

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

UGT 

Febrero, 2024



CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	5
1. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA DE LA EMPRESA	7
2. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES	8
3. PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES	11
4. VIGILANCIA DE LA SALUD	12
5. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA	14
6. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	18
7. RIESGOS PSICOSOCIALES	25
8. TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS	28
9. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	30
10. ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	32
11. CIRCUNSTANCIAS CLIMATOLÓGICAS Y DE CARÁCTER ESPECIAL	33
12. RIESGO GRAVE E INMINENTE	36
13. MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL	36
14. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	37
15. DERECHO A LA DESCONEXIÓN	40

16.	TELETRABAJO	41
17.	REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO TRAS AUSENCIA PROLONGADA POR MOTIVOS DE SALUD	42
18.	COVID-19	43
19.	MEJORA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	43
20.	EVITAR LA PERSECUCIÓN DE QUIENES CAUSEN BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL	44
21.	PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL	45
	ANEXO I: MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA TRABAJOS EN EXTERIOR DURANTE OLAS DE CALOR Y PERÍODOS DE ALTAS TEMPERATURAS	47
	ANEXO II: MODELO DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO	55
	ANEXO III: MODELO DE PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN EFECTIVA Y SALUDABLE TRAS AUSENCIA PROLONGADA	67

INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales es un derecho fundamental de los trabajadores y las trabajadoras y debe ser reconocido como tal, por lo tanto, todos los convenios colectivos deben incluir cláusulas que mejoren la actual normativa en la materia, para promover una mayor protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

El propósito de este documento es poner a disposición de las personas negociadoras una serie de cláusulas que les puedan ser de utilidad, redactadas desde la perspectiva de nuestra organización. Se trata de un texto vivo que se irá actualizando en función del avance de las necesidades que surjan a lo largo del tiempo.

En seguridad y salud laboral, la negociación colectiva cumple una labor esencial, de adaptación de los preceptos al ámbito sectorial y a las empresas. En la propia Exposición de Motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se deja constancia que uno de sus principios rectores es el de la participación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas.

El art. 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que “Las disposiciones de carácter laboral contenidas en LPRL y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.” Por ello la negociación colectiva tiene un amplísimo espacio como función de supletoriedad, integrando lagunas o dando concreción a conceptos indeterminados que ayuden a solventar los múltiples conflictos de aplicación. Esto se corrobora en el artículo 12 de la misma, al establecer la participación como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales.

Otro elemento positivo de la negociación colectiva es la duración temporal de los convenios colectivo, ya que favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite tener en cuenta; los cambios en el sistema productivo, las innovaciones tecnológicas implantadas, e incluso a la aparición de nuevos riesgos, tales como el acoso moral en el trabajo, aquellos derivados de los efectos del Cambio Climático sobre la salud de las personas trabajadoras o las nuevas enfermedades que pueden tener lugar como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías cuyos efectos sobre la salud de las personas trabajadoras no están aún lo suficientemente estudiados.

En el documento se ofrecen una serie de cláusulas tipo que pueden ser incluidas en los Convenios Colectivos directamente o ajustándolos a la realidad de la empresa o sector. En la redacción de dichas cláusulas se ha buscado elevar la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la mejora de lo regulado a través de la legislación en este ámbito.

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

En esta tercera actualización se han incluido elementos importantes a juicio de UGT, como son: la cláusula para la prevención del estrés térmico por trabajo a bajas temperaturas; el modelo de protocolo de prevención y actuación en los casos de violencia y el acoso en el trabajo y el modelo de protocolo de la reincorporación efectiva y saludable tras ausencia prolongada.

Estas nuevas incorporaciones al presente documento obedecen tanto a los avances normativos en lo referente a la protección de las personas trabajadoras frente a fenómenos meteorológicos extremos, como a la necesidad de los representantes de las personas trabajadoras de contar con herramientas para negociar protocolos tanto de violencia y acoso laboral, como de reincorporación al puesto de trabajo.

Con la aprobación de la Disposición final primera del Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo, se modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y se establece que para aquellos trabajos que se desarrollen al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, la empresa deberá tomar medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Es cierto que el presente documento ya contaba con un modelo de actuación para la protección de las personas trabajadoras frente a la exposición a altas temperaturas en trabajos al aire libre, pero detectamos la necesidad de incluir una cláusula que recogiese la obligación de proteger a las personas trabajadoras del riesgo de exposición a bajas temperaturas en los trabajos al aire libre.

En cuanto al modelo de protocolo de prevención y actuación en los casos de violencia y el acoso en el trabajo que se incluye, está basado en los trabajos previos llevados a cabo desde la Secretaría de Salud Laboral y que culminaron con la publicación de varias guías sobre el “Procedimiento de solución de conflictos de violencia en el ámbito laboral” y de dos Notas Técnicas de Prevención (NTP nº 891 y NTP nº 892). Este protocolo incluye referencias al Convenio nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso.

En tercer lugar, también se ha incluido el modelo de protocolo de la reincorporación efectiva y saludable tras ausencia prolongada ya que es una herramienta que consideramos de alta importancia y en la que se debe avanzar a través de la negociación colectiva. El objetivo de estos protocolos es conseguir que la reincorporación al puesto de trabajo no sea un hecho traumático para las personas trabajadoras, sino más bien al contrario, que la vuelta al trabajo suponga un beneficio para la salud al poder volver a su rutina anterior al padecimiento de su enfermedad, evitando trabajos que impliquen una alta carga física o altos niveles de estrés.

1. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA DE LA EMPRESA

Según la normativa vigente, las empresas deben integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión general. Este es un elemento clave para garantizar la eficacia de las medidas adoptadas y reflejará sin duda, si la empresa dispone de una auténtica cultura preventiva o si, por el contrario, se limita a un cumplimiento formal de sus obligaciones en materia preventiva.

En función del tamaño de la empresa se pueden proponer las siguientes cuestiones a negociar, respecto a la organización preventiva de la empresa;

- Creación de servicios de prevención propios en empresas de menos de 250 personas trabajadoras y que estén incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Avanzar en la negociación de cláusulas dirigidas a que se destinen recursos y medios propios, por parte de las empresas para integrar la prevención de riesgos laborales, independiente de que hayan recurrido a un Servicio de Prevención Ajeno para la gestión 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 al menos 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. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Según el Art. 15 de la LPRL sobre los principios de la acción preventiva, se establece la obligación empresarial de determinación de la existencia, o no, de riesgos laborales para todos los puestos de trabajo. En el caso que existiesen esos riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y fuesen evitables, deberán eliminarse. Si no se pudiesen evitar, se deberá realizar la evaluación de riesgos, para reducirlos mediante la aplicación de las medidas preventivas necesarias. La realización de la evaluación de riesgos es esencial ya que, durante 2020, en un 35% de los accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada laboral no se había realizado dicha evaluación, si se hubiera cumplido con la Ley, estos accidentes probablemente podrían haberse evitado.

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 protocolo de evaluación de riesgos.

Art. xxx Evaluación de riesgos laborales.

El empresario o la empresaria consultará a la representación legal de los y las trabajadoras, o a los propios trabajadores y trabajadoras 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 deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género a la hora de llevarla a cabo, así mismo se dotará 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 y contando con la colaboración de los delegados de prevención para llevarla a cabo.

Continua en la siguiente página

Entre los factores de riesgo psicosociales y ergonómicos a evaluar (relación no exhaustiva) se encuentran los siguientes: (adaptar según el tipo de empresa o sector)

- 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 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.

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente actualizada, 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.

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Artículo xxx. Situaciones especiales de riesgo.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

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, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social.

Igualmente, durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica correspondiente de la Seguridad Social.

3. PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Las personas trabajadoras especialmente sensibles deben ser protegidas para evitar daños a su seguridad y salud, por ello es importante determinar adecuadamente que puestos de trabajo pueden ocupar para que no se vea comprometida su salud.

Artículo xxx. Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

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.

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.

Tratándose de personas trabajadoras menores de edad resulta especialmente importante adoptar medidas para proteger su salud y seguridad.

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.

4. VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras viene recogida en el art. 22 LPRL. El empresario deberá 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. Ahora bien, este derecho de las personas trabajadoras es voluntario salvo para ciertas excepciones, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras.

Debe tenerse en cuenta los factores de edad y género de la población trabajadora en la práctica de los exámenes de salud.

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:

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.

Continua en la siguiente página

d) Será necesario un informe previo de la representación de las personas trabajadoras para los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás personas 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.

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.

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.

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se acordará 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.

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 del trabajo en la población activa para realizar análisis epidemiológicos que permitan conocer:

- los efectos de los riesgos laborales en poblaciones determinadas (su frecuencia, gravedad y tendencias de mortalidad y morbilidad),
- la relación exposición o condición de trabajo-efecto entre los riesgos laborales 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),
- la efectividad de dichas medidas preventivas.

5. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

La inclusión de planes de sensibilización, información y formación en materia preventiva es realmente importante. Este precepto toma especial relevancia en los casos de modificaciones organizativas y/o productivas, especialmente si afectan a las condiciones de trabajo –materiales o contractuales-. 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.

El empresario o la empresaria 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 mínima obligatoria. Tipología. (Adaptar la formación a los riesgos presentes en la empresa o sector).

La formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras se clasifica en los siguientes tipos de acciones:

- a) Formación del personal directivo: comprenderá contenidos relativos al papel de la dirección en la integración de la prevención en la empresa, la organización y planificación preventiva y la prevención como factor de competitividad de la empresa: Tendrá una duración mínima de ocho horas. La modalidad de impartición será presencial o en teleformación. Los contenidos mínimos se ordenarán conforme al siguiente esquema:
 - Integración de la prevención en la gestión de la empresa: La seguridad del producto, el manual (política, procedimientos, planes, etc.), integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente), gestión total, las auditorías internas.
 - Funciones, obligaciones y responsabilidades.

Continua en la siguiente página

- Organización y planificación: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, planificación de la prevención, sistemas de control sobre los riesgos existentes, modalidades preventivas, tipos de riesgos y factores psicosociales.
- Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención: Los costes de los accidentes de trabajo y métodos de cálculo de los costes de los accidentes.
- Legislación y normativa básica en prevención: Introducción al ámbito jurídico. Legislación básica y de desarrollo.
- Seguridad vial.
- Beneficios de la prevención de riesgos psicosociales y organizacionales.

b) Formación de personas trabajadoras que desempeñan sus tareas en oficinas:

Tendrá una duración mínima de ocho horas. La modalidad de impartición será presencial o en teleformación. Los contenidos mínimos se ordenarán conforme al siguiente esquema:

- Definición de los trabajos.
- Técnicas preventivas: Pantallas de visualización, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de emergencia, conocimientos básicos, primeros auxilios, mantenimiento de botiquín, etc.
- Medios auxiliares, equipos y herramientas: Mobiliario adecuado frente a los riesgos posturales y ergonómicos y verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
- Observar y conocer los riesgos y las medidas preventivas necesarias: Conocimiento del entorno del lugar de trabajo, iluminación, ambiente de trabajo, carga y ritmo de trabajo. Incidir en la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos.
- Derechos y obligaciones: Marco normativo general y específico, divulgación y participación.
- Seguridad vial.
- En todo caso, la formación preventiva para el personal de oficina incidirá, entre otros, en los riesgos derivados del uso de las pantallas de visualización de datos (PVD), de posturas incorrectas, de la fatiga mental y visual, riesgos psicosociales, riesgos de incendios, y de contactos eléctricos, así como sus correspondientes medidas preventivas. Asimismo, se incidirá en los aspectos de seguridad vial, en particular, si la acción formativa está orientada a empleados del área comercial de la empresa.

