.

La empresa correrá con los gastos de implementación de las medidas preventivas que se deriven de la evaluación de riesgos.

La empresa ofrecerá la realización de la vigilancia de la salud a la persona teletrabajadora, en los mismos términos que al resto de la plantilla. El protocolo para la realización de la vigilancia de la salud tendrá en cuenta los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que están expuestos este tipo de personas trabajadoras.

#### **Artículo xxx. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.**

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización, por tanto, no se podrá utilizar la información derivada de dichos sistemas en contra de las personas trabajadoras.

informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y a los representantes de los trabajadores, acerca de la existencia y características de estos dispositivos.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral de la persona trabajadora.

### **Artículo XXX. Trabajo a distancia y teletrabajo.**

1. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo o el trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

2. Los acuerdos en materia de trabajo a distancia deberán delimitar el tiempo y el lugar del trabajo a distancia. El lugar de trabajo: dentro de la vivienda o del lugar de trabajo acordado por el trabajador y el empresario debe convenirse y delimitarse de forma detallada la zona concreta habilitada para la prestación del trabajo. Horario de trabajo: Debe concretarse la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y la desconexión digital.

3. El empresario debe garantizar la seguridad y salud del trabajador. Deberá realizarse una evaluación del puesto de trabajo por el servicio de prevención, previa autorización para realizar la visita, o por el propio trabajador a partir de la información por él recabada siguiendo las instrucciones del servicio de prevención. El trabajador deberá realizar una declaración responsable en la que acredite haber recibido los medios puestos a sus disposiciones y el compromiso de cumplir las instrucciones del empresario.

### **Artículo xxx. Derecho a la desconexión.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

Las partes firmantes desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado. La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

#### **Artículo xxx. Derecho a la desconexión.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control referidas a los derechos digitales. Las partes firmantes desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado. La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten. Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

#### **Artículo xxx. Derecho a la desconexión.**

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, , establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

Ambas partes se comprometen a defender los principios de buenas prácticas en la organización del trabajo, asumiendo una serie de compromisos que deberán adaptarse a las diferentes necesidades de nuestra empresa, atendiendo al derecho a la desconexión digital -que no una obligación- teniendo en cuenta el servicio que presta nuestra Empresa.

Por lo que todo lo comentado deberá plantearse facilitando la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y evitando repercusiones negativas en la productividad, en la operativa o en los resultados.

Es por ello que se comprometen al mantenimiento de las siguientes medidas:

- Garantizar el cumplimiento de la jornada anual pactada en Convenio Colectivo vigente.
- Garantizar el cumplimiento de las necesidades de nuestro servicio
- Evitar, salvo en situaciones debidamente justificadas, prolongaciones de jornada y la realización de horas extraordinarias.

- Impulsar una cultura enfocada a resultados, a la mejora de la productividad y a la satisfacción del cliente, eliminando la cultura del presentismo.
- Fomentar una ordenación racional del tiempo de trabajo y su aplicación flexible, así como el uso de las tecnologías y herramientas de planificación.
- Fomentar la racionalización del tiempo invertido en reuniones y evitando convocar reuniones a partir de las x horas.
- Promover un uso eficiente y racional del e-mail y el teléfono corporativo, no solicitando respuesta fuera de los horarios de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

Ambas partes entienden de vital importancia la realización de campañas informativas y acciones de formación para reforzar los compromisos adquiridos, así como para informar y concienciar a todas las personas trabajadoras y sobre todo a aquellos con capacidad organizativa, sobre la necesidad de cumplir los principios de buenas prácticas y en general el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras fuera de las horas de trabajo; así como la implantación de automatismos, recordatorios, avisos electrónicos, todo ello sin perjuicio de aquellas medidas adicionales que ambas partes entiendan que pueden servir a reforzar este compromiso.

#### **Artículo xxx. Flexwork.**

Ambas partes reconocen que el trabajo remoto y flexible por parte de las personas trabajadoras es una realidad emergente imparable en las Empresas.

Esta nueva forma de trabajo, basado en la flexibilidad, movilidad, inmediatez, dinamismo, versatilidad y conciliación de la vida laboral y familiar.

Recomendaciones específicas en materia de Prevención y Salud Laboral: Al inicio del contrato de Flexwork, se recibirá:

1. Formación adecuada y específica: Una formación adecuada y específica acorde a este nuevo modelo de organización laboral que incluya entre otros: trabajos en pantallas de visualización de datos.
2. Información de riesgos y medidas preventivas: se recibirá información relativa a los riesgos y medidas preventivas.
3. Cuestionario autocomprobación del lugar de trabajo: Cuyo contenido se determinará en el contrato individual.

4. Procedimiento de actuación en caso de accidente o ausencia médica justificada: Las personas trabajadoras, deberán cumplir con los procedimientos establecidos.

#### **Artículo xxx. Recomendaciones de Prevención y seguridad la 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 no obligatorios) 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.

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.

#### **Artículo XXX. Recomendaciones de Prevención y seguridad la 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 entra 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.

### **17. Incorporación al puesto de trabajo tras enfermedad grave**

#### **Artículo xxx. Procedimiento para reincorporación segura al puesto de trabajo para enfermos o supervivientes de cáncer u otras enfermedades graves.**

Se negociará un programa en el Comité de Seguridad y Salud en el que se establecerán medidas para flexibilizar la reincorporación al puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten.

### **18. MEJORAS DE DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

#### **Artículo xxx. Derechos de las personas trabajadoras.**

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, siempre que la persona trabajadora hubiera podido actuar de mala fe o cometido negligencia grave, se procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el delegado de prevención en su caso, en estos casos la persona trabajadora deberá comunicar con carácter inmediato la paralización.

#### **Artículo xxx. Situaciones especiales de riesgo.**

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, el trabajador podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

#### **Artículo xxx. Cambio residencia en caso de enfermedad o accidente**

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 xxx. Gestión de la Incapacidad temporal.**

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención deberán ser informados y consultados con carácter previo, sobre cualquier decisión de la dirección empresarial en materia de control de las ausencias al puesto de trabajo por motivos médicos.

El Comité de Seguridad y salud Laboral elaborará un plan para analizar las causas y evolución de las ausencias por motivos médicos.

En aquellos en los que la gestión de las Incapacidades las realice la Mutua a que se encuentra asociada la empresa, en los casos de altas se requerirá someter dicha decisión a consulta del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, que previa audiencia a la representación de los trabajadores y trabajadoras emitirá informe respecto a la conveniencia o inconveniencia de dicha decisión.

#### **Artículo xxx. Incapacidad temporal. Incapacidad temporal, maternidad y paternidad.**

En caso de baja por IT motivada por enfermedad o accidente, se complementará la prestación pública desde el primer día de la baja, hasta cubrir el 100 % del salario real, con deducción de los pluses de asistencia y distancia.

En caso de baja por maternidad o paternidad se complementará la prestación pública hasta el 100 % del salario real, con deducción de los pluses de asistencia y distancia. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

#### **Artículo xxx. Incapacidad temporal**

Todo trabajador en situación de I.T. percibirá el 100 % de su salario real desde el primer día.

Para segundos procesos de I.T. dentro el año natural se procederá de la siguiente forma: Las empresas afectadas por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de 30 días de duración, complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social de la incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja. Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis meses más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.

**Artículo xxx.- Incapacidad Sobrevenida.** Si se produjese la incapacidad de alguna persona originada o sobrevenida por accidente o enfermedad profesional, reconocida por los organismos competentes, la Empresa queda obligada a mantenerlo en plantilla, siempre que exista un puesto adaptado, manteniéndole su antigüedad. La empresa comunicará al Comité de Empresa esta posibilidad y éste podrá emitir un informe al respecto. Así mismo, la Empresa, con carácter previo a la incorporación la persona en dicha sociedad, procurará adaptarlo a un puesto de trabajo existente en la empresa.

