

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

Badajoz, 16 de septiembre de 2005.

El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas,
JUAN CARLOS BUENO RECIO

RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del “Acuerdo interprofesional en materia de seguridad y salud en el trabajo para la negociación colectiva en Extremadura”. Expte.: 8/2005.

Visto el texto del “Acuerdo Interprofesional en materia de seguridad y salud en el trabajo para la negociación colectiva en Extremadura” (código informático 8100155), suscrito el día 25 de julio de 2005, de una parte por la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX), y de otra parte por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT-Extremadura) y Comisiones Obreras de Extremadura (CC.OO.-Extremadura); y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 y 3 en relación con el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17-5-95).

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el “Diario Oficial de Extremadura”.

Mérida, 16 de septiembre de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ACUERDO INTERPROFESIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EXTREMADURA

En consonancia con el texto constitucional, el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los convenios colectivos la facultad de regular las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran las referidas a la seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deja un amplio margen para que, a través de la negociación colectiva, se mejoren y se desarrollen sus disposiciones para adaptarlas a las necesidades propias de cada ámbito de negociación.

Resulta por tanto evidente el carácter negociable de la seguridad y salud en el trabajo y de la prevención de riesgos laborales, tanto a través de convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior, como por medio de los “acuerdos sobre materias concretas” a que hace referencia el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El IV Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales, suscrito el 14 de abril de 2004 por las partes firmantes de este acuerdo y la Junta de Extremadura, contempla entre sus objetivos “fomentar la cultura de la prevención a través de la negociación colectiva procurando que, por parte de los agentes sociales, lleguen a acuerdos en los que se recoja toda la potencialidad y riqueza que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales faculta”.

Asimismo, en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 —suscrito el 4 de marzo de 2005— las Organizaciones firmantes han expresado su preocupación por la situación de la siniestralidad laboral en España, al tiempo que manifestaban el compromiso para corregirla en el marco de la negociación colectiva, fomentando la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas, y llamando a la colaboración de todos los sujetos implicados en su ámbito de responsabilidad.

Con esta perspectiva, el presente Acuerdo tiene como objetivo establecer recomendaciones y orientaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, a tener en cuenta en el desarrollo de la actividad negociadora a nivel sectorial y de empresa en Extremadura, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes negociadoras de cada ámbito concreto.

Ello no obsta para que el presente Acuerdo tenga carácter obligatorio —con base en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores—, comprometiéndose por ello las partes firmantes a intensificar los esfuerzos para que, cuando sus respectivas Organizaciones intervengan en los procesos negociadores, ajusten sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el mismo.

I. COMISIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CONVENIOS SECTORIALES

Las políticas de prevención deben basarse en el conocimiento de la realidad y la proximidad entre las que la diseñen y los sujetos receptores y copartícipes de las mismas. Los convenios sectoriales son la mejor herramienta para lograr la implantación real y efectiva de dichas políticas.

Como un instrumento más para la gestión de la Prevención, se recomienda la creación en los Convenios de comisiones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, si así lo decidieran las partes, las funciones que a continuación se detallan podrían ser asignadas a la comisión paritaria del convenio, sin perjuicio de otras que puedan acordarse en el marco de la propia negociación colectiva.

Estas comisiones tendrían, entre otras, las siguientes funciones:

- Realizar estudios, análisis y diagnósticos de situación, que permitan tener un conocimiento real de la situación de las condiciones de trabajo.
- Elaborar, en base a los estudios anteriores, propuestas de actuación con el fin de conseguir la integración de la prevención, como principal reto y carencia en los momentos actuales.
- Proponer y elaborar la realización de planes de actuación en las empresas de mayor siniestralidad del sector.
- Confeccionar planes de formación específica en función de los riesgos presentes en los centros de trabajo.
- Elaborar criterios, o difundir los existentes, para una correcta gestión de la prevención a partir del Plan de Prevención: Evaluación de riesgos y la planificación con una sistemática de actuación que facilite y posibilite sistemas de control y eficacia de la planificación preventiva.
- Mediar y complementar en materia de seguridad y salud en el trabajo, a petición de cualquiera de las partes.
- Sostener y complementar las comisiones paritarias de los convenios en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Con el fin de poder realizar las funciones expuestas, en el marco de los convenios sectoriales, las partes podrán dotarse de asesores técnicos. Estos asesores pueden ser los técnicos que en los momentos actuales forman parte de los Gabinetes de Salud creados por las Organizaciones empresariales y sindicales en base a los Proyectos aprobados por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, potenciados y complementados

por los Convenios establecidos con la Administración Autonómica (Consejería de Economía y Trabajo).

2. VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud ha de tener como finalidad buscar las alteraciones de la salud asociadas a las condiciones de trabajo, y tiene una estrecha relación con los riesgos para la salud inherentes al trabajo de la persona a la que se practica el reconocimiento médico.

Su puesta en práctica debe servir para detectar anticipadamente la aparición de problemas de salud, para diseñar la actuación preventiva de la empresa y, en su caso, para evaluar la efectividad de las medidas que se hubieran adoptado. Por ello resulta controvertida la práctica habitual de reconocimientos periódicos e inespecíficos a los trabajadores, debido a su ineficacia preventiva.

La actitud y predisposición tanto individual como colectiva hacia el desarrollo de las medidas dependen, en gran parte, de la información que se facilite sobre los objetivos e importancia de la vigilancia de la salud en la prevención de riesgos, de la clara explicación del contenido de las pruebas y reconocimientos sanitarios a realizar a los trabajadores, y de las consecuencias que pudieran derivar del resultado de los mismos.

En conclusión, la práctica actual de la negociación colectiva en materia de vigilancia de la salud, requiere una reflexión y un cambio de orientación principalmente en relación a los temas siguientes: revisión médica general, inclusión de las pruebas médicas específicas y los criterios de obligatoriedad para el conjunto de la plantilla, teniendo en cuenta lo que a tal efecto establece el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otra parte se demuestra estadísticamente que el 33% de los accidentes mortales declarados tienen su origen en Patologías no traumáticas (accidentes cerebrales o cardiovasculares), por lo que se hace preciso incidir en investigar las causas y analizar la evaluación de riesgos y la planificación, incidiendo en la necesidad de formar e informar a los trabajadores para lograr modificar prácticas y hábitos de conductas no saludables.

Por todo lo expuesto, se recomienda que la negociación colectiva potencie los siguientes aspectos:

- Los trabajadores y trabajadoras, previamente a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y el contenido de ésta, y requiriéndose el consentimiento del interesado.
- La vigilancia de la salud debe realizarse en función de los riesgos específicos, y sus protocolos contemplarán las orientaciones de las autoridades sanitarias.

— El Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, los delegados y delegadas de prevención, serán informados del resultado epidemiológico (colectivo) considerando (siempre que sea posible) criterios de secciones, categorías profesionales, sexo y edad, preservando, en todo caso, la confidencialidad de los datos de salud.

— Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes al puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como “no apto” para su trabajo habitual, se priorizará la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y criterios de los supuestos de movilidad funcional.

— En todo caso, la vigilancia de la salud se regirá por los acuerdos contemplados en esta materia en la mesa de salud laboral de ámbito estatal.

— Se promoverán campañas de sensibilización que potencien hábitos de conductas saludables e informen sobre los problemas derivados por el uso de sustancias que produzcan adicción.

3. PLUSES DE PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y/O TOXICIDAD

Actualmente un número importante de convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa, contemplan la existencia de pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad, con lo que se estaría asumiendo la posibilidad de que un trabajador sufra daños a su salud, de manera consentida, a cambio de una remuneración en forma de plus.

Con el fin de favorecer la aplicación de los planes de prevención, y la eliminación gradual de los pluses, se propone una reflexión en los marcos de los convenios en que se consideren estos tipos de pluses:

— Establecer planes, con la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, para analizar y en su caso reorientar los pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad. La actuación requerirá un estudio en profundidad de las diversas situaciones de riesgo ligadas a los pluses, con el objetivo de poner en práctica medidas que eliminen o minimicen los riesgos, anteponiendo siempre las medidas de tipo colectivo a las de protección individual. Entre estas medidas se incluirán las de tipo organizativo.

— En tanto sigan en vigor los pluses anteriores, deberá excluirse de los trabajos afectados a las personas con un contrato de tipo formativo.

4. LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN

La práctica y la experiencia ponen de manifiesto que la participación es un instrumento positivo e imprescindible para la implantación de la actividad preventiva en las empresas, ya que la prevención necesita de la implicación del conjunto de las partes afectadas. Por otra parte hay que tener en cuenta que el marco de participación, y así lo prevé la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, requiere en algunas ocasiones la adaptación de los instrumentos y derechos de participación.