Continúa en la siguiente página

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

- c) Formación de personas trabajadoras de oficios del área de producción y/o mantenimiento. Tendrá una duración mínima de veinte horas. La formación se impartirá de manera presencial. Se compondrá de una parte común o troncal, con una duración de 12 horas, y una parte específica, con una duración de ocho horas.
- Parte común: Riegos y medidas preventivas. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo. Almacenamiento y acopio de materiales. Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología. Orden y limpieza. Señalización. Tránsito por el centro de trabajo. Interferencias entre actividades. Derechos y obligaciones. Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales. Participación, información, consulta y propuestas. Seguridad vial. Primeros auxilios y medidas de emergencia.
 - Parte específica: a definir según la actividad de la persona trabajadora.
- d) Formación de personas trabajadoras con funciones preventivas de nivel básico. Tendrá una duración mínima de 70 horas. Los contenidos mínimos se ordenarán conforme al siguiente esquema:
- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
 1. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
 2. Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
 - Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.
 1. Riesgos generales y su prevención.
 2. Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
 3. Riesgos ligados al medio ambiente de trabajo.
 4. Riesgos psicosociales y organizacionales.
 5. Riesgos ergonómicos.
 6. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
 7. Planes de emergencia y evacuación.
 - El control de la salud de las personas trabajadoras.
 1. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.
 2. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.
 - Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
 - Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
 1. Documentación: recogida, elaboración y archivo.
 2. Primeros auxilios.

Continúa en la siguiente página

- e) Formación de reciclaje consistente en cuatro horas de formación que serán impartidas periódicamente cada cuatro años. La formación se impartirá de manera presencial, si bien se permitirá la modalidad de teleformación para las acciones de reciclaje de directivos y personal de oficina.
- f) Formación para trabajadores a distancia: La duración será de 8 horas y se impartirá anualmente tratará sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo tanto ergonómicos como psicosociales y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas de uso de las TIC's. Derecho a la desconexión digital.

6. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Con la aprobación y entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se reconoció la posibilidad de que las personas trabajadoras participen activamente en la prevención de riesgos laborales en la empresa en la que prestan sus servicios.

El Convenio Colectivo es un instrumento eficaz para dotar de mayores competencias y facultades a los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. 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. 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.

Opción 1:

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	15	5	20
De 101 a 250 trabajadores	20	5	25
De 251 a 500 trabajadores	30	5	35
De 501 a 750 trabajadores	35	5	40
Desde 751 trabajadores	40	5	45

Opción 2:

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

Los delegados y delegadas de prevención, para el desarrollo de su labor, además de las horas sindicales que les correspondan como delegados de personal o miembro del comité de empresa/junta de personal dispondrán de un suplemento de horas, que se determinara en la siguiente escala:

CRÉDITO HORARIO			
	Horas sindicales	Horas delegados/as de prevención	Total horas/mes
Hasta 100 trabajadores	15	4	19
De 101 a 250 trabajadores	20	5	25
De 251 a 500 trabajadores	30	8	38
De 501 a 750 trabajadores	35	8	43
Desde 751 trabajadores	40	8	48

El crédito horario adicional podrá incrementarse, cuando las necesidades así lo requieran, siendo tratada dicha cuestión en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Opción 3:

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.

Opción 4:

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

Los delegados y delegadas de prevención, ostenten o no la condición de representantes electos, dispondrán de hasta 15 horas mensuales retribuidas, dedicadas exclusivamente a actividades de prevención.

Utilización del crédito horario: para hacer más efectivo este trabajo, y posibilitar una acción preventiva, eficaz y responsable, se dispone lo siguiente:

- a. Las licencias horarias serán utilizadas dentro del trimestre natural, no pudiendo ser reservadas para trimestres siguientes en caso de no ser utilizadas.
- b. El crédito de horas disponible por los delegados y delegadas de prevención podrá acumularse globalmente por las organizaciones sindicales para la actividad exclusiva de prevención, pudiendo solicitar el uso del crédito horario mediante dispensas horarias por períodos inferiores a un trimestre.
- c. La citada cesión de horas tendrá asimismo carácter trimestral, debiendo ser renovada por trimestres naturales. No obstante, la distribución de horas se entenderá renovada automáticamente si no se produce comunicación en contrario.
- d. La acumulación individual de crédito horario retribuido nunca podrá suponer la liberación total de la asistencia al puesto de trabajo. Para la utilización de dicho crédito horario, se concederán permisos retribuidos a título individual para cada delegado o delegada de Prevención, mediando solicitud escrita, con una antelación mínima de 48 horas, dirigida al responsable de permisos y licencias de la unidad a la que esté adscrito.

En los supuestos en que se haya producido un daño, o concurra la posibilidad de la paralización de la actividad por riesgo grave e inminente, no se requerirá plazo alguno para su concesión, ni se imputará al crédito horario adicional.

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

La figura del delegado 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.

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

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, designados 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 acuerde 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 aspectos metodológicos o en la formación de las personas trabajadoras, sus representantes y empresarios en materia de Salud Laboral.

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 acompañado 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:

- 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.
- 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.
- Denunciar ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social las medidas de prevención y actuación que incumplan la normativa vigente en materia de prevención.
- Participación en la evaluación de riesgos laborales, incluyendo la de psicosociales y en la planificación preventiva.
- Decisión en el seno del Comité del método a utilizar para llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales.
- 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.

Continúa en la siguiente página

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

- Participación en el diseño de las medidas preventivas, incluyendo las relativas a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos.
- 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.
- Participar en la planificación de los turnos y de los tiempos de descanso.
- Planificar los horarios laborales que permitan compaginar la vida laboral con la vida personal.
- 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.
- Elaboración de protocolos contra la violencia y el acoso laboral, así como contra el estrés laboral incluyendo el tecno estrés.
- Elaboración de un protocolo de reincorporación al puesto de trabajo para personas que hayan padecido cáncer o estén en tratamiento.
- Establecer canales de comunicación entre los delegados y delegadas de prevención y persona trabajadora a distancia.
- Elección, renovación o revocación de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social.
- Elección, renovación o revocación del Servicio de Prevención Ajeno.
- Elaborar un listado de puestos libres de riesgo para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- Elaboración e implementación de un Plan de Prevención de las Adicciones.

7. RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales son los grandes olvidados en la gestión preventiva en las empresas, por ello es necesario incluir cláusulas para regular esta gestión preventiva, mejorando las disposiciones legales en la materia. Se incluyen cláusulas para la gestión del estrés y la violencia laboral.

Artículo xxx. Riesgos psicosociales de origen laboral.

Se realizará una evaluación inicial de los riesgos psicosociales de origen laboral y posteriormente se repetirá esta evaluación siempre que se produzcan cambios organizativos o se produzcan daños a la salud de las personas trabajadoras. A la hora de realizar la evaluación se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

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 el 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, en el que se incluirá el tecnoestrés. Abarcará la prevención del estrés y del tecnoestrés, la aplicación de medidas preventivas y reactivas, así como mecanismos de reparación del daño, ofreciendo atención psicológica y farmacológica entre otros.

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.

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

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Artículo xxx. Violencia en el trabajo.

Se acordará con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, un **Protocolo de prevención y actuación en los casos de violencia y acoso laboral**, que tenga como base las notas técnicas preventivas 891 y 892 aprobadas por el INSST. (ANEXO II)

Dicho procedimiento incluirá el acoso laboral, ciberacoso y la violencia laboral, para ello se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

Dicho procedimiento abarcará a todos los centros de trabajo y a todo el personal de la empresa, afectando también al personal de alta dirección y a todas aquellas personas que presten servicios en la empresa o se relacionen directamente con las y los trabajadores, aunque no mantengan vínculo contractual.

En dicho protocolo se incluirán mecanismos para que no sea exclusivamente la víctima, la que presente la denuncia o inicie el procedimiento. Sino que pudiese ser iniciado por los representantes de las personas trabajadoras o por la propia empresa si tuviera el conocimiento de los hechos.

Se incluirán asimismo medidas de apoyo a las víctimas de violencia o acoso, ya sean organizativas (cambios de horarios, puesto de trabajo, etc.), programas de asistencia sanitaria, como de apoyo psicológico o jurídico.

Pueden acordarse órganos de participación para el seguimiento y resolución de los distintos casos de violencia y acoso en el trabajo en los que participen, con voz y voto, y en número igual de participantes, los representantes de las personas trabajadoras y los representantes de la empresa y a los que podrían asistir expertos en la materia, así como, técnicos del Servicio de Prevención para ser oídos. Su funcionamiento se regulará en el Comité de Seguridad y Salud. La función de estos órganos podría ser la realización de propuestas preventivas según las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos psicosociales, plazos para su ejecución y mecanismos para su control y seguimiento.

Artículo xxx. Protección de la salud mental.

En el Comité de Seguridad y Salud se acordarán medidas para afrontar y evitar factores de riesgo que puedan perjudicar la salud mental de las personas trabajadoras, con el objetivo de prevenir cuadros ansiosos o depresivos.

Se capacitará a directivos, directivas y mandos intermedios para que tengan herramientas que les permitan prevenir el estrés, el burnout, la violencia y el acoso en el entorno laboral y dar respuestas a aquellas personas trabajadoras que ya los sufren.

Todas las personas trabajadoras recibirán formación e información con el objetivo de acabar con el estigma y garantizar que las personas trabajadoras con problemas de salud mental se sientan protegidas y apoyadas. También se dará a conocer el Protocolo para prevenir la violencia y el acoso laboral negociado y acordado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras (Anexo II).

Se implementarán mejoras en la atención a las personas trabajadoras con problemas de salud mental, a través de intervenciones para una correcta gestión de la reincorporación al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud (Anexo III).

En la vigilancia individual de la salud se actuará para detectar posibles daños a la salud mental provocados o agravados por el trabajo y se establecerán y adoptarán las medidas necesarias de adaptación del puesto de trabajo si así fuera necesario.

8. TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

Los trastornos musculoesqueléticos son la primera causa de baja por accidente de trabajo en nuestro país, por lo tanto, es indispensable abordarlos de manera decidida en las empresas para reducir los daños a la seguridad y salud a las personas trabajadoras.

Artículo xxx. Prevención de los trastornos musculoesqueléticos.

En aquellas tareas en las que hubiera riesgos laborales que pudieran desencadenar en trastornos musculo esqueléticos se realizará la evaluación de riesgos ergonómicos.

Se aplicarán las medidas preventivas que se deriven de la evaluación de riesgos teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Entre esas medidas se podrán contemplar: la puesta a disposición de las personas trabajadoras de equipos de ayuda, herramientas ergonómicas, adaptación de medidas organizativas como la alternancia de tareas, tiempos de descanso, rotación de personal, entre otras.

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

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

El trabajo con pantallas de visualización de datos y dispositivos electrónicos, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales. Para lo cual, las personas trabajadoras que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a las personas trabajadoras.

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.

Las personas trabajadoras que utilicen pantallas de visualización de datos y/o dispositivos electrónicos en su puesto de trabajo tendrán derecho a 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, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

Artículo xxx. Operaciones que suponen manipulación manual de cargas.

El peso máximo que podrá manipular una persona trabajadora estará en función de su sexo y edad y se atenderá a lo recogido en la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de la manipulación manual de cargas (RD 487/1997 de 14 de abril)

En las tareas de levantamiento y descenso de cargas, se considera que aquellas que superen los 3 kg pueden ser fuente de riesgo para la persona trabajadora.

La manipulación de cargas de menos de 3 kg también puede suponer riesgo. Por lo que, en la fase de identificación de riesgos se observará si esta manipulación puede causar daños en otras zonas diferentes a la dorsolumbar.

Con el objetivo de reducir o eliminar el riesgo que supone la manipulación manual de cargas se dotará de medios mecánicos o auxiliares adecuados a la tarea.

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 ni mantener posturas forzadas para preservar tanto su seguridad como la del feto. Se las ubicará en un puesto de trabajo alternativo.

9. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Artículo xxx. Coordinación de actividades empresariales.

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

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 y delegadas 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 y delegadas de prevención de las mismas, al empresario titular del centro.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

Artículo xxx. Contratadas y subcontratadas.

Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular la exigencia de controles médicos específicos si hubiera lugar, así como las medidas de protección y prevención frente a los riesgos inherentes a trabajo encomendado.

Las empresas contratistas responderán solidariamente de acuerdo con lo establecido en la ley, en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo de la empresa titular del mismo.

Artículo xxx. Personas trabajadoras cedidas por Empresas de Trabajo Temporal.

Se informará a los delegados y delegadas de prevención de la incorporación de aquellas personas trabajadoras puestas a disposición por una empresa de trabajo temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por la persona trabajadora.

Se informará a la persona trabajadora cedida por la ETT sobre la posibilidad de dirigirse a los delegados y delegadas de prevención en el ejercicio de sus derechos.

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se revisará y dará el visto bueno a la información previa necesaria para la firma del contrato de los puestos que se vayan a cubrir con personal cedido por ETT y que incluirá las características del puesto de trabajo, las tareas a desarrollar, los riesgos laborales y las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas.

Una vez que la persona trabajadora cedida por ETT se incorpore al puesto de trabajo, se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto a los delegados y delegadas de prevención, que se han cumplido todos los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo por la empresa usuaria.

La empresa deberá informar a los delegados y delegadas de prevención, así como a la ETT acerca de cualquier daño para la salud de la persona trabajadora puesto a su disposición que se hubiera producido con motivo del desarrollo de su trabajo.

10. ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

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. 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 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.

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/a 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.

11. CIRCUNSTANCIAS CLIMATOLÓGICAS Y DE CARÁCTER ESPECIAL

Los efectos del Cambio Climático pueden afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras de diversas formas, en especial a aquellos que trabajan a la intemperie. Por ejemplo, en nuestro país el aumento de las temperaturas extremas deriva en condiciones de trabajo más peligrosas, como el aumento del riesgo de sufrir golpes de calor. Otro ejemplo podría ser el aumento de fenómenos climáticos extremos como, por ejemplo, las tormentas o inundaciones. También debe tenerse en cuenta que los cambios en la humedad y temperatura puede producir movimientos de distintas especies que transmiten enfermedades a los humanos, como la malaria o el dengue, este hecho también podría afectar a las personas trabajadoras.

La exposición al calor extremo lleva asociados riesgos laborales, que se acentúan si el trabajo conlleva el desempeño de esfuerzo físico. La OIT indica que “la productividad laboral disminuye cuando la temperatura supera los 24 a 26 °C. Al alcanzar los 33 o 34 °C, con una intensidad de trabajo moderada, los trabajadores pierden un 50 por ciento de su capacidad”.¹ Además, es preciso tener en cuenta que, ciertas enfermedades crónicas, tratamientos médicos, la edad, o el estado biológico, pueden descompensar los mecanismos de termorregulación. Las mujeres embarazadas también se consideran especialmente sensibles al calor.

Cuando las personas trabajadoras estén expuestas a condiciones climatológicas extremas (calor, humedad, frío, etc) o a condiciones extremas debidas a las propias características del medio en el que desarrollan su actividad (cámaras frigoríficas, hornos, etc) deberán establecerse:

- pausas/paradas con cierta frecuencia, o a solicitud por el propio trabajador/a,
- reducción del tiempo de exposición según la recomendación del servicio de prevención,
- una organización del trabajo que tenga en cuenta los factores de riesgo y cualquier medida que coadyuve a la minoración de dichas circunstancias.
- formación e información sobre estrés térmico.

En el anexo I se incluye un modelo de “Protocolo para trabajos a altas temperaturas” que puede adaptarse a la realidad de las distintas empresas.

1. OIT: “Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y en el trabajo decente”. 2019. Disponible en: Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente (ilo.org) p.13.

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Artículo xxx. Prevención de riesgos laborales ante circunstancias climatológicas extremas

Se evaluará el riesgo de exposición a fenómenos meteorológicos adversos (altas temperaturas, bajas temperaturas, lluvias torrenciales, viento) de aquellos puestos de trabajo que se desarrollen a la intemperie y que por las características de la actividad no puedan quedar cerrados. Además, se deberá tener en cuenta las características personales o el estado biológico de la persona trabajadora.

En función de los resultados de dicha evaluación se aplicarán las medidas preventivas necesarias para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras, pudiendo incluir medidas organizativas como la modificación del horario laboral o incluso la reducción de la jornada.

Se informará puntualmente a las personas trabajadoras de las alertas naranjas y rojas emitidas por la Agencia Estatal de Meteorología y de los procedimientos de trabajo seguros.

Medidas preventivas frente a la exposición a altas temperaturas:

- 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.
- Las personas trabajadoras recibirán formación sobre el estrés térmico y las formas seguras de trabajo.

Para la gestión del riesgo de exposición a altas temperaturas se atenderá a lo acordado en el "Protocolo de actuación para trabajos en exterior durante olas de calor y periodos de altas temperaturas" (Anexo I) que será revisado anualmente.

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

La empresa facilitará a todas las personas trabajadoras crema 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 bajas temperaturas.

El estrés térmico por frío es aquel que se produce como consecuencia de una exposición laboral a ambientes de trabajo a bajas temperaturas. Dicha exposición puede producir síntomas desde leves incomodidades, como el enfriamiento, hasta problemas más graves como podría ser la hipotermia fisiológica, además aumenta el riesgo de padecer trastornos musculoesqueléticos.

A partir de temperaturas inferiores a los 15°C puede comenzar la sensación de disconfort térmico, y por debajo de los 5°C se debe considerar que el riesgo es inmediato.

La empresa evaluará el riesgo de estrés térmico por frío para los trabajos al aire libre y adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar accidentes laborales. Para la realización de la evaluación de riesgos se deberá tener en consideración las características de la tarea que se desarrolla y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. Se dará cumplimiento a lo establecido por el RD-Ley 4/2023, de 11 de mayo, respecto a las condiciones laborales y climáticas.

Para los periodos de bajas temperaturas, la empresa, junto con la representación de las personas trabajadoras, acordará las distintas medidas preventivas a implementar para evitar accidentes de trabajo. Entre estas medidas mencionar: la alternancia de tareas; organizar los trabajos al aire libre teniendo en cuenta la previsión meteorológica y evitar trabajos en solitario o aislados. También puede ser necesario facilitar ayudas mecánicas para reducir los trabajos manuales a bajas temperaturas o realizar pausas en lugares habilitados que dispongan de calefacción.

En los casos en los que la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, emita un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garantizan la protección de las personas trabajadoras, resulta obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Por lo tanto, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en los que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora. En estos casos no procede la reducción del salario de aquellas personas trabajadoras que se vean afectadas por esta medida.

La empresa formará e informará a las personas trabajadoras sobre los riesgos del trabajo en ambientes fríos y los procedimientos seguros de trabajo.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras ropa de protección adecuada para trabajos a bajas temperaturas, deberá ser ergonómica y permitir el movimiento de la persona trabajadora y deberá cambiarse siempre que se encuentre húmeda.

12. RIESGO GRAVE E INMINENTE

Con el siguiente artículo se pretende evitar sanciones para aquellas personas trabajadoras que paralizen los trabajos en base a la apreciación de un riesgo grave o inminente.

Artículo xxx. Derechos de las personas trabajadoras.

La persona trabajadora que, en base a la apreciación de un riesgo grave e inminente, proceda a la paralización del trabajo, deberá comunicarlo de inmediato al Comité de Seguridad y Salud, o al delegado/a de prevención, en su caso, y a los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa no podrá aplicar sanción alguna salvo que pruebe la mala fe o negligencia grave en la conducta de la persona trabajadora debiendo proceder, en tal supuesto, a la apertura de expediente contradictorio, siendo oídos, además del interesado, los citados miembros del Comité de Seguridad y Salud, delegado/a de prevención y representantes legales de las personas trabajadoras.

13. MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

La elección de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social siempre es un tema que presenta dificultades, desde UGT proponemos que a través del Convenio Colectivo se alcancen niveles de codecisión en esta materia.

Artículo xxx. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Las partes consideran conveniente mejorar los procedimientos de colaboración entre las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, la Seguridad Social y los servicios públicos de salud, en materia de gestión de la incapacidad temporal, adhiriéndose a los acuerdos que sobre esta materia alcancen las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, en el marco del diálogo social.

De toda comunicación de alta médica realizada por la mutua y que tenga conocimiento el empresario o la empresaria, deberá informarse al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado/a de prevención.

La elección de la mutua, renovación o revocación se decidirá en el seno del Comité de Seguridad y Salud tras la realización de las correspondientes consultas a las personas trabajadoras afectadas.

14. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO²

2

Las nuevas formas de organización del trabajo tienen, sin duda, efectos sobre la seguridad y salud en el trabajo. Adelantarse a que los nuevos riesgos laborales lleguen a perjudicar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras es indispensable.

A continuación, se relacionan una serie de cláusulas tipo elaboradas por el Servicio de Estudios de la Confederación que pueden ser utilizados con carácter general en cualquier sector o empresa dada la naturaleza transversal de esta materia, como se puede observar, algunos de ellos están relacionados con la prevención de riesgos laborales y más concretamente el titulado como "Disposiciones comunes".

CAPÍTULO..... "LOS DERECHOS DIGITALES"

Art. xxx General

En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

Art. xxx La transformación digital

La empresa informará a la representación de los trabajadores con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada. Todo ello adicionalmente a los derechos de información y participación ya reconocidos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

Continúa en la siguiente página

2. Fuente: Las cláusulas de la Negociación Colectiva UGT.2019. pp. 5-8. Disponible en: Las cláusulas de negociación colectiva UGT

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

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

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.

Con carácter previo, el empresario habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente, deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

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.

Las personas trabajadoras conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo xxx. Disposiciones comunes.

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa información expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector deberán ser informadas de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.

Continúa en la siguiente página

Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio las personas trabajadoras de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas 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.

15. DERECHO A LA DESCONEXIÓN

El respeto del derecho a la desconexión digital es esencial para mantener una adecuada salud de las personas trabajadoras. Su regulación incluyendo las consideraciones en materia de salud laboral puede desarrollarse a través de los Convenios Colectivos.

Las cláusulas que regulan el derecho a la desconexión digital pueden incluirse en el apartado anterior sobre derechos digitales, en este caso se ha extraído por la especial relevancia que tiene en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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.

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.

El ejercicio del derecho de desconexión digital tampoco puede influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación o despido que se realicen.

No se permite el envío de mensajes, email o llamadas de trabajo tras las xxh. de la tarde y hasta las xxh. de la mañana para garantizar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras.

Tampoco se podrán realizar este tipo de comunicaciones cuando la persona trabajadora esté disfrutando de sus vacaciones, días de asuntos propios, o de algún otro tipo de permiso, ya sea o no retribuido, o baja laboral por IT.

16. TELETRABAJO

Según la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, es una obligación empresarial el evaluar y prevenir los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos en el trabajo a distancia, debiendo tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Según la propia Ley será a través de la negociación colectiva dónde se establezcan los distintos aspectos relativos a esta forma de organización del trabajo, incluyendo el derecho a la desconexión y las condiciones de acceso a la zona de teletrabajo en caso de que sea un domicilio particular.

El teletrabajo está siendo ampliamente utilizado por las empresas como forma de organización el trabajo para evitar contagios por COVID-19. Esta medida ha venido para quedarse y por lo tanto es necesario regular los aspectos en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de los Convenios Colectivos.

Artículo xxx. Trabajo a distancia.

El empresario debe 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, y con respeto a los derechos constitucionales.

Para evitar problemas para que un accidente se califique como laboral, 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 al trabajador, siempre que éste último lo autorice, en la visita para realizar la evaluación de riesgos, que únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios. En el supuesto de que el trabajador/a no diera su autorización, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora.

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.

Continúa en la siguiente página

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Los teletrabajadores no podrán ser discriminados a la hora de recibir formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se establecerán canales de comunicación adecuados de la persona teletrabajadora con sus las personas encargadas de la gestión de la prevención de riesgos laborales, que habrá de ser periódica, los representantes de los trabajadores y delegados y delegadas de prevención.

17. REINCORPORACION AL PUESTO DE TRABAJO TRAS AUSENCIA PROLONGADA POR MOTIVOS DE SALUD

Artículo xxx. Protocolo de reincorporación efectiva y saludable tras ausencia prolongada.

Conociendo las dificultades que presenta el retorno al trabajo tras una ausencia prolongada por una incapacidad laboral, se negociará un protocolo en el Comité de Seguridad y Salud en el que se establecerán medidas para flexibilizar este retorno para aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten. Estas medidas pueden abarcar reducciones de jornada, flexibilidad en las entradas y salidas, no realizar trabajos que implique una alta demanda física o en los que estén expuestos a altos niveles de estrés laboral, teniendo en consideración las características de la persona trabajadora y del puesto de trabajo que ocupa. (ANEXO III)

Se involucrará al servicio de prevención para la realización de la realización de la vigilancia de la salud y la adopción de las medidas necesarias en caso de necesitar adaptación del puesto de trabajo.

El protocolo de reincorporación segura se acompañará de medidas de apoyo a estas personas trabajadoras, involucrando a toda la plantilla de la empresa. En este sentido se fomentará la sensibilización ante este problema.

De igual forma, en dicho protocolo se articularán mecanismos para una comunicación fluida entre la persona trabajadora afectada, la empresa, el servicio de prevención y los representantes de las personas trabajadoras para que su reincorporación sea lo menos traumática posible, así como la posible adecuación del puesto de trabajo.

18. COVID-19

Artículo xxx. Respuesta ante la COVID-19.

En la realización de la evaluación de riesgos laborales, se tendrá en cuenta el riesgo de contagio a la COVID-19, incluyendo no solo los riesgos biológicos, sino también los psicosociales derivados de la reincorporación a los puestos de trabajo.

Se establecerá un listado de puestos seguros frente a la COVID-19, para que sean ocupados por el personal especialmente sensible (según los criterios dados por el Ministerio de Sanidad), en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Se pondrá a disposición de las personas trabajadoras servicios de ayuda psicológica para aquellos casos que la requieran para afrontar la reincorporación al puesto de trabajo o para superar aquellas patologías surgidas a raíz del trabajo durante el estado de alarma.

19. MEJORA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo xxx. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal por contingencia común de una persona trabajadora se complementará la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguridad Social y la percepción al 100% que le correspondiera de estar trabajando normalmente.

En caso de incapacidad temporal por contingencia profesional se garantizará el 100% de la base reguladora desde el día siguiente a la baja médica y hasta la finalización de dicho proceso.

20. EVITAR LA PERSECUCIÓN DE QUIENES CAUSEN BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL

Impulsar la inclusión de cláusulas que eviten que el empresario/a pueda verificar, mediante reconocimiento por personal médico, el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora para justificar sus faltas de asistencia al trabajo (Art. 20.4 del ET).

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 faltas de asistencia al puesto de trabajo por motivos médicos.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención deberán ser informados trimestralmente de las estadísticas sobre el índice de absentismo y de las causas.

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

En aquellos supuestos en que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio pretendan la gestión de las Incapacidades Temporales por contingencias comunes por parte de las Mutuas a que se encuentran asociadas, 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.

21. PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Desde UGT consideramos que las adicciones en el ámbito laboral son un problema que requiere de la actuación de todos los agentes implicados, partiendo de una idea clara, y es que estamos ante una enfermedad. Este problema se debe atajar actuando siempre desde un enfoque preventivo y no a través de medidas coercitivas y disciplinarias.

Debemos promover y fomentar la implantación de protocolos de actuación, en los que se considere a la persona trabajadora que consume como una enferma y se la trate como tal. Además, estos protocolos deben orientar sobre como afrontar estas situaciones, abordando la problemática desde la prevención hasta la rehabilitación y reinserción del trabajador.³

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 y 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.

3. Más información en : UGT(plan de prevención y acompañamiento en materia de adicciones).indd

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

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 del trabajador/a, 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.

ANEXO I

MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA TRABAJOS EN EXTERIOR DURANTE OLAS DE CALOR Y PERÍODOS DE ALTAS TEMPERATURAS

Partes firmantes

Enunciar las partes firmantes del protocolo

Ámbito de aplicación

El Protocolo de actuación será de aplicación en determinados lugares o puestos de trabajo (especificar centro de trabajo, zona, puesto de trabajo, etc.), donde se registran temperaturas muy elevadas.

Para lugares de trabajo cerrados debe cumplirse lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Según el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo en los trabajos al aire libre y en aquellos lugares de trabajo que no puedan quedar cerrados, se deberán tomar las medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los fenómenos meteorológicos adversos.

Para aquellos casos en los que no se pueda garantizar la debida protección de la persona trabajadora, se prohíbe el desarrollo de determinadas tareas durante las horas del día en las que se den fenómenos meteorológicos adversos. En estos casos no procede la reducción del salario de aquellas personas trabajadoras que se vean afectadas por esta medida.

El protocolo se mantiene activo a lo largo de todo el año y se revisará anualmente, previamente al inicio del periodo estival, para ajustarlo a la evolución de las condiciones climáticas, salvo que se produzca una situación de urgencia no contemplada, que se revisará inmediatamente.

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Efectos sobre la salud de la exposición a altas temperaturas

El cuerpo humano tiene una temperatura media de 37°C, ésta temperatura apenas varía gracias a los mecanismos de termorregulación, como la sudoración y la vasodilatación periférica. Cuando la temperatura del cuerpo supera los 38 °C se pueden producir daños a la salud, como deshidratación, y a partir de los 40,5 °C, la muerte.⁴

Es preciso tener en cuenta que ciertas enfermedades crónicas, tratamientos médicos, la edad, o el estado biológico, pueden descompensar los mecanismos de termorregulación. Las mujeres embarazadas también se consideran especialmente sensibles al calor.

Por otro lado, las características del trabajo también pueden afectar, en concreto la fatiga y el esfuerzo físico, la duración de la exposición a las altas temperaturas, las condiciones de trabajo o la organización de la actividad.

La exposición a temperaturas excesivas puede provocar agotamiento, síncope por calor, calambres, deshidratación, insolación, golpe de calor o alteraciones cutáneas.

En nuestro país, cada verano se producen muertes en accidente laboral causados por el calor, por lo que es importante tomar medidas para evitar este tipo de accidentes.

Según el "Protocolo para el trabajo en épocas de altas temperaturas" de INVASSAT⁵: "se debe considerar que el riesgo es elevado cuando las temperaturas superan los 30° C, a la sombra. El riesgo se acrecienta cuando se supera el 70% de humedad. Asimismo, cuando las temperaturas nocturnas están por encima de los 25 ° C."

Alertas meteorológicas

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) emite avisos para los fenómenos meteorológicos adversos entre los que se encuentran las temperaturas máximas y las olas de calor. Los avisos se clasifican en niveles según el posible alcance de determinados umbrales. La empresa seguirá de cerca las alertas emitidas, así como de las temperaturas que se van a alcanzar en las distintas zonas de trabajo.

Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles de alerta son los siguientes⁶:

Amarillo: No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta. Recomendación: Mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas.

4. UGT "Ficha de prevención nº 13 Estrés térmico por calor", disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/FichasPRL%20%28%29%2013.pdf

5. Disponible en: <https://www.uniondemutuas.es/wp-content/uploads/2018/07/Recomendaciones-TRABAJO-altas-temperaturas.pdf> p.3

6. Disponible en: <https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos/ayuda/>

Naranja: Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales). Recomendación: Tomar precauciones y mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.

Rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto). Recomendación: Tomar medidas preventivas y actuar según las indicaciones de las autoridades. Mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viajar salvo que sea estrictamente necesario.

En la siguiente tabla elaborada por AEMET⁷ se recoge la sensación térmica por calor y el riesgo de sufrir patologías asociadas a la exposición a altas temperaturas. Esta información será tenida en cuenta a la hora de organizar el trabajo y establecer medidas preventivas.



TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR CALOR (HEAT INDEX)

		TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (C)																	
		27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
HUMEDAD RELATIVA (%)	45	27	28	29	30	32	33	35	37	39	41	43	46	49	51	54	57	61	64
	50	27	28	30	31	33	34	36	38	41	43	46	49	52	55	58	62		
	55	28	29	30	32	34	36	38	40	43	46	48	52	55	59	62			
	60	28	29	31	33	35	37	40	42	45	48	51	55	59	63				
	65	28	30	32	34	36	39	41	44	48	51	55	59	63					
	70	29	31	33	35	38	40	43	47	50	54	58	63						
	75	29	31	34	36	39	42	46	49	53	58	62							
	80	30	32	35	38	41	44	48	52	57	61								
	85	30	33	36	39	43	47	51	55	60	65								
	90	31	34	37	41	45	49	54	58	64									
95	31	35	38	42	47	51	57	62											
100	32	36	40	44	49	54	60												

Precaución	27 a 32	Posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.
Precaución extrema	33 a 40	Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física.
Peligro	41 a 53	Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
Peligro extremo	54 ó más	Golpe de calor, insolación inminente.

Permanecer bajo el sol puede incrementar los valores del índice de calor en 8 C.

Cuando la temperatura es menor que 32 C (temperatura de la piel), el viento disminuye la sensación térmica. Si es mayor de 32 C, la aumenta.

7. Disponible en: <https://www.aemet.es/es/conocermas/montana/detalles/sensaciontermica>

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Organización del trabajo

En función de temperatura, la empresa deberá adoptar una serie de medidas preventivas y cambios organizacionales para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

A continuación, se recoge una serie de medidas de deberán aplicarse en función de la temperatura a la que se desempeñan los trabajos:

PRECAUCIÓN de 27 °C a 32°C:

- Establecer pausas periódicas avisando a la plantilla a través de los medios necesarios, como mínimo 10 minutos cada hora, o permitir que las personas trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades.
- Evitar el trabajo en solitario.
- Habilitar zonas de descanso frescas y con sombra.
- Proporcionar agua fresca en cantidad suficiente.
- La ropa de trabajo será ligera para facilitar la transpiración, proporcionar gafas de sol y crema protectora.
- Instalar carpas portátiles o sombrillas, en aquellos trabajos que requieran que la persona trabajadora este situada en un lugar expuesto a calor durante más de media hora.
- Rotaciones para evitar las zonas donde el calor sea mayor.

PRECAUCIÓN EXTREMA de 33 °C a 40°C:

- Establecer pausas periódicas avisando a la plantilla a través de los medios necesarios, como mínimo 10 minutos cada hora, o permitir que las personas trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades.
- Evitar el trabajo en solitario.
- Habilitar zonas de descanso frescas y con sombra.
- Proporcionar agua fresca en cantidad suficiente y suero fisiológico.
- La ropa de trabajo será ligera para facilitar la transpiración, proporcionar gafas de sol y crema protectora.
- Instalar carpas portátiles o sombrillas, en aquellos trabajos que requieran que la persona trabajadora este situada en un lugar expuesto a calor durante más de media hora.
- Establecer programas de aclimatación en función del esfuerzo físico que conlleva la tarea.
- Limitar el trabajo físico y proporcionar ayudas para disminuir el esfuerzo físico.
- Solo se utilizarán vehículos con aire acondicionado.
- Organización del trabajo: adecuar horarios para evitar las horas de mayor calor, las tareas de mayor esfuerzo se realizarán en las horas de menor calor, establecer rotaciones para evitar las zonas donde el calor sea mayor.

PELIGRO de 41 °C a 53 °C:

- Reducción del tiempo de trabajo y de la duración de exposición a altas temperaturas durante la jornada.
- Solo se trabajará en turno de mañana y durante las horas de menor temperatura para lo que se adaptaran los horarios de entrada y salida, evitando las horas de mayor calor.
- Establecer pausas periódicas avisando a la plantilla a través de los medios necesarios, como mínimo 15 minutos cada hora, o permitir que las personas trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades.
- Evitar el trabajo en solitario.
- Solo se utilizarán vehículos con aire acondicionado.
- Habilitar zonas de descanso frescas y con sombra.
- Proporcionar agua fresca en cantidad suficiente y suero fisiológico.
- La ropa de trabajo será ligera para facilitar la transpiración, proporcionar gafas de sol y crema protectora.
- Instalar carpas portátiles o sombrillas, en aquellos trabajos que requieran que la persona trabajadora este situada en un lugar expuesto a calor durante más de media hora.
- Establecer programas de aclimatación en función del esfuerzo físico que conlleva la tarea.
- Acordar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la temperatura a la que se suspende la actividad laboral, así como el tiempo máximo de exposición a altas temperaturas.

Recordatorio

Como se recoge al inicio de este protocolo, en los casos en los que la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, emita un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resulta obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Por lo tanto, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en los que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora. En estos casos no procede la reducción del salario de aquellas personas trabajadoras que se vean afectadas por esta medida.

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Vigilancia de la salud y personas trabajadoras especialmente sensibles a la exposición a altas temperaturas

La empresa garantizará la vigilancia de la salud específica para las personas trabajadoras expuestas a altas temperaturas.

El servicio médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales evaluará la presencia de personal trabajador especialmente sensible a la exposición a altas temperaturas y emitirá un informe que incluya las medidas de prevención, adaptación y protección. La empresa atenderá las necesidades que detalle el Servicio Médico del Servicio de Prevención de forma inmediata para evitar accidentes laborales.

Entre las personas especialmente sensibles a la exposición a altas temperaturas se encuentran aquellas con problemas cardiovasculares, respiratorios, diabéticas, obesas, mayores de 55 años y embarazadas.

Información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo a altas temperaturas

La empresa informará y formará a las personas trabajadoras que vayan a estar expuestas a altas temperaturas previamente al inicio de los trabajos.

Remitirá la información a las personas trabajadoras periódicamente durante el periodo estival y la formación se repetirá anualmente.

Es importante que las personas trabajadoras conozcan los síntomas que puede provocar el trabajo a altas temperaturas para que puedan reaccionar rápidamente en caso de daños a la salud.

Entre la información a las personas trabajadoras se incluirán las siguientes **recomendaciones**:

- Beber mucha agua antes, durante y después de la jornada laboral.
- Dieta equilibrada y rica en sales minerales, evitar comer mucha cantidad de comida.
- No beber alcohol ya que aumenta la pérdida de agua y facilita la deshidratación.
- Usar ropa ligera.
- Cubrirse la cabeza durante los trabajos al sol, usar protección solar y gafas de sol.
- Si es posible intentar trabajar en zonas de sombra.
- Prestar atención a los cambios en el estado de salud individual y a los de los compañeros.
- Informar a la empresa de los problemas en el abastecimiento de agua o si la ropa de trabajo fuera inadecuada.
- Realizar pausas frecuentes a lo largo de toda la jornada laboral para reponerse.
- Adaptar el ritmo de trabajo a la tolerancia al calor.
- En caso de encontrarse mal, avisar inmediatamente para recibir atención médica. No debe continuar trabajando, ni conducir.

También se facilitará información acerca de **cómo identificar un golpe de calor y nociones básicas en primeros auxilios**⁸:

El golpe de calor consiste en el efecto más grave que puede experimentar el cuerpo cuando se ve expuesto a situaciones de calor intenso. Con la exposición al calor, el cuerpo aumenta su temperatura de forma incontrolada y causa lesiones en los tejidos. Además, provoca fallos en el sistema nervioso central y en el mecanismo normal de regulación de la temperatura por lo que la temperatura corporal aumenta todavía más hasta alcanzar incluso más de 40°C. Al principio aumenta la sudoración, pero si la temperatura aumenta, la piel se seca y se calienta de forma que con la deshidratación cesa la sudoración, aparecen convulsiones, aumenta el ritmo cardíaco y respiratorio y aparecen alteraciones de la conciencia.

Síntomas del golpe de calor:

- Fatiga, sed intensa y falta de sudoración
- Piel seca y caliente
- Vértigos y mareos
- Palidez
- Confusión mental
- Náuseas y vómitos
- Palpitaciones
- Dificultad respiratoria
- Calambres musculares
- Convulsiones

Primeros auxilios en caso de golpe de calor:

1. Colocar a la persona en lugar fresco y aireado.
2. Aplicar compresas de agua fría en la frente y muñecas de la víctima.
3. Abanicar a la víctima para refrescar el cuerpo .
- 4, No controlar las convulsiones, es un mecanismo de defensa para eliminar el calor y hacerlo puede provocar daños musculares.
- 5, Elevar la cabeza de la víctima sobre material blando para que no sufra golpes en caso de convulsiones.

8. Díptico "Golpe de Calor" UGT 2019. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/ugt_diptico_golpe_de_calor_definitivo.pdf

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Igualmente se incluirá información sobre los derechos de las personas trabajadoras y las obligaciones de la empresa:

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Deben ser informadas de los riesgos laborales de forma previa al trabajo con temperaturas extremas por altas temperaturas.
- Es importante que se informe a las personas trabajadoras sobre los síntomas que provoca el trabajar con exposición a altas temperaturas para que puedan identificarlos y puedan reaccionar de forma adecuada antes de que el daño sea grande o incluso irreversible.
- En el caso de trabajos al aire libre la cabeza debe estar protegida de la exposición al sol y también es necesaria la ingesta frecuente de agua.



PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL FRENTE AL ESTRÉS TÉRMICO

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- Evaluar el riesgo de exposición a temperaturas extremas y a estrés térmico y aplicar medidas preventivas.
- Formar e informar a las personas trabajadoras acerca de los riesgos de trabajar a temperaturas extremas y/o bajo estrés térmico.
- Organizar el trabajo de manera que se evite o reduzca el esfuerzo físico durante las horas centrales del día donde el calor es mayor.
- Planificar las tareas de forma que existan periodos de descanso frecuentes a lo largo de la jornada.
- Facilitar cremas protectoras, gafas de sol, ropa de trabajo ligera, en los trabajos al aire libre.
- Instalar sombras y facilitar agua potable en trabajos al aire libre.
- En los locales de trabajo cerrados donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares la temperatura estará comprendida entre 17 y 27 °C. En verano, la temperatura óptima se situaría entre los 23 °C y los 26 °C.
- La temperatura de los locales cerrados donde se realicen trabajos ligeros, estará comprendida entre 14 y 25 °C. La temperatura óptima para verano estaría entre los 21 °C y 25 °C.
- En verano, puede ser necesario aumentar la humedad al aire en los espacios cerrados hasta alcanzar una humedad relativa de entre el 30% y el 70%.

UGT

ANEXO II

MODELO DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA EMPRESA⁹

La Empresa (*añadir el nombre de la empresa*) asume el compromiso de velar porque en el seno de la misma exista un ambiente laboral exento de violencia y acoso, estableciendo y dando a conocer el protocolo acordado para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan.

Así mismo, reconoce que ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. Por ello, la empresa se compromete a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico, específicamente los de igualdad, integridad física y moral, y dignidad.

La empresa reconoce el derecho de toda persona que considere que ha sido objeto de violencia o acoso en el entorno laboral a presentar la denuncia correspondiente y garantiza el derecho a invocar la aplicación del presente protocolo.

La empresa procederá a la divulgación sistemática y continuada del contenido del presente protocolo a todos los niveles de la organización. Así mismo, se facilitará una copia a todas las personas que prestan servicios en la empresa. También se informará al personal de nuevo ingreso, ya sea temporal o fijo.

La empresa se propone articular los medios necesarios para ofrecer la información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación adecuada para prevenir el acoso y la violencia y, también, para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que prestan servicios en la misma. En este sentido, se promoverán, dentro del Plan de Formación anual o en las actividades formativas, cursos de contenido relacionado con la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de trabajo, control de estrés y estilos de dirección participativos y motivadores. Del mismo modo, se establecerán seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y directivas, con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos

9. Este apartado ha sido extraído de la siguiente guía de UGT: "Procedimiento abreviado para la solución de conflictos de violencia en el ámbito laboral. A partir de las NTP 891 y 892". 2014. p. 44

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

factores que pueden generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles denuncias en esta materia.

La empresa se compromete a proporcionar a los trabajadores y trabajadoras información relevante, clara y específica de las actividades que deben desarrollar, los objetivos que deben alcanzar y los medios de que disponen para ello, realizando la autorización y seguimiento necesarios.

2.- OBJETO Y ALCANCE DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo describe el proceso a seguir por todo el personal de (*sustituir por el nombre de la EMPRESA*) y de aquellas personas trabajadoras pertenecientes a otras empresas que realizan su actividad laboral dentro de las instalaciones de (*sustituir por el nombre de la EMPRESA*), en caso de encontrarse expuesto a situaciones de violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso.

El Protocolo, establece las medidas necesarias para, en primer lugar, prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso.

En segundo lugar, el Protocolo establece las actuaciones de instrucción y resolución para aquellos casos en los que se haya producido la situación de violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso.

Toda persona que considere que se encuentra envuelta en una situación de violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso, tendrá derecho a activar el presente Protocolo, sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona pueda ejercitar externamente a la empresa.

La empresa se compromete a actuar con la mayor diligencia posible y a proporcionar la asistencia y la ayuda necesaria para resolver los casos de violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso de la forma más rápida posible.

La Dirección de la empresa no tolerará las acusaciones falsas, pudiendo dar lugar a una acción disciplinaria.

El presente Protocolo es de aplicación a aquellas situaciones de violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

- b. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e. en el alojamiento proporcionado por la empresa, y
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La empresa se compromete a proteger el derecho a la intimidad de todos los implicados en los distintos casos que de violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso que sean gestionados a través de este protocolo. Se tratarán todos los datos con el máximo sigilo profesional y confidencialidad dando cumplimiento a la normativa de aplicación.

Las personas trabajadoras que tengan relación con un proceso tratado a través del presente protocolo se comprometen a guardar confidencialidad sobre la información a la que tengan acceso y no la difundirán.

3.- DEFINICIONES

En primer lugar, indicar que el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso refiere que la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Violencia laboral¹⁰

1. Conductas de violencia física. Son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza, que se practica entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo. También se incluyen las agresiones físicas de terceros como usuarios, clientes o pacientes sobre las personas trabajadoras de la empresa.

2. Conductas de violencia psicológica. Son comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre empresas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo. Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar a la salud de quienes trabajan pueden consistir en

10. Este apartado ha sido extraído de la siguiente guía de UGT: "La negociación en la empresa de un acuerdo de solución autónoma de conflictos de violencia laboral. Inspirado en las NTP 891 y 892". 2013. pp. 88-89

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

ataques a la persona en cuestión con medidas organizativas, ataques hacia sus relaciones sociales de la, ataques a su vida privada, amenazas de violencia física, ataques a las actitudes de la víctima, agresiones verbales, rumores...

3. Conductas de violencia organizativa. Aquellas que se derivan de las relaciones sociolaborales, del diseño del proceso productivo y de la estructura organizativa, de la distribución del poder en la organización, y de la administración del trabajo.

4. Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones del ejercicio profesional. Común a la mayor parte de situaciones de violencia laboral cuando se prolongan en el tiempo y característica del acoso laboral. Se desarrolla en distintos mecanismos, como declarar la incompetencia, impedir la competencia y demostrar la incompetencia.

5. Aislamiento social laboral. Característico de las situaciones de violencia laboral prolongadas, se convierte en central en los procesos de acoso laboral. Incluye las interferencias en el contacto social laboral, la restricción expresa del contacto y la negación del contacto.

6. Desprestigio personal. Puede aparecer en dinámicas de violencia laboral incluyendo las burlas y ridiculizaciones personales, las críticas a la vida privada y la difusión de rumores o calumnias sobre la persona.

7. Agresiones y humillaciones. La agrupación de estrategias cualitativas muestra, por su coincidencia en las mismas personas y los resultados cuantitativos, el grupo de estrategias más explícitas y directas. Este grupo incluye la agresión física (violencia física) y las prácticas laborales humillantes y discriminatorias.

8. Robos y daños. De menor incidencia en general, pero muy presentes en algunos sectores productivos. Se agrupan en este factor, los robos o daños a los materiales para el ejercicio de la actividad profesional y el adecuado mantenimiento de las condiciones de la actividad laboral,

9. Amenazas. La presencia de amenazas explícitas o implícitas son indicadores expresos de la toxicidad del entorno laboral.

Acoso laboral

La Nota Técnica de Prevención del INSST NTP n° 854 define el concepto de acoso psicológico en el trabajo como sigue:

“Acoso psicológico en el trabajo: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

La definición aceptada para el mobbing por la Comisión Europea es la siguiente: *“comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”* al adoptar la propuesta del grupo de estudio Violencia en el Trabajo en el 2001.

Destacar igualmente la definición de acoso psicológico en el trabajo recogida en el art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social:

“Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad, la edad o la orientación social de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crea un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Ciberacoso

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el término ciberacoso *“se ha utilizado para describir conductas agresivas llevadas a cabo a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, y puede incluir imágenes/videoclips, correos electrónicos o sitios de redes sociales, entre otros... El resultado previsible de infligir estos actos es un daño físico o psicológico a una víctima o a un grupo de víctimas, con lo que a menudo se degradan las condiciones de trabajo de la víctima o las víctimas o del entorno de trabajo en general. El ciberacoso requiere que el comportamiento agresivo se produzca de forma regular durante un período razonable o que la incidencia de dicho comportamiento agresivo tenga un efecto perjudicial duradero. El ciberacoso es un proceso que va en aumento y que puede afectar a trabajadores, supervisores, administradores, directores, clientes, subcontratistas, empleados y otras personas que participan en un contexto de trabajo”¹¹.*

4. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Cumpliendo con la normativa en prevención de riesgos laborales y considerando que la prevención de la violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso es la actuación preventiva más efectiva, indicar que la empresa ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales con el objetivo de identificar y eliminar los factores de riesgo que pudieran causar daño a la salud de las personas trabajadoras.

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales se ha acordado, con la representación de las personas trabajadoras, las medidas necesarias para reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial y en especial aquellos relacionados con la violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso.

11. Disponible en: *“Actualización de las necesidades del sistema”*: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC (ilo.org).

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

La evaluación de riesgos psicosociales será revisada siempre que se confirme un caso de acoso o violencia en el trabajo, para lo que se dará participación a los representantes de las personas trabajadoras.

En los reconocimientos médicos periódicos se incorpora la vigilancia específica de la salud frente a los riesgos psicosociales, que se diseñará siguiendo el criterio del Servicio Médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las personas trabajadoras, incluyendo mandos intermedios y directivos y directivas recibirán formación acerca de los riesgos de violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso, como identificarlos y formas de prevenirlos, así como información periódica sobre este protocolo.

Se incluirán en el Plan de Formación Anual, de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, cursos de contenido relacionado con la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de trabajo, control de estrés y estilos de dirección participativos y motivadores.

Se establecerán seminarios y cursos dirigidos específicamente al personal directivo, accesible a la representación social, con el objetivo principal de aportar conocimientos para ayudarles a detectar e identificar los factores de riesgo que puedan generar conductas de violencia.

5. GESTIÓN Y RESOLUCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y ACOSO PSICOLÓGICO Y CIBERACOSO ¹²

Mediante el presente acuerdo se establece un protocolo interno, rápido, eficaz y sencillo a través del cual las eventuales víctimas de cualquier conducta de violencia y acoso en el trabajo puedan denunciar este tipo de comportamientos.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla.

1º.- Inicio del protocolo.

Se reconoce expresamente el derecho de toda persona que haya sido objeto de violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso de disponer de todas las vías legales a su alcance para reparar los perjuicios sufridos. La interposición de alguna de ellas, en cualquiera de las fases de este proceso, paralizará el presente protocolo salvo en cuanto pueda afectar a los aspectos de prevención colectiva.

12. Este apartado ha sido extraído de la siguiente guía de UGT: "Procedimiento abreviado para la solución de conflictos de violencia en el ámbito laboral. A partir de las NTP 891 y 892". 2014. pp. 79-83

La persona afectada podrá directamente iniciar el protocolo o poner el hecho en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud, o en su caso, de los Delegados de Prevención, de los representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales) o de la persona de su confianza, para que inicien el protocolo.

Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de una posible conducta de violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso en el entorno de la empresa podrá iniciar el protocolo o solicitar a cualquiera de los mencionados en el párrafo anterior que la inicie.

El Comité de Seguridad y Salud y el Comité de Empresa podrán actuar de oficio en aquellos casos en los que dispongan de información fehaciente.

En todo caso la solución de los aspectos individuales del acoso o situación de violencia requerirá el expreso consentimiento de la persona acosada. La falta de ese consentimiento impedirá continuar el protocolo en cuanto a los aspectos individuales, pero no abordar los aspectos colectivos preventivos de la situación denunciada.

Escrito de denuncia.

La denuncia se formulará por escrito y se presentará a través del siguiente correo electrónico: añadir dirección de email.

La denuncia deberá contener como mínimo:

- El nombre del demandante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico).
- Identificación de la/s persona/s que presumiblemente están sufriendo las conductas de violencia.
- Descripción cronológica y detallada del acontecer de los hechos (desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos encaminados a solucionar el conflicto, etc.)
- Nombres de los testigos (de existir) que el denunciante solicita que sean escuchados por la Comisión.
- Copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Descripción de la solución preferida por el denunciante.
- Es aconsejable que en la denuncia se haga constar si es posible la descripción del puesto de trabajo y de la tarea de la posible víctima: monografía del puesto, grado de autonomía en el trabajo, contenido del mismo, tipo de relaciones que establece con sus compañeros, complejidad de la tarea, tipo y posibilidades de comunicación que se establecen, horarios, status social del puesto, carga de trabajo, diseño y entorno del puesto, estilos de mando, evaluación y promoción dentro del puesto, etc.

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

La persona denunciante y la denunciada y la posible víctima (si no hubiese sido la denunciante) tendrán derecho a ser asistidas en las reuniones por sendos representantes o asesores. También tendrán derecho a hacerse acompañar durante las reuniones por un representante sindical.

En el protocolo se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este protocolo se regirá por lo establecido en la normativa de referencia.

2°.- La Comisión.

La Comisión que se ocupa de la investigación y la propuesta de solución, debe estar integrada por un equipo imparcial de tres personas; una será propuesta por la persona afectada, o en su defecto, por el órgano de representación de los trabajadores, otra designada por la dirección de la empresa y la tercera será elegida, de común acuerdo, de entre el listado aprobado y que consta como Anexo I al presente documento.

A estos efectos, la representación de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa acuerdan aprobar un listado conjunto, a propuesta de ambas partes, de miembros de las posibles Comisiones que pudieran constituirse al amparo de este protocolo. El listado con los nombres y demás datos de identificación personal y profesional constará como Anexo I al presente documento. El listado acordado se depositará ante el Órgano, Sistema o Fundación encargado de la gestión de la solución de conflictos laborales.

Si la empresa no lo nombra su representante, la representación social dirigirá, en el plazo de tres días al órgano que se ocupe de la solución extrajudicial de conflictos laborales, la solicitud de que se designe el correspondiente miembro de la Comisión. A su vez, facilitará el nombre de la persona que formará parte de la Comisión en representación de la parte social y emplazará a la empresa para que identifique a la persona que designa en su representación.

Las partes podrán, de común acuerdo, solicitar que los tres miembros de la Comisión sean elegidos por insaculación del listado que consta como Anexo I al presente documento.

Con carácter transitorio, y hasta la suscripción del Anexo I, las partes se comprometen a aceptar como listado de miembros de la Comisión, el listado de árbitros laborales designados por los órganos de las Comunidades Autónomas que gestionan los Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

A los componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y / o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada).

En el plazo de cinco días, a contar desde la recepción de la denuncia, los miembros designados por las partes deberán levantar acta de constitución de la Comisión.

3º.- Investigación de los hechos.

La Comisión efectuará un primer examen del contenido del escrito de denuncia a fin de decidir si se admite o no a trámite por el cauce regulado en este protocolo.

La no admisión deberá ser contestada por escrito, motivada y, en su caso, indicará las vías alternativas a emplear por el interesado. Si no existen indicios de violencia y/o acoso laboral, pero se aprecia una situación de conflicto que pudiera derivar en acoso o violencia laboral, se comunicará a la Dirección de la empresa y al Comité de Seguridad y Salud, sugiriendo la adopción de las medidas necesarias para poner fin a la situación.

Se informará a las personas implicadas el inicio de la investigación de los hechos denunciados y se acordará con ellas una fecha para mantener una reunión de manera individualizada. Se garantizará en el protocolo el derecho de las partes en conflicto a expresarse libremente y a alegar lo que estimen más oportuno para la defensa de sus derechos.

Se practicarán cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias a juicio de la Comisión, garantizando una total discreción y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

Todas las personas trabajadoras y mandos de la empresa están obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la Comisión y a guardar la debida confidencialidad.

La Comisión podrá exigir en todo momento a cualquiera de los participantes la presentación de documentos o información.

En la investigación de los casos relacionados con cualquier tipo de violencia se estará a lo dispuesto en la LRJS, especialmente, a lo estipulado en el Art. 96 respecto de la carga de la prueba.

Durante el protocolo, la Comisión, podrá plantearse la adopción de medidas cautelares de protección. La propuesta de las mismas será comunicada y solicitada a la Dirección de la empresa y a la persona trabajadora afectada. Durante la tramitación de las actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, distanciamiento social o trabajo a distancia, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La investigación será llevada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, especialmente la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este protocolo.

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Si la víctima no hubiese sido la denunciante en este trámite deberá concretar las medidas que solicita que se adopten.

Esta fase no deberá demorarse más del tiempo imprescindible y en cualquier caso no durará más de 20 días.

4°.- Plazo de resolución.

El periodo de resolución no será superior a 30 días. No obstante, cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, el mencionado plazo podrá ser prorrogado hasta los 45 días.

5°.- Elaboración del informe.

El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de solución. El informe incluirá la información siguiente:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas
- Una relación de los hechos del caso que resulten acreditados a juicio de la Comisión.
- Un resumen de las diligencias practicadas por la Comisión, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.
- Una propuesta de las medidas a adoptar.

Este informe será remitido a la Dirección de la empresa para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias. Así mismo, se remitirá copia a las partes implicadas, al Comité de Seguridad y Salud y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección de la empresa decidirá, en un plazo de 5 días desde la remisión de la propuesta de la Comisión, las acciones a adoptar en relación con la propuesta de la misma y comunicará su decisión inmediatamente a los afectados.

Si la Dirección considera necesario sancionar a la persona agresora se aplicará el régimen de infracciones y sanciones previsto en el Convenio Colectivo (Incluir el nombre del Convenio Colectivo al que se acoge la empresa).

La empresa se compromete a sufragar los gastos sanitarios y farmacológicos de las víctimas de violencia laboral, acoso psicológico y ciberacoso.

En caso de que la Dirección de la empresa no responda dentro del plazo fijado en el párrafo anterior, la acción propuesta por la Comisión se considerará como la decisión tomada, que pasará a tener carácter vinculante y será ejecutiva a todos los efectos.

Cuando la Dirección de la empresa no acepte la propuesta, dará explicaciones detalladas a las partes, a la Comisión y a los representantes legales de las personas trabajadoras.

La Empresa garantizará que las personas que planteen una denuncia en materia de violencia laboral o las que presten asistencia en el proceso no serán objeto de represalia alguna.

6. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO¹³

La Comisión velará porque las personas que consideren que han sido objeto violencia laboral/ acoso psicológico/ ciberacoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias.

Para ello, la Comisión deberá supervisar la situación posterior, con el fin de asegurarse que el acoso ha cesado y de que no existen represalias sobre la persona denunciante. A estos efectos, la Comisión deberá presentar un informe ante la Dirección de la empresa, la representación de las personas trabajadoras y las partes afectadas, a los seis meses y, en su caso, también al año de haber emitido la propuesta de solución en el que constate la situación posterior, la efectividad de las medidas adoptadas y, si se considera necesario, formulará nueva propuesta.

En segundo término, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen, expresamente, a que las deficiencias encontradas en cada uno de los momentos que establece el protocolo sean atendidas y resueltas.

Las partes firmantes garantizarán que, en la aplicación del presente Protocolo, se recogerán los aspectos deficientes y mejorables sobre los que activar medidas preventivas. Dicho documento debe ser elaborado y consensuado entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Y el mismo debe ser considerado a la hora de llevar a cabo el Plan de Prevención de la empresa.

7. MEDIDAS DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Para dar a conocer el presente protocolo se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Se entregará copia a cada una de las personas trabajadoras de la empresa, así como aquellas pertenecientes a otras empresas y que presenten servicio en las instalaciones de (añadir nombre de la empresa).

13. Este apartado ha sido extraído de la siguiente guía de UGT: "Procedimiento abreviado para la solución de conflictos de violencia en el ámbito laboral. A partir de las NTP 891 y 892". 2014. pp. 90-91

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

- Se colgará en la intranet de la compañía.
- Se enviará por correo interno periódicamente junto con una nota informativa de los aspectos de mayor relevancia.
- Se entregará copia a las nuevas incorporaciones a la compañía.

8. VIGENCIA DEL PRESENTE ACUERDO Y DEL CARÁCTER VINCULANTE DEL MISMO

El contenido del presente procedimiento es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes.

El presente protocolo se mantendrá vigente en tanto en cuanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o sea renegociado por las partes legitimadas al efecto.

ANEXO III

MODELO DE PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN EFECTIVA Y SALUDABLE TRAS AUSENCIA PROLONGADA¹⁴

La reincorporación al trabajo tras una ausencia prolongada debe hacerse de una manera flexible y segura, en los que se ponga en el centro al trabajador o trabajadora y adaptando el trabajo a la persona.

La empresa junto con los representantes de las personas trabajadoras y el servicio de prevención deben articular adaptaciones progresivas o permanentes del puesto de trabajo y/o de sus condiciones de trabajo, de manera que favorezcan a las personas trabajadoras afectadas, un retorno seguro a su puesto de trabajo.

Los roles de los distintos intervinientes en el proceso se detallan a continuación:

Persona trabajadora: Debe adoptar un papel activo colaborando con la empresa en el proceso de reincorporación. Prestará consentimiento expreso de adhesión al procedimiento sin compromiso de permanencia en el mismo, de manera que podrá abandonarlo en cualquier momento.

Dirección/empresario o empresaria: Es la responsable de incorporar la política de retorno al puesto de trabajo en la política preventiva de la empresa.

Funciones:

- Definición, con la participación de los representantes de las personas trabajadoras, de la política de reincorporación y los objetivos que se persiguen asumiendo su compromiso y dotando de los recursos necesarios para su puesta en marcha y seguimiento.
- Asignación de un presupuesto adecuado que cubra todo gasto de implantación de medidas técnicas, de tratamiento, formativas, etc.
- Velará por el cumplimiento del procedimiento.

RRHH: Es el responsable de garantizar la puesta en marcha de las medidas técnicas y organizativas que se hayan definido en todo el proceso de reincorporación.

14. El Modelo de Protocolo de reincorporación al puesto de trabajo tras una baja de larga duración, ha sido extraído íntegramente de la Guía de UGT- Castilla y León: "Guía de retorno al trabajo tras ausencia prolongada. Procedimiento de reincorporación al puesto de trabajo tras una baja de larga duración". 2019. pp. 38-49. Nos hemos permitido la licencia de realizar unas pequeñas adaptaciones y modificarlo a lenguaje inclusivo.

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Funciones:

- Determinación de los casos susceptibles de aplicación del procedimiento.
- Comunicación de los casos a los sujetos implicados.
- Diseño e implantación de las acciones formativas para todos los implicados en el proceso.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la consideración que tienen las personas trabajadoras retornadas.

Administrador/a del caso: Es el responsable de mantener contacto directo y continuado durante este proceso de reincorporación con la persona trabajadora, de tal manera que genere un clima de confianza y motivación hacia la vuelta al trabajo.

Funciones:

- Elaboración del programa de reincorporación, de su implantación y seguimiento, coordinando todas actuaciones definidas, e implicando a todos participantes del proceso.

Debe estar capacitada, y por lo tanto haber recibido formación específica para desarrollar sus funciones. Su nombramiento debe someterse a consulta previa de la representación de las personas trabajadoras. Dicho nombramiento quedará registrado en un acta, en el que se definirán sus funciones específicas. El gestor/a del caso firmará un documento de confidencialidad.

(Entendemos que para pymes y micropymes, el Servicio de Prevención es el más indicado para realizar esta función por su conocimiento de las tareas y riesgos del puesto de trabajo, y su atribución legal de realizar la evaluación de la salud de la persona trabajadora que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.)

Responsable inmediato: es un apoyo directo para la persona trabajadora reincorporado y una figura clave para la puesta en marcha del programa de reincorporación, pero sobre todo para el seguimiento del mismo. También es importante que reciba formación específica.

Funciones:

- Facilitar toda la información que requiera el administrador/a del caso para poder elaborar el programa de reincorporación.
- Supervisión de que las medidas establecidas son adecuadas y suficientes.
- Delegados de prevención o representantes de las personas trabajadoras: deben ofrecer apoyo a la persona trabajadora durante el proceso.
- Asesoramientos sus derechos y garantías.
- Participación en la definición de la política de reincorporación laboral efectiva y saludable.

- Participación en la designación del administrador/a del caso.
- Participación en la elaboración del procedimiento de reincorporación, así como en las medidas que formen parte de los programas de reincorporación.
- A nivel colectivo, llevarán a cabo una labor de información y sensibilización entre la plantilla para conseguir un grupo laboral de apoyo o sistema de compañerismo.

Personal sanitario del servicio de prevención: Son los responsables de emitir la aptitud de la persona trabajadora una vez reincorporado al puesto de trabajo. Para emitir la aptitud, el médico del Servicio de Prevención debe contemplar además de la situación personal de la propia persona trabajadora al alta, las condiciones de su puesto de trabajo y las características de la organización, así como las medidas que contempla el Plan individualizado. Podrá recomendar otras adaptaciones que no se contemplan en dicho plan que aseguren una reincorporación laboral segura para la propia persona trabajadora.

Compañeros y compañeras: deben ofrecer apoyo a la persona trabajadora en su proceso de reincorporación.

Servicio de Prevención: Es el responsable de prestar apoyo y asesoramiento técnico en todo del proceso de reincorporación.

- Asesorar a empresa y representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de la política de reincorporación laboral efectiva y saludable.
- Orientar al administrador/a del caso en el proceso de reincorporación.
- Evaluar las cargas y exigencias psicofísicas del puesto de trabajo, así como los riesgos laborales del mismo.
- Realizar recomendaciones sobre las adaptaciones técnicas u organizativas que precise la persona trabajadora retornado.
- Evaluar y controlar periódicamente las condiciones de trabajo de la persona trabajadora retornada para verificar que no influyen negativamente sobre proceso de recuperación.

(Será el administrador/a del caso en empresas que carezcan de personal propio para asumir esta función.)

POLÍTICA DE REINCORPORACIÓN LABORAL EFECTIVA Y SALUDABLE

Los principios y compromisos que esta dirección asume respecto al retorno al trabajo son reflejo de los valores sobre los que se cimienta el sistema preventivo, situando a la persona en el centro de la intervención preventiva.

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

Las personas constituyen el valor más importante que garantiza el futuro de esta empresa, por lo que promoverá todas aquellas acciones que puedan contribuir a mejorar su calidad de vida laboral.

La seguridad y salud de las personas trabajadoras que retornan al trabajo será uno de los objetivos permanentes y fundamentales del sistema de gestión de la empresa, de la misma forma que lo son la calidad, la productividad y la rentabilidad de las actividades.

La política de reincorporación laboral efectiva y saludable estará integrada en el conjunto de políticas de la empresa, de tal forma que los directivos, técnicos, mandos y persona trabajadoras asumirán las responsabilidades que tengan en el proceso de retorno al trabajo. Todo el personal con mando asegurará unas correctas condiciones de las personas trabajadoras retornadas a su cargo.

La planificación de la actividad preventiva contemplará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras puedan desarrollar su actividad en condiciones seguras, adecuando los aspectos materiales a las condiciones de cada trabajo, evitando perjudicar su proceso de reincorporación.

La empresa promoverá y establecerá los medios necesarios para la puesta en marcha de la política de reincorporación laboral efectiva y saludable. En este sentido se asignará un presupuesto adecuado que cubra todo gasto de implantación de medidas técnicas, de tratamiento, formativas, etc.

Se tendrán en cuenta las capacidades profesionales de estas personas trabajadoras en el momento de encomendarles las tareas, adaptando los requerimientos del puesto de trabajo a sus capacidades psicofísicas.

La empresa asumirá un modelo de reincorporación laboral participativo, basado en el derecho de las personas trabajadoras a participar activamente en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo, para tomar las acciones necesarias para su protección. Para ello, se dispondrán además de los cauces representativos establecidos legalmente, aquellos otros creados al efecto.

Todas las actividades que se desarrollen en el marco de la política de reincorporación laboral efectiva y saludable se harán con pleno respeto al derecho a la intimidad de la persona trabajadora retornada. Tendrán su base, además, en la voluntariedad de la persona trabajadora y en la confidencialidad de la información.

La empresa facilitará las vías adecuadas para una reincorporación lo más flexible posible (descansos periódicos, área privada para tomar medicamentos, horarios de trabajo flexibles que favorezcan acudir a consultas médicas y/o rehabilitaciones, etc.,).

OBJETIVOS

El objetivo general del procedimiento es garantizar una reincorporación laboral efectiva, saludable y duradera de la persona trabajadora retornada.

Objetivos específicos:

- Apoyar el retorno al trabajo a las personas trabajadoras que vuelven de una baja de larga duración.
- Facilitar que las personas trabajadoras que presenten una baja de larga duración vuelvan a la empresa, a un puesto de trabajo compatible con sus capacidades.
- Facilitar, una rápida y segura vuelta al trabajo.
- Mejorar el bienestar laboral de persona trabajadora retornada.

ALCANCE

El presente protocolo será de aplicación al conjunto de la empresa. Se pondrá en marcha para bajas cuya duración se prevea superior a los 180 días, derivada de contingencia común o profesional. Asimismo, se aplicará en aquellos casos en los que tras una revisión de la incapacidad permanente el INSS ha resuelto revocarla o bien se ha reconocido una incapacidad permanente parcial.

PROCESO DE INTERVENCIÓN

La gestión del proceso de reincorporación contempla las siguientes fases:

- 1) Contacto con la persona trabajadora (a desarrollar por la empresa en concreto, el administrador/a del caso, con la participación de los delegados/as de prevención si los hubiera).
- 2) Entrevista personal inicial (a desarrollar por el administrador/a del caso, con el asesoramiento del servicio de prevención y la colaboración de los delegados/as de prevención, que podrán asistir a la reunión siempre que lo solicite la persona trabajadora afectada).
- 3) Evaluación de cargas y exigencias psicofísicas del puesto de trabajo (a desarrollar por la empresa con el asesoramiento del servicio de prevención, y con la participación de los delegados/as de prevención).
- 4) Elaboración del programa individualizado de reincorporación (a desarrollar por adminis-

Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral

trador/a del caso con el asesoramiento del Servicio de Prevención, la colaboración del mando inmediato y con la participación de los delegados/as de prevención).

- 5) Implantación del programa (a desarrollar por la empresa, con la supervisión del administrador/a del caso, el asesoramiento del servicio de prevención, la colaboración del mando inmediato, y la participación del delegado/a de prevención).
- 6) Seguimiento y valoración (a desarrollar por la empresa, con la supervisión del administrador/a del caso, el asesoramiento del servicio de prevención, la colaboración del mando inmediato y la participación del delegado/a de prevención).

INICIO DEL PROCESO

El proceso de intervención se inicia una vez que la baja supera los 180 días. La baja médica laboral responderá a patologías musculoesqueléticas, enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares, cáncer y patologías mentales. Tanto derivadas de contingencia común como profesional.

Igualmente, se iniciará una vez que la empresa recibe la resolución del INSS por la que revocan a la persona trabajadora la Incapacidad permanente total o bien, le reconocen la incapacidad permanente parcial.

La empresa comunicará al administrador/a del caso y a la representación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud estas situaciones.

CONTACTO INICIAL CON LA PERSONA TRABAJADORA Y CONTACTOS PERIÓDICOS

El administrador/a del caso se pondrá en contacto con la persona trabajadora afectada, ofreciéndole la posibilidad de adherirse voluntariamente al procedimiento de reincorporación laboral efectiva y saludable.

En el caso de que la persona trabajadora acepte voluntariamente este ofrecimiento, se concertará con ella una entrevista inicial.

El administrador/a del caso trasladará la decisión de la persona trabajadora (tanto positiva como negativa) a la representación específica de las personas trabajadoras. Asimismo, en el caso de que la persona trabajadora acepte adherirse al procedimiento, el administrador/a del caso se lo comunicará al superior inmediato y al servicio de prevención.

ENTREVISTA PERSONAL INICIAL Y CONTACTOS PERIÓDICOS

La entrevista la llevará a cabo el administrador/a del caso, con el asesoramiento del servicio de prevención y la colaboración de los delegados/as de prevención, que podrán asistir a la reunión siempre que lo solicite la persona trabajadora afectada.

En la entrevista inicial el administrador/a del caso informará del porqué, para qué y cómo se va a desarrollar el procedimiento.

La persona trabajadora firmará un consentimiento informado en el que se indicará que el procedimiento se desarrolla bajo el respeto a la dignidad, la autonomía de la voluntad y la intimidad de la persona trabajadora. Además, se dispondrá que la persona trabajadora pueda abandonar el proceso en cualquier momento.

Durante la entrevista se debe recordar el objetivo, que es facilitar, siempre que sea posible, el retorno al trabajo en condiciones seguras y saludables. Se debe explicar la política de reincorporación establecida en la empresa, el procedimiento de actuación acordado con la representación de las personas trabajadoras y los recursos de los que se disponen para poderlo llevar a cabo.

La entrevista debe explorar los elementos que influyen en la valoración de vuelta al trabajo, ya sean personales, laborales o sociales con el fin de identificar posibles barreras y facilitadores del retorno.

El gestor del caso practicará una escucha activa.

Elementos a explorar durante la entrevista:

- Factores personales: Estado de salud. Estado anímico. Expectativas respecto al retorno al puesto de trabajo. Capacidades para poder desarrollar otras tareas y expectativas de futuro. Necesidades que percibe de cara al retorno, impacto económico de la baja médica laboral, etc.
- Factores laborales: Consideración del impacto de las condiciones de trabajo (también los factores organizativos) sobre su salud en el momento de la reincorporación. Demandas físicas y mentales del puesto que ocupa. Capacidades y conocimientos de la persona trabajadora para llevar a cabo dichas tareas. Apoyos en la empresa. Satisfacción con su trabajo, etc.
- Factores sociales: Apoyos familiares y relaciones sociales. Disponibilidad de servicios. Obstáculos administrativos y/o legales, etc.

Tras la entrevista inicial y hasta el momento de la reincorporación, el administrador/a del caso tendrá contactos periódicos con la persona trabajadora para prestarle el apoyo que requiera, despejando dudas e incertidumbres ante la vuelta al trabajo.

EVALUACIÓN DE CARGAS Y EXIGENCIAS PSICOFÍSICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

Es fundamental conocer las cargas y exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo para gestionar la reincorporación laboral y garantizar que se realiza de manera segura y efectiva.

En este sentido, la empresa con el asesoramiento del servicio de prevención, evaluará las exigencias del puesto de trabajo estableciendo el nivel de esfuerzo requerido por las tareas que se realizan en el mismo, determinando el perfil ocupacional de dicho puesto. También se revisará la evaluación de riesgos.

Si la reincorporación se produce tras una baja debida a enfermedad mental, se llevará a cabo un estudio de carga mental tomando como referencia la evaluación de riesgos psicosociales del puesto de trabajo.

Esta información servirá para orientar la adaptación del puesto de trabajo o aconsejar el cambio si la adaptación no fuera posible, alertando sobre la peligrosidad de determinadas condiciones de trabajo para la persona trabajadora retornada sobre las que hay que intervenir.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA INDIVIDUALIZADO DE REINCORPORACIÓN

En función de la información obtenida de la reunión inicial con la persona trabajadora, de la evaluación de cargas y exigencias psicofísicas del puesto de trabajo y de las consideraciones que realice el servicio de prevención, el administrador/a del caso redactará las medidas y los tiempos de ejecución que formarán parte del programa individualizado de reincorporación.

En la elaboración del programa, participará la representación específica de las personas trabajadoras y contará con el asesoramiento del servicio de prevención tanto en su vertiente técnica como sanitaria. También se considerará aquella información que pueda facilitar el mando inmediato.

Del mismo modo, se informará a la persona trabajadora de su contenido para que de su conformidad. Las medidas tenderán a garantizar el necesario equilibrio entre las necesidades y capacidades de la persona trabajadora y las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo. Serán flexibles y podrán modificarse cuando la situación lo requiera.

El programa podrá contemplar medidas de adaptación del puesto:

- Ergonómicas (alturas, espacios, dimensiones, accesibilidad, etc.,).
- Biomecánicas (reducir el tiempo de exposición a tareas con excesiva intensidad de fuerza de aplicación; reducir la repetitividad de las tareas; evitar el manejo manual de materiales

con pesos elevados; proporcionar posturas de trabajo adecuadas; reducir las fuerzas; adecuar la velocidad de ejecución de movimientos; favorecer la circulación en el puesto de trabajo, etc.,).

- Ambientales del trabajo: ruido, iluminación, temperatura, vibraciones, exposición a agentes químicos, biológicos, etc.
- Organizativas: Adecuar el horario de trabajo y pausas; facilitar cambios de turnos; adecuar el ritmo de trabajo; adaptar los objetivos de productividad, etc.
- Formación y cualificación de la persona trabajadora ante un cambio en las condiciones de trabajo o esta vuelta se produce en otro puesto de trabajo distinto.

IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA

Se pondrá en marcha una vez que la persona trabajadora se incorpora al puesto de trabajo tras el alta médica laboral, sin perjuicio de que determinadas medidas deben haberse realizado antes de la vuelta de la persona trabajadora a la empresa.

El servicio de prevención llevará a cabo la vigilancia de la salud tras ausencia prolongada y comprobará que las medidas de adaptación que contiene el programa individualizado son suficientes para garantizar una reincorporación segura, y compatibles con las restricciones que la persona trabajadora presente en su caso. Además, emitirá el certificado de aptitud.

La persona trabajadora se incorporará con las adaptaciones previstas y contará con el apoyo continuo del administrador/a del caso, el mando inmediato y los representantes de las personas trabajadoras.

SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN

El administrador/a del caso realizará el seguimiento del programa según los plazos establecidos en el mismo. Para ello contará con la información del mando inmediato, el asesoramiento del servicio de prevención y por supuesto, con la información que la persona trabajadora le traslade.

Valorará la efectividad de las medidas, así como posibles reajustes que fueran necesarios. Salvo excepciones o necesidades sobrevenidas, el seguimiento finalizará a los seis meses del reintegro de la persona trabajadora.



UGT 