**Artículo XXX. Capacidad disminuida.** Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más adecuados a sus condiciones, siempre que medie informe médico favorable y sea compatible con la valoración de su invalidez. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a la categoría profesional del nuevo puesto. Si no fuese posible asignarle ese puesto, tendrá preferencia para ocuparlo sobre cualquier otro ajeno a la Empresa cuando haya que cubrir una vacante.

**Artículo xxx. Garantía Salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo**

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo, situaciones asimiladas a accidente de trabajo como consecuencia de los periodos de aislamiento o contagio de las personas provocado por el virus COVID-19, la empresa

complementará las prestaciones por IT de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma del salario base, plus convenio, complementos personales y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

## **19. Prevención de Adicciones**

### **Artículo xxx. Prevención de las adicciones en el ámbito laboral.**

Se implantará un plan de prevención y acompañamiento en materia de adicciones (con sustancia y sin sustancia) en el ámbito laboral, que permita diseñar un plan integral de prevención de adicciones en las empresas, incluyendo análisis de condiciones de trabajo que puedan contribuir al inicio, mantenimiento o recaída de adicciones, tanto con sustancias como sin ellas (conductuales o comportamentales).

El plan integral deberá plantear propuestas en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora y voluntaria:

- Preventiva. se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción de las adicciones y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Asistencial. Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite. Existiendo la posibilidad de cambio de puesto, y flexibilidad horaria para compaginar el trabajo con el tratamiento.
- Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.
- Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con las adicciones será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal y/o a los delegados/as delegadas de prevención.
- No sancionadora. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

### **Artículo xxx. Adicciones en el ámbito laboral.**

Los problemas de adicciones en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud de la persona trabajadora, facilitando el acceso al tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno para la empresa.

Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

Tanto a los aspectos disciplinarios procedentes como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada. Además, es posible solicitar una excedencia especial por tratamiento personal de adicciones bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de un año.

## **20. Coordinación de Actividades**

### **Artículo xxx. Coordinación de actividades empresariales.**

1. En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras empresas, es decir, personas trabajadoras autónomas, empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.
2. En los centros de trabajo en los que concurren varias empresas, se celebrarán reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los delegados de prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada de, al menos, el 50 % de las empresas intervinientes o delegados de prevención de las mismas, al empresario titular del centro.
3. Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

**Artículo xxx. Coordinación de actividades empresariales.** En aplicación de lo previsto en el art 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos de desarrollo Real Decreto 1627/1997 y Real Decreto 171/2004 en materia de coordinación de actividades, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su

actividad trabajadores y trabajadoras de otras empresas, es decir, empresas auxiliares de servicios, contratas y subcontratas o trabajadores autónomos, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos colectivos de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en los Comités de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa. Se realizará asimismo un seguimiento de los trabajadores/as propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo, con la correspondiente información a los Comités de Seguridad y Salud.

**Artículo xxx. Coordinación de actividades.** La Dirección y los Mandos deberán asegurarse mediante controles periódicos de que los responsables y trabajadores de las Compañías Auxiliares que desarrollen actividades en un centro de trabajo de la Empresa reciban información adecuada sobre los riesgos existentes y las medidas de protección y prevención establecidas. Cuando se trate de Empresas contratadas o subcontratadas para realizar obras o servicios de la propia actividad de las Empresas, deberán vigilar además el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de aquéllas. Aun en el caso de que la actividad de las Compañías Contratadas se desarrollase fuera de los centros de trabajo de las Empresas, la Dirección y los Mandos estarán obligados a garantizar que aquéllas disponen de la información necesaria para poder instruir a su personal acerca de la forma de utilizar sin riesgo para su seguridad y salud la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles de trabajo que, de acuerdo con lo estipulado en el contrato, debieran ser proporcionados por las Sociedades.

#### **Artículo xxx Coordinación externa. Comité de Seguridad y Salud intercontratas**

Se crea un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas, formado por un máximo de ocho miembros de los cuales cuatro serán designados por las empresas concurrentes y los otros cuatro por las Federaciones Sindicales más representativas de los trabajadores de dichas empresas, éstos últimos entre los delegados de prevención que presten sus servicios en el centro de trabajo.

El número de miembros de este Comité podrá ser inferior en los centros o empresas donde así se justifique.

Se reunirá semestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, para analizar las medidas de coordinación de actividades a adoptar en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas correctoras que se estimen oportunas.

Asimismo, en los casos de paradas generales o grandes reparaciones el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal, con una antelación mínima de 15 días al inicio de la parada para analizar toda la programación de la misma y medidas de seguridad e higiene contempladas durante su desarrollo, así como para proponer aquellas medidas que considere necesarias para la mejora de los aspectos preventivos de esta actividad laboral.

#### **Artículo xxx. Plan de actuación respecto de las empresas contratistas.**

a) Formación del personal de empresas contratistas. La empresa definirá los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas. Las empresas contratistas formarán a sus trabajadores en la prevención de los riesgos propios de su oficio y les informarán de los riesgos existentes en las instalaciones de la empresa.

b) Información de riesgos a los contratistas. Previamente a la realización de trabajos por parte de contratistas, se les informará acerca de la normativa de seguridad y de los riesgos existentes en nuestros centros, utilizando para ello diversos documentos: normas de seguridad internas, descripciones de riesgos, medidas preventivas, fichas de riesgo de productos, planes de emergencia, etc. En la fase de ejecución de los trabajos se utilizarán los permisos de trabajo existentes en cada empresa, como documentos autorizantes de la actividad y garantes de que ésta se realiza en condiciones seguras.

c) Planificación de seguridad por los contratistas. El contratista, estará obligado a realizar un plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la designación de un responsable de seguridad, la descripción de riesgos, las medidas de prevención, la acreditación de que los trabajadores del contratista y de posibles subcontratistas están debidamente formados en prevención e informados de los riesgos existentes en el trabajo, el plan de inspecciones y cualquier otro requisito legalmente exigible desde el punto de vista de seguridad.

d) Medidas de Coordinación. Para garantizar la coordinación de actividades de la empresa con las empresas contratistas, y dar cumplimiento a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se utilizarán con carácter general las medidas siguientes:

- ✓ El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes, incluyendo reuniones previas a las paradas y grandes trabajos para la coordinación y seguimiento de éstos.
- ✓ La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- ✓ La impartición de instrucciones.

- ✓ El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- ✓ La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- ✓ La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

e) Vigilancia y Control. Los contratistas deberán comunicar a la empresa sus datos de accidentabilidad y los informes de investigación de los accidentes con bajas. De otra parte, se establecerán inspecciones para evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, la normativa de seguridad de la empresa, los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas

## **21.RECURSO PREVENTIVO**

### **Artículo xxx Recurso preventivo.**

El Recurso Preventivo será designado libremente por la empresa. En caso de conflicto en la designación se actuará bajo los siguientes criterios.

1. La designación como recurso preventivo recaerá sobre aquella persona trabajadora que ejerza mando directo sobre un conjunto de las personas trabajadoras.
2. No obstante lo anterior, cuando las tareas se presten por un número reducido de personas trabajadoras, la designación recaerá sobre aquel que tenga una mayor cualificación profesional.

### **Artículo xxx Recurso preventivo.**

La actuación del recurso preventivo se restringirá para aquellas operaciones y actividades que se indican en el apartado 1 del artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, correspondiendo el control preventivo del resto de actividades de la empresa a las personas a las que se haya encomendado específicamente dicha función.

La evaluación de riesgos laborales deberá identificar aquellos riesgos en que es necesaria la presencia del recurso preventivo indicándose, en la planificación de la actividad preventiva, la forma en la que se llevará a cabo su presencia.

La designación o asignación de los recursos preventivos se hará para el centro de trabajo, puesto, trabajo u operación concreta. Se establecerán los mecanismos necesarios que eviten la designación generalizada de recursos preventivos.

La representación de los trabajadores será informada y consultada, con carácter previo, sobre el personal que vaya a ser designado como recurso preventivo. Asimismo, participará en el proceso de ratificación de su designación, tras verificar que se cumplen los criterios de formación y capacitación para realizar las funciones encomendadas.

## **22. OTROS**

### **Artículo XXX. Valores límite.**

Se considerarán como valores límites admisibles para sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los que en cada momento vengan establecidos por la legislación vigente, o si no, por el Documento de Límites de Exposición Profesionales publicado por el INSST.

### **Artículo XXX. Derecho a expediente contradictorio.**

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

### **Artículo XXX. Análisis de accidentes.**

Con ocasión de la aparición de indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, o cuando se haya producido un daño para la salud de las personas trabajadoras se llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos y proponer cuantas medidas de prevención adicionales sean necesarias.

Los resultados de la investigación se plasmarán en el correspondiente informe que estará a disposición de los miembros del Comité de Seguridad y Salud o Delegados y Delegadas de Prevención según el caso) .

La investigación y análisis de los incidentes será liderada por RRHH y podrán participar los Delegados/as de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, los Delegados/as de Prevención integrantes de los Comités de Seguridad y Salud.

En el seno de los Comités de Seguridad y Salud se presentará y analizará la información actualizada sobre siniestralidad laboral, así como análisis de las causas más repetitivas y consejos de buenas prácticas.

Los Delegados/as de Prevención podrán utilizar sus canales de información para trasladar esta información al global de la plantilla.

#### **Artículo xxx. 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.

En esta línea, se verificará que las Empresas colaboradoras actúan conforme a las medidas preventivas establecidas, y por tanto que 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. Se informará de las actuaciones que se lleven a cabo en este ámbito, con carácter periódico a los Delegados y Delegadas de Prevención.

#### **Artículo xxx. Personas trabajadoras en pantallas de visualización de datos.**

Para la plantilla cuya actividad se desempeñe de manera ininterrumpida con pantallas de visualización de datos, atendiendo a la intensidad, 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 xxx. Personas trabajadoras eventuales y de los contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal.**

Los trabajadores con relaciones de trabajo temporal o de duración determinada, así como los contratados con Empresas de Trabajo Temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección que el resto de los empleados de la Compañía.

Cuando se trate de trabajadores pertenecientes a Empresas de Trabajo Temporal, sus Entidades Empleadoras se ocuparán de todo lo relativo a su formación y a la vigilancia periódica de su estado de salud, y la Empresa para la que presta servicios del resto de los aspectos que se derivan del deber de protección frente a los riesgos profesionales.

### ***RECURSO PREVENTIVO***

#### **Artículo xxx Recurso preventivo.**

El Recurso Preventivo será designado libremente por la empresa. En caso de conflicto en la designación se actuará bajo los siguientes criterios.

1. La designación como recurso preventivo recaerá sobre aquella persona trabajadora que ejerza mando directo sobre un conjunto de las personas trabajadoras.

2. No obstante lo anterior, cuando las tareas se presten por un número reducido de personas trabajadoras, la designación recaerá sobre aquel que tenga una mayor cualificación profesional.

#### **Artículo xxx Recurso preventivo.**

La actuación del recurso preventivo se restringirá para aquellas operaciones y actividades que se indican en el apartado 1 del artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, correspondiendo el control preventivo del resto de actividades de la empresa a las personas a las que se haya encomendado específicamente dicha función.

La evaluación de riesgos laborales deberá identificar aquellos riesgos en que es necesaria la presencia del recurso preventivo indicándose, en la planificación de la actividad preventiva, la forma en la que se llevará a cabo su presencia.

La designación o asignación de los recursos preventivos se hará para el centro de trabajo, puesto, trabajo u operación concreta. Se establecerán los mecanismos necesarios que eviten la designación generalizada de recursos preventivos.

La representación de los trabajadores será informada y consultada, con carácter previo, sobre el personal que vaya a ser designado como recurso preventivo. Asimismo, participará en el proceso de ratificación de su designación, tras verificar que se cumplen los criterios de formación y capacitación para realizar las funciones encomendadas.