La normativa de Prevención de Riesgos Laborales considera la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representaciones como instrumento necesario y positivo, y en este sentido tiene que destacarse la figura del delegado de prevención.

En este sentido las partes firmantes de este acuerdo recomendamos que la negociación colectiva aborde los aspectos siguientes:

— La negociación colectiva podrá determinar, analizando las características de cada sector o empresa, los sistemas más adecuados de elección de los delegados y delegadas de prevención, así como el establecimiento de las fórmulas y medidas necesarias a diferentes niveles, a fin de que los delegados y delegadas de prevención puedan ejercer las funciones y competencias que la normativa les otorga.

— La formación en materia de seguridad y salud de los delegados y delegadas de prevención será considerada como tiempo de trabajo efectivo, y por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

— En el Marco del Comité de Seguridad y Salud y, en su caso, con los delegados y delegadas de prevención, se decidirán aspectos como:

- Modalidad de organización preventiva a implantar en la empresa.
- Establecimiento de sistemas de gestión de la prevención: Evaluación y Planificación.
- Sistemática de información por parte del empresario ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o cualquier daño profesional.
- Sistemática a seguir para posibilitar la presencia de los delegados de prevención durante las visitas a los centros de trabajo por parte de representantes de la autoridad laboral.
- Al objeto de intensificar la participación en materia preventiva en aquellos sectores en que la siniestralidad laboral, cuantificada en función de los índices de incidencia, resulte notoria, se establecerá la obligación de constituir Comités de Seguridad y Salud

en empresas o centros de trabajo de menor dimensión a la prevista legalmente.

5. ACCIDENTES LABORALES DE TRÁFICO

Un número importante de los accidentes de trabajo, tanto dentro de la jornada como in itinere, están relacionados con los accidentes de tráfico, y aumenta su dimensión cuando se analizan los accidentes graves y mortales. En concreto el 27% de los accidentes mortales declarados en centros de trabajo tienen su origen en accidentes de tráfico (los denominados accidentes de gestión). Este tipo de accidentes afecta al conjunto de sectores, y lo que hoy conocemos señala que tienen una dimensión múltiple, puesto que inciden factores no sólo derivados de unas deficientes condiciones de trabajo: turnos, horarios, trabajos estresantes, aspectos organizativos, etc., sino condiciones relativas a seguridad vial: estado de las carreteras, condiciones climatológicas, estado de los vehículos, intensidad de tráfico, etc., o del estado del propio trabajador: salud, hábitos, experiencia, etc. Con el objetivo de incidir, desde las políticas de relaciones laborales, en este tipo de accidentes, creemos conveniente potenciar que:

— La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, cuando proceda en función de la actividad desarrollada, tiene que prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de jornada laboral.

— Los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada se han de investigar teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y, si procede, las condiciones de los vehículos de empresa, con el fin de identificar las condiciones que provocan los mencionados accidentes y establecer medidas de intervención.

— Se estudiarán las características de los accidentes de trabajo in itinere con el objetivo de definir medidas para actuar sobre las causas, como la potenciación del transporte colectivo, mejoras del transporte público, mejoras de las infraestructuras viales, etc.

6. LA PREVENCIÓN ANTE LA SUBCONTRATACIÓN

Siendo cada vez más frecuentes los supuestos en que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo, y con el fin de que esta concurrencia de actividades empresariales no repercuta en la seguridad y la salud de los trabajadores de las empresas concurrentes, se considera necesario que la negociación colectiva desarrolle y concrete las disposiciones que los diferentes empresarios deban poner en práctica para prevenir los riesgos laborales derivados de esa concurrencia, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto

171/2004, de 30 de enero, que lo desarrolla. Entre otros aspectos deberán concretar los siguientes aspectos:

— La determinación de los medios de coordinación y la presencia de recursos preventivos.

— Deberán concretarse los derechos de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes si los hubiera, a la información sobre:

- La contratación y subcontratación de obras y servicios.

- La concurrencia de actividades empresariales.

- La cooperación necesaria para la aplicación y fomento de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las medidas de emergencia ante situaciones que puedan afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores.

7. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS SOBRE LA REPRODUCCIÓN

Aceptando que tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en sus artículos 25.2 y 26, como la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, establecen medidas de prevención de la salud reproductiva, y entendiendo que la maternidad es merecedora de medidas de cuidado y protección que aseguren un plus de bienestar, en el marco de la negociación colectiva se analizará la posibilidad de establecer mejoras en orden a facilitar que la movilidad en el puesto de trabajo o función se pueda producir ante una duda fundada, a petición de la trabajadora y previa consulta con los representantes de los trabajadores en materia de prevención, sin exigir —en términos del artículo 26.2 de la Ley de Prevención— que la evidencia del riesgo para el embarazo sea tan contundente.

Con el fin de concretar esta normativa e incidir con más fuerza en este tema se recomienda que:

— La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención (incluida la información y formación a los trabajadores y trabajadoras), tiene que prever los riesgos que puedan afectar a la reproducción.

— Las políticas de prevención han de evitar la exposición de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia a los riesgos considerados en los Anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE, y tienen que hacer especial mención de la exposición a sustancias químicas mutágenas, teratógenas y cancerígenas, así como aquellas sustancias que producen alteraciones endocrinas y las radiaciones ionizantes, aplicando la filosofía del principio de precaución.

— Las partes, de conformidad con lo que prevé el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a la protección de la maternidad, entienden que la negociación colectiva tiene que constituir el marco para establecer los procedimientos, fórmulas y mecanismos más adecuados para que las empresas, con la previa consulta con el comité de seguridad y salud, y en todo caso, con los delegados y delegadas de prevención, puedan llevar a cabo los posibles cambios de puesto de trabajo o funciones que procedan, de conformidad con la normativa de referencia, así como el establecimiento de las medidas que incluyan, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo en turnos.

8. DESARROLLO DEL ARTÍCULO 29 DE LA LPRL

Los trabajadores tienen que asumir obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tal como se establece en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Según este artículo el trabajador tiene que velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

El propio artículo 29 expresa que el incumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones en materia de prevención tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores y remite a la negociación colectiva con el fin de establecer el régimen de graduación de faltas y sanciones aplicables a los trabajadores.

Atendiendo a la dificultad de establecer un listado genérico de incumplimientos por parte de los trabajadores en esta materia como consecuencia de las peculiaridades y especificidades de los diferentes sectores productivos y empresas, proponemos:

— Regular en la negociación colectiva, tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa, la tipificación de los supuestos de incumplimiento por parte de los trabajadores en materia de riesgos laborales y la sanción aplicable junto con su graduación.

9. IGUALDAD DE GÉNERO

Tal y como reconoce la propia Agencia Europea en el Informe sobre “Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo” se produce en el mercado laboral una “fuerte segregación ocupacional entre los géneros, las mujeres y los hombres están expuestos a diferentes entornos de trabajo y diferentes tipos de exigencias y tensiones, inclusive cuando están empleados en el mismo sector y ejercen la misma profesión”.

Para que la igualdad de género sea real y no ficticia, deberán promoverse acciones conducentes a lograr este objetivo, entre las que se encontrarían, entre otras, las siguientes:

— Asumir los empresarios el compromiso, como estrategia a seguir, de estudiar y analizar las condiciones de trabajo teniendo en cuenta el género, así como la adaptación ergonómica de los puestos de trabajo, equipos e instalaciones.

— Facilitar una formación específica, en función del género, a impartir en horas en las que se garantice la presencia efectiva de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral.

— Para garantizar el principio de no discriminación reconocido por el convenio, la comisión paritaria velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones.

En Mérida, a 25 de julio de 2005.

El Secretario de la CREEX, JUAN M. ARRIBAS LORIGA.

El Secretario Gral. de UGT-Extremadura, MIGUEL BERNAL CARRIÓN.

El Secretario Gral. de CC.OO.-Extremadura, JULIÁN CARRETERO CASTRO.

AGENCIA EXTREMEÑA DE LA VIVIENDA, EL URBANISMO Y EL TERRITORIO

RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2005, de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, por la que se aprueba definitivamente la modificación nº 1 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal de Navas del Madroño, que consiste en redelimitar el ámbito con cambio de clasificación de parte de terrenos que conforman la U.A. nº 14, pasando de suelo urbano no consolidado a suelo no urbanizable común.

La Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, en sesión de 15 de junio de 2005, adoptó la siguiente resolución: