

TRABAJO FIN DE MÁSTER

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA



Alumno: José Francisco Picó Alemany

Director: José Agustín Rife Fernández-Ramos

Fecha de entrega: 9 de junio de 2019

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Universidad Miguel Hernández



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D./D^a. JOSE AGUSTIN RIFE Y FERNANDEZ-RAMOS, Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado '_NEGOCIACION COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DEL AGUA_' y realizado por el estudiante JOSE FRANCISCO PICO ALEMANY

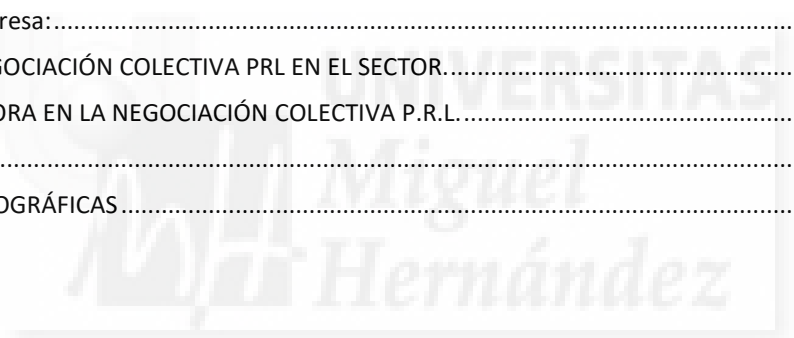
Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: veintiuno de mayo de dos mil diecinueve

Fdo.: José Agustín Rifé y Fernández-Ramos
Tutor/a TFM

INDICE

INDICE	3
1. RESUMEN	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. JUSTIFICACIÓN	6
4. OBJETIVOS	8
5. CONSIDERACIONES PREVIAS	9
5.1. El sector del ciclo integral del agua	9
5.2. La negociación colectiva en el sector del agua	12
6. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE CLAUSULAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DEL AGUA	14
6.1. Ámbito estatal	14
6.2. Ámbito CC.AA.:	17
6.3. Ámbito provincial:	22
6.4. Ámbito empresa:	30
7. REALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PRL EN EL SECTOR	44
8. PROPUESTA DE MEJORA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA P.R.L.	46
9. CONCLUSIONES	54
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55



1. RESUMEN

La negociación colectiva representa el espacio idóneo para establecer reglas, entre el trabajador y el empresario, y dentro de este concepto desde la perspectiva de los trabajadores es imprescindible la negociación colectiva como medida y garantía de protección en cuanto a los riesgos sufridos a consecuencia del trabajo.

Por ello cabe hacer un recordatorio, que la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales tiene una condición de mínimos, es por lo que es más que necesario utilizar esta vía como herramienta de desarrollo de cláusulas que mejoren las condiciones de seguridad y salud, así como se aborden nuevos retos que se presentan en el mercado de trabajo, entre alguno de ellos los riesgos psicosociales, la desconexión al trabajo, y afrontar las nuevas formas de trabajo que están atentando contra derechos importantes y que deterioran la salud y la seguridad de los trabajadores.

También cobra vital importancia hacer frente a las situaciones de violencia dentro del trabajo, siguiendo el camino que la Organización Internacional del Trabajo OIT está llevando a través de un futuro convenio sobre violencia y acoso den el mundo del trabajo, planteado en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo. Y en este sentido a través de los convenios es esencial que puedan establecerse protocolos de actuación, y que en algunos convenios sí que existen.

Ante esta situación el sector del ciclo integral del agua, tiene mucho trabajo por delante, y es preciso que ante ello, se ponga encima de la mesa y en la agenda de los actores que intervienen en este sector la seguridad y salud en la negociación colectiva, y como no, a través de la capacidad legal del convenio estatal del sector, con una aportación en materia de seguridad y salud importante, dejando atrás las anteriores aportaciones meramente recordatorias de la ya existente legislación y de contenido mínimo.

Este es el camino para fortalecer la seguridad y salud en el sector del ciclo integral del agua.

2. INTRODUCCIÓN

Este trabajo fin de máster (TFM) es el fruto de todos los recursos académicos recibidos a través del plan académico del máster universitario en prevención de riesgos laborales de la Universidad Miguel Hernández, y a su vez una herramienta de análisis, interpretación y aportación de una situación que se relaciona con dicho estudio y que a través de este documento trato de llevar a cabo.

Personalmente, mi formación llega a estos estudios a través de un cambio de rumbo en mi vida profesional, ya que después de algunos años de ocupar un trabajo de administrativo, decido ostentar dentro de la empresa en la que actualmente trabajo, el cargo de representante de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, o lo que es lo mismo, delegado de prevención.

Este primer contacto con la seguridad y salud en el trabajo, va de la mano con mi preocupación personal de entender mejor las relaciones laborales, lo que me lleva tomar la decisión de volver a ocupar parte de mi tiempo en una gran inversión, la formación.

A través de realizar el grado de relaciones laborales y recursos humanos accedo al máster de prevención de riesgos laborales con la intención de poder superar aquellas situaciones del día a día en la empresa en materia de seguridad y salud, a la vez que abro la puerta a un posible desarrollo profesional hacia la posible promoción al puesto de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

En este contexto, y con la finalidad de que este trabajo pueda ser de gran aportación y materializarse en una aportación real, decido focalizar mi trabajo fin de grado en el sector donde actualmente trabajo: el ciclo integral del agua, y como no, mejorar la realidad en todo lo que aquello esté en mis manos.

3. JUSTIFICACIÓN

La negociación colectiva ha sido y es hasta ahora una herramienta de acercamiento de posturas entre el trabajador y el empresario, y por la cual se establecen las normas del juego por el cual permite un equilibrio de convivencia en este marco de trabajo.

Dentro de este mecanismo de pacto o negociación de las condiciones laborales tiene un importante papel la seguridad y salud, debido a que ley permite una regulación supletoria a través de los convenios colectivos y que representa un punto de partida de mejora de las condiciones laborales.

También cabe destacar que a través de la materia convenida en materia de seguridad y salud por parte de los trabajadores y empresarios y materializada en el convenio colectivo, se puede obtener una evidencia del nivel de compromiso de la prevención de riesgos laborales que posee una organización.

Es por ello, que emplazar a los actores que forman parte de una organización, tanto a nivel empresa, como sectorial en un acuerdo de mejora de condiciones en materia de seguridad y salud, y con aplicación de carácter general como es el convenio colectivo, es una buena manera de promover la cultura preventiva.

A continuación, es necesario poner en conocimiento la realidad de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud, a través de los datos obtenidos de la “*Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS.*”¹

¹ *Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS. Disponibles en: http://www.ugt.es/sites/default/files/monografico_006_negociacion_colectiva.pdf*

TOTAL CONVENIOS	2017 (*)				2018 (**)			
	Convenios		Trabajadores		Convenios		Trabajadores	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Seguridad y salud laboral								
Sistemas de designación de delegados de prevención distintos a los previstos legalmente	134	7,6%	442.511	11,4%	102	8,11	583.785	18,02
• Ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal	46	2,6%	149.168	3,8%	33	2,63	458.567	14,15
• Posibilidad de elección como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales	111	6,3%	326.612	8,4%	89	7,08	548.965	16,94
Crédito horario mensual para los delegados de Prevención	204	11,5%	345.872	8,9%	147	11,69	172.135	5,31
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	365	20,6%	587.750	15,1%	246	19,57	617.088	19,05
Total convenios	1.774	100,0%	3.891.319	100,0%	1.257	100	3.239.730	100
CONVENIOS DE EMPRESA	2017 (*)				2018 (**)			
Seguridad y salud laboral	Convenios		Trabajadores		Convenios		Trabajadores	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Sistemas de designación de delegados de prevención distintos a los previstos legalmente	107	7,9%	52.312	19,9%	76	8,23	61.990	35,13
• Ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal	39	2,9%	35.384	13,5%	27	2,92	9.642	5,46
• Posibilidad de elección como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales	92	6,8%	27.779	10,6%	68	7,36	61.553	34,89
Crédito horario mensual para los delegados de Prevención	168	12,4%	52.801	20,1%	121	13,1	66.894	37,91
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	306	22,5%	80.916	30,8%	201	21,75	93.029	52,72
Total convenios de empresa	1.358	100,0%	262.862	100,0%	924	100	176.445	100

CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	2017 (*)				2018 (**)			
	Convenios		Trabajadores		Convenios		Trabajadores	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Seguridad y salud laboral								
Sistemas de designación de delegados de prevención distintos a los previstos legalmente	27	6,5%	390.199	10,8%	26	7,81	521.795	17,03
• Ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal	7	1,7%	113.784	3,1%	6	1,8	448.925	14,66
• Posibilidad de elección como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales	19	4,6%	298.833	8,2%	21	6,31	487.412	15,91
Crédito horario mensual para los delegados de Prevención	36	8,7%	293.071	8,1%	26	7,81	105.241	3,44
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	59	14,2%	506.834	14,0%	45	13,51	524.059	17,11
Total convenios de otro ámbito	416	100,0%	3.628.457	100,0%	333	100	3.063.285	100

Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS.

(*) Datos provisionales anuales, incorporando la información hasta junio de 2018 de los convenios firmados en el ejercicio.

(**) Convenios firmados en 2018, registrados hasta Diciembre 2018.

Reconduciendo esta idea hacia el sector objeto de estudio (ciclo integral del agua), surgen una serie de preguntas que son muy importantes en la gestión de la prevención de riesgos laborales: ¿Hay un compromiso por la seguridad y salud en la negociación colectiva del sector del ciclo integral del agua?, ¿Qué cláusulas se incluyen en esta materia en los convenios colectivos?, etc.

A través de este trabajo pretendo abordar estas cuestiones, con el fin de ver qué papel juega la seguridad y la salud en este sector, así como plantear una propuesta como garantía y mejora de estas condiciones.

4. OBJETIVOS

En base a lo expuesto anteriormente, y habiendo establecido un antecedente para poder entrar a desarrollar el cuerpo de este trabajo fin de máster, los objetivos específicos que se plantean durante el desarrollo de este trabajo son: analizar e interpretar la realidad de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el sector del ciclo integral del agua y proporcionar una propuesta sólida que pueda servir para contribuir a la mejora de condiciones vía convenio colectivo.

En cuanto a la fase de análisis se desarrolla en determinar cómo está configurada la negociación colectiva del sector, identificando los convenios de referencia, así como sus cláusulas relacionadas con la seguridad y salud.

En cuanto a la interpretación, por una parte se realizará de manera específica sobre las cláusulas anteriormente identificadas, realizando una valoración sobre la aplicación de las mismas, alcance, ámbito, posibles conflictos que hayan surgido, etc. y por otra se abordará una interpretación general y extrayendo las ideas principales de cómo está influyendo la negociación colectiva en materia preventiva.

Como objetivo final y tal como se ha mencionado anteriormente, tras superar las fases de análisis e interpretación, se desarrollará un redactado a modo de propuesta de cláusulas de seguridad y salud con la se puede aportar a la negociación colectiva.

En cuanto a definir un concepto de objetivo general, no es otro que reforzar el interés de la seguridad y salud en la negociación colectiva, para que tenga un lugar importante en toda mesa de negociación, y contribuya de esta manera a que las organizaciones aborden esta materia con la misma preferencia con la que se abordan otros aspectos.

5. CONSIDERACIONES PREVIAS

Para comprender mejor la realidad de este campo de estudio, es conveniente tener unas consideraciones previas y así determinar el contexto concreto en el que se emplaza este proyecto, por ello, se describen las principales características sobre el sector del agua, así como de qué manera se configura la negociación colectiva.

5.1. EL SECTOR DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA

El abastecimiento del agua potable, así como otros servicios enmarcados dentro del sector del agua, tienen titularidad de ámbito local, es decir, cada municipio ejecuta en régimen de monopolio dicha explotación de este recurso natural, tal y como establece la Ley de Bases del Régimen Local, no obstante la realidad que existen otros medios de gestión, como es la asignación de la explotación del servicio a una empresa privada a través de la total externalización del servicio o a través de otros modelos como por ejemplo el modelo mixto, por el cual la gestión se lleva a cabo a través de una empresa mixta (una parte titular la administración, propiamente como ayuntamiento, y otra parte de titular la empresa privada).

De manera actualizada, y atendiendo a los resultados del “*XV Estudio Nacional de Suministro de Agua Potable y Saneamiento en España 2018*”² elaborado de manera conjunta por la Asociación Española de Abastecimientos de Agua y Saneamiento (AEAS) con la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua Urbana (AGA), la población es abastecida con la siguiente distribución en función al régimen de gestión:

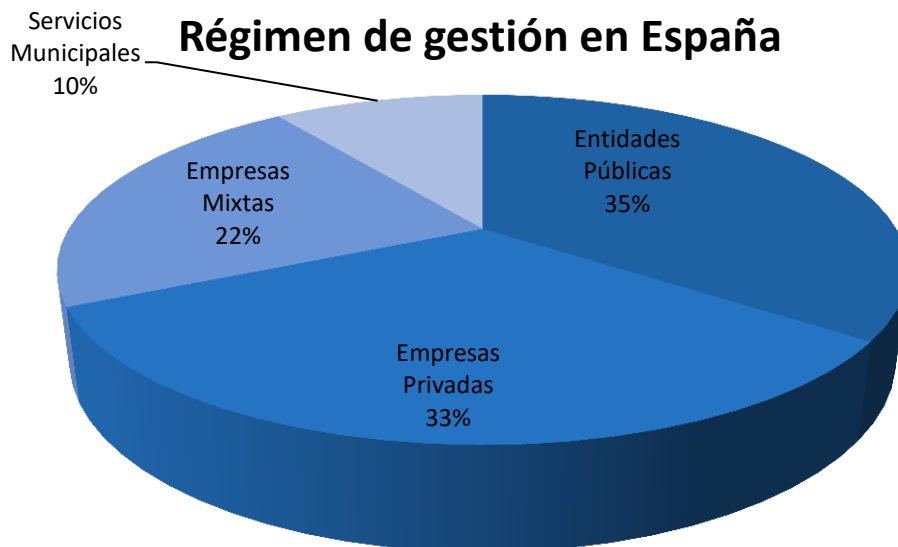
35% por entidades públicas

33% por empresas

22% por empresas mixtas

10% por servicios municipales.

² *XV Estudio Nacional de Suministro de Agua Potable y Saneamiento en España 2018. Disponible en web: <https://www.asoaeas.com/?q=content/nota-de-prensa-del-xv-estudio-nacional>*



Podemos obtener una traducción de estos datos, y es que actualmente el sector del agua se encuentra en un periodo de alta colaboración pública-privada.

A pesar de esta característica colaborativa, si es verdad que existe un debate social y político que divide opiniones tanto en cuanto qué tipo de gestión es mejor, la privada, la pública, o el sistema mixto.

Es preciso, poner nombre a la parte privada en este sector, por lo que cabe destacar que existen varios grupos empresariales con una importante participación en el sector, siendo las siguientes: Aguas de Valencia (Grupo Global Omnium), Hidraqua-Agbar (multinacional francesa Suez), FFC Aqualia, entre otras de menor capacidad.

También estos grupos empresariales pueden aparecer en el régimen mixto aunque con una participación de gestión parcial.

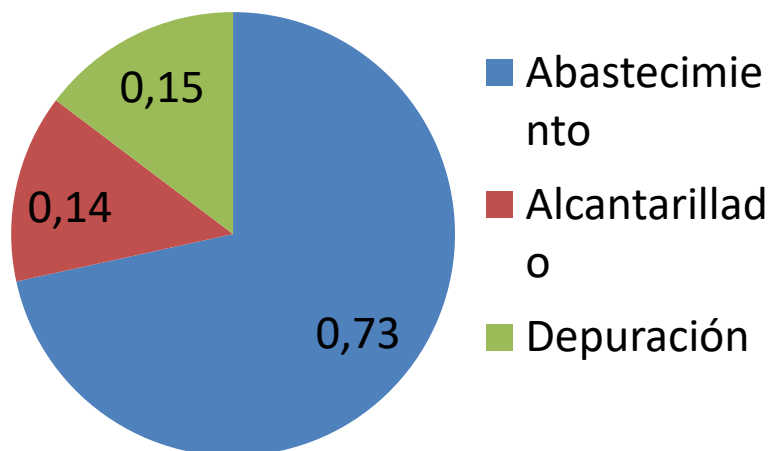
En cuanto al número de trabajadores en el sector, según los datos también obtenidos en el estudio nacional reseñado anteriormente, asciende a 27.000 (empleos directos) con la siguiente distribución:

73% del empleo en abastecimiento.

14% del empleo en alcantarillado.

15% del empleo en depuración.

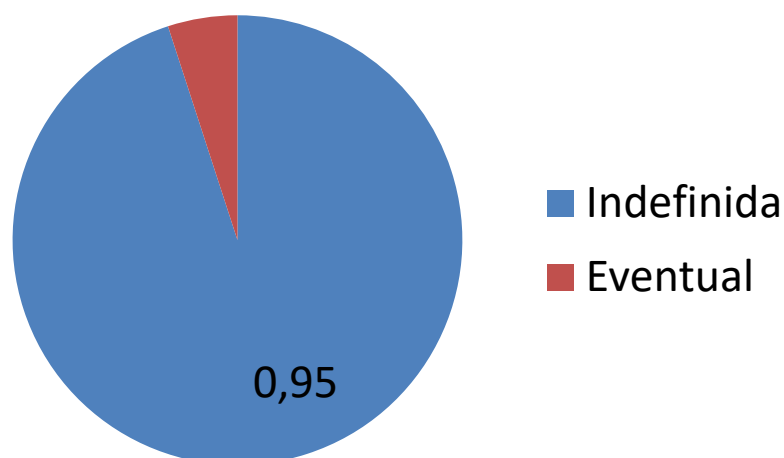
% Distribución empleo



El empleo de este sector es muy estable y presume de una alta cualificación, debido a que en la actualidad, la gestión de un recurso natural como es el agua requiere de una tecnificación e innovación puntera, con motivo de que el reto primordial de este sector es la optimización de dicho recurso natural, lo que traslada unos datos en materia de estabilidad en el empleo importante al tener disponer en la gran mayoría de un trabajador consolidado en cuanto a profesionalidad.

Continuando el hilo de los datos aportados por el estudio nacional referente, en este aspecto los datos son los siguientes: 94% del personal es indefinido vs. A 5,3% del personal que es eventual.

% Contratación



5.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL AGUA

Es muy importante conocer la realidad del sector al que pertenece el objeto de estudio, ya que todas sus características, sobre todo las organizacionales, sirven de orientación para deducir de qué manera se configura lo que pretendemos analizar, la negociación colectiva.

Este sector se caracteriza por tener un tipo de personal estable, y por ende, esta estabilidad en el empleo durante años de trabajo ha llegado a consolidar a su vez una estructura de diálogo fuerte donde la negociación colectiva cobra un papel importante y es la cobertura y garantía de todos los trabajadores del sector.

Podemos destacar, que, en cuanto a base de referencia en materia de condiciones laborales en todo el territorio español, la negociación colectiva en el sector del ciclo integral del agua ha confluído en un convenio colectivo de ámbito estatal y que regula todo el sector, donde entran en juego los agentes con más representación tanto por parte de la parte empresarial, como de la parte social a través de los sindicatos más representativos. Este es el punto de encuentro.

Esta puesta en común, y en vigor en su “V” edición, es el denominado “*Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, suscrito por una parte la Asociación Española Empresas Gestoras de los Servicios de Agua a Poblaciones en representación de las empresas del sector y de otra, por las organizaciones sindicales FICA-UGT y FSC-CC.OO., en representación de los trabajadores*”.³

Esta puesta en común a través de un convenio de sector a nivel estatal establece una referencia que puede servir de partida y garantiza una cobertura general, y por ello, la apuesta por una mejora de las condiciones de seguridad y salud a través de la negociación colectiva tiene que llevarse a cabo a este nivel, a nivel estatal.

Desde una perspectiva general, encontramos convenio colectivos donde no hay referencia alguna en cuanto a seguridad y salud, otros remiten al convenio de referencia (convenio estatal), y algunos

3

*BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 264, 4 de noviembre de 2015 Sec. III. Pág. 104398.
Resolución de 22 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.*

convenios colectivos disponen de un texto en esta materia más enriquecido, aunque el ámbito de aplicación sea menor (empresa, o provincial).

En cuanto a las partes que intervienen en la negociación de los convenios colectivos encontramos, que en aquellos convenios colectivos de nivel superior a la empresa entran en juego los sindicatos reconocidos como más representativos (parte social), así como la patronal del sector o territorio que abarca (parte empresarial), mientras que en los convenios de empresa serán los representantes legales de los trabajadores (R.L.T.) y la dirección de la empresa en cuestión.

Antes de emitir un juicio sobre cómo se está articulando en el sector las cláusulas en materia de seguridad y salud, en el apartado siguiente se pasa a revisar en esta materia como se han regulado algunos de los convenios colectivos más representativos en el sector del ciclo integral del agua, siendo unos de ámbito empresarial como otros supra empresarial.



6. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE CLAUSULAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DEL AGUA

A continuación, y tras haber puesto en antecedente la realidad del sector y como se articula la negociación colectiva, se enumeran algunos de los convenios colectivos más representativos del sector y que actúan en ámbitos diferentes (estatal, autonómico, provincial y empresa), así como identificar los apartados referentes a seguridad y salud y posterior análisis.

En cuanto al origen y procedencia de esta información, se incluye en el apartado bibliografía su referencia, ya que se tratan de convenios colectivos inscritos en los boletines oficiales pertinentes.

Es posible que alguno de los convenios colectivos identificados y analizados no estén en vigor, circunstancia que no impide a efectos de estudio o tratamiento.

6.1. ÁMBITO ESTATAL.

En este ámbito encontramos al convenio referencia del sector, que es fruto de las negociaciones no directamente por trabajadores y empresarios, sino que son designados representantes de los sindicatos más representativos (U.G.T. y CC.OO.) y los representantes empresariales.

Actualmente este convenio ha cobrado importancia, tras ser el paraguas de los trabajadores del sector, que con motivo de la pérdida de la ultratractividad de los convenios de empresa en reforma laboral (2012) caían a la aplicación del mismo por referencia.

- V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales. (Finalizó en 2017 y está actualmente en negociación).

“CAPITULO XII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 57.- Seguridad y Salud laboral

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

el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004 de 30 de enero y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Vigilancia de la Salud.

- El empresario garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

- Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

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

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

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

La empresa y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 58.- Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá una Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que tendrá carácter paritario, integrada por cuatro personas designadas por la representación empresarial y otras cuatro designadas por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos asesores o asesoras por representación. La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno. La Comisión tendrá como misión esencial fomentar el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector, así como la promoción de campañas de información y concienciación.”

Análisis.

En cuanto al texto anterior, el convenio estatal es mero recordador del cumplimiento de las normas y desarrollo de la normativa en materia de seguridad y salud (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004 de 30 de enero y normativa concordante).

Como complemento a la legislación ordinaria, se crea a través de su art. 58 crea una comisión técnica sectorial de Seguridad y Salud Laboral con la finalidad de fomentar el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria así como promocionar campañas de información y concienciación.

Tal y como se ha descrito en apartados anteriores, este convenio colectivo, que tiene una cobertura general y se ha consolidado como referencia del sector, es la puesta en común, por lo que es el idóneo para poner encima de la mesa de su negociación las cláusulas en materia de prevención que mejoren las condiciones ya existente, y no se quede en una mera remisión que no aporte garantías complementarias mejores.

6.2. ÁMBITO CC.AA.:

Son convenios colectivos con una regulación de condiciones específicas a nivel de comunidad autónoma, no olvidando como referencia el convenio estatal, pero articulándose en este tipo de territorio por las necesidades que pueden haber surgido en cada comunidad autónoma donde se ha creado.

También este tipo de convenio colectivo se acuerda entre partes representantes y no trabajadores de manera directa.

- Convenio colectivo de trabajo para las industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia. (años 2012-2014).

“Artículo 53. Seguridad y salud laboral

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo establecido en el artículo 59 del III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 24-08-07).”

Análisis.

Este convenio colectivo es ejemplo donde no hay un trabajo de mejora de condiciones laborales en materia de prevención, ya que si bien hay un artículo de “seguridad y salud”, el mismo artículo es hace una remisión a la edición del convenio estatal del agua que había en el momento de su firma (III).

De esto se deduce que hubo una necesidad de materializar un acuerdo a nivel de comunidad autónoma bajo un convenio colectivo pero no en materia de seguridad y salud.

- Convenio colectivo del ciclo integral del agua de Cataluña (años 2014-2015).

“CAPÍTULO VIII. Salud laboral

Artículo 59. Seguridad y Salud laboral, vigilancia de la salud y Comisión técnica de Seguridad y Salud.

Se aplicará lo que disponga el 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

Artículo 60. Salud laboral

Las empresas, la representación de las personas trabajadoras así como el personal, tendrán que atenerse y cumplir aquello que dispone el Estatuto de los trabajadores, la ley de prevención de riesgos laborales así como cualquier otra normativa específica de desarrollo u otras normas legales que aparezcan en un futuro con carácter estatal o autonómico.

Artículo 61. Revisiones médicas

Las empresas tienen que garantizar la vigilancia periódica de la salud del personal de acuerdo con la legislación vigente. En este sentido, tienen que establecer en la planificación de la actividad preventiva de la empresa las revisiones médicas que sean procedentes en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

En caso de que las revisiones médicas se echen de las instalaciones de trabajo, los gastos ocasionados por el desplazamiento de las personas trabajadoras irán a cargo de las empresas.”

Análisis.

En este caso, salvo en el art 61 párrafo nº 2 donde recuerda de manera clara a quien corresponde hacerse cargo de los gastos derivados de la vigilancia de la salud fuera de las instalaciones de trabajo, también el convenio colectivo remite al convenio estatal como a demás normativa al efecto (Estatuto de los trabajadores, otras normales legales, etc.).

- Convenio colectivo de empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales de Extremadura. (años 2015-2018).

“Artículo 52. Prevención de Riesgos Laborales.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la

corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Vigilancia de la Salud.

— El empresario garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

— La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

— Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

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

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

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

La empresa y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Por lo que se refiere a la figura de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la L.P.R.L. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la L.P.R.L.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención, en su condición de representantes de los trabajadores, lo previsto en el artículo 37 de la L.P.R.L.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la L.P.R.L.

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materias de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley 31/95 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/95.

El empresario deberá de proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

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, se estará a lo previsto en el artículo 38 de la L.P.R.L. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 39 de la L.P.R.L.

VIGILANCIA DE LA SALUD.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la L.P.R.L.

La vigilancia de la salud debe situarse entre la gestión asistencial y la gestión preventiva pero, sobre todo, debe constituir un derecho individual y colectivo que puedan ejercer libremente las personas trabajadoras.

La excepción de este carácter voluntario, que expone el artículo 22 de la L.P.R.L., para los supuestos en los que el estado de la salud de la persona trabajadora constituya un peligro para él mismo o para sus compañeros, debe ir siempre precedida del informe del representante de los trabajadores y trabajadoras.”

Análisis.

En este convenio colectivo ya dispone de más contenido en materia de seguridad y salud en su art. 52 y entre los siguientes apartados Seguridad y salud laboral, delegados de prevención, garantías y sigilo profesional, comité de seguridad y salud y vigilancia de la salud.

No obstante, aunque existe un desarrollo en los apartados citados anteriormente no existen condiciones que mejoren la normativa ya vigente, puesto que se limita a desarrollar la normativa ya existente y en algunos casos a remitir a la misma.

6.3. ÁMBITO PROVINCIAL:

Son convenios colectivos con una regulación de condiciones específicas a nivel de provincia, no olvidando como referencia el convenio estatal, pero articulándose en este tipo de territorio por las necesidades que pueden haber surgido en la provincia donde se ha configurado el convenio.

También este tipo de convenio colectivo se acuerda entre partes representantes y no trabajadores de manera directa.

- Convenio colectivo provincial del sector de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración, y distribución de Zamora (años 2013-2016).

Este convenio colectivo no dispone de texto en materia de seguridad y salud.

- Convenio colectivo provincial de las industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales de la provincia de Toledo. (años 2013-2014).

“CAPÍTULO VIII

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

46.- *Principios generales. La ley 31 de 1995 de 10 de Noviembre establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empresarios y Trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.*

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales. A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio Colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

47.- *Derechos de los trabajadores en materia de salud laboral.*

a) *Derecho a la protección frente a los riesgos. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.*

Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores.

b) Evaluación de riesgos y acción preventiva. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

c) Equipos de trabajo y medios de protección. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Con el fin de proporcionar al trabajador mayor seguridad ante los riesgos, la Empresa evitará la realización de horas jornada que suponga un incremento de exposición al riesgo.

Como norma general, en todo centro de trabajo y especialmente los que se encuentren a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

d) Derecho de información. El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban las informaciones necesarias en relación con: Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.

Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/ la trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) Derecho a la formación. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) Consulta y participación de los trabajadores. Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

g) *Delegados de prevención. Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.*

Sus competencias son las siguientes:

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

Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los trabajadores, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores durante la jornada.

Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al empresario. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

h) *Ropa de trabajo.*

Las empresas proveerán a los trabajadores de al menos dos equipos de trabajo al año, reponiéndose en caso de deterioro, que serán entregadas a los trabajadores en los meses de mayo y octubre. En los equipos referidos se incluirá botas de trabajo.

En aquellas que por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello. La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas. En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del trabajador sin limitación de su duración.

La empresa correrá a cargo del lavado de la ropa de trabajo cuando este se desarrolle en exposición a productos tóxicos.

i) *Ley de prevención de riesgos laborales. En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.*

48. Deberes de los trabajadores y delegados de prevención en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

49. Reconocimiento médico anual. Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del/ la trabajador y la confidencialidad de los datos.

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar los trámites necesarios para efectuar, incluidos o independientemente en el ámbito de los reconocimientos médicos generales, reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año.”

Análisis.

Nos encontramos ante un convenio colectivo que da un paso adelante, aunque existe remisión a la legislación vigente, si existe un desarrollo más elaborado.

Por una parte centra parte de su desarrollo al derecho de los trabajadores en materia de salud laboral, acordando compromiso de evitar horas de trabajo cuando pueda incrementarse la

exposición al riesgo y se aprecia también un buen desarrollo en el texto describiendo facultades y competencias de los delegados de prevención.

En cuanto a la vigilancia de la salud, se valora favorablemente el mero hecho de que se reconozca el tiempo efectivo en el tiempo empleado en la revisión médica, así como el abono de gastos de desplazamiento que se puedan ocasionar, y el establecimiento de reconocimiento ginecológico a la mujer una vez al año.

- Convenio colectivo provincial de Albacete para industrial de captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas (años 2010-2012).

“Disposición final primera. –En todo lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, concretamente en lo referente a:– Normas mínimas en salud laboral y prevención de riesgos laborales.”

Análisis.

Hace una mera remisión al convenio estatal.

- Convenio estatal de captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración de agua de la provincia de Alicante. (años 2018-2020).

“Capítulo VII.- Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 29.- Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad y Salud Laboral. Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollen, así como la específica emanada de la Empresa a través de sus servicios técnicos, sobre todo en el campo preventivo.

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, a estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia.

Delegados de Prevención.

Por lo que se refiere a la figura de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la L.P.R.L.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la L.P.R.L.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención, en su condición de representantes de los trabajadores, lo previsto en el artículo 37 de la L.P.R.L.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la L.P.R.L.

Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materias de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley 31/95 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/95.

El empresario deberá de proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

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, se estará a lo previsto en el artículo 38 de la L.P.R.L.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 39 de la L.P.R.L.

Vigilancia de la Salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la L.P.R.L.

La vigilancia de la salud debe situarse entre la gestión asistencial y la gestión preventiva pero, sobre todo, debe constituir un derecho individual y colectivo que puedan ejercer libremente los trabajadores.

La excepción de este carácter voluntario, que expone el artículo 22 de la L.P.R.L., para los supuestos en los que el estado de la salud del/de la trabajador constituya un peligro para él/ella mismo o para sus compañeros, debe ir siempre precedida del informe del/de la representante de los trabajadores.”

Análisis.

Aunque existe un desarrollo de principios generales, delegados de prevención y vigilancia de la salud es meramente una remisión a la legislación vigente y repitiendo lo que ya garantiza la normativa.

- Convenio colectivo para las industria de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales de la provincia de Ciudad Real. (2010-2012).

“CAPÍTULO VII.-Seguridad, salud y condiciones de trabajo.

Artículo 53. Seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo.

La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas. Esta acción preventiva tendrá por fin la eliminación o reducción de los riesgos laborales en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a cada uno de los trabajadores y, así, proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales en vigor en cada momento, disposiciones que deberán ser cumplidas por las empresas y trabajadores afectados por este convenio colectivo.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivo que permitan al personal adaptarse a los cambios organizativos que las

nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Vigilancia de la salud. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el actual artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la normativa vigente, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la empresa el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las características específicas de cada puesto de trabajo.

La seguridad y la salud de aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigiladas de modo particular.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación de riesgos laborales que actualmente se regula en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta, asimismo, las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

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

Análisis.

Aunque existe un desarrollo de principios generales, delegados de prevención y vigilancia de la salud es meramente una remisión a la legislación vigente y repitiendo lo que ya garantiza la normativa.

6.4. ÁMBITO EMPRESA:

En este caso, el convenio colectivo tiene un alcance de empresa y por el cual intervienen en su negociación los trabajadores de la empresa a través de sus representantes elegidos en las correspondientes elecciones sindicales, y el empresario.

Suele ocurrir en este tipo de convenios que haya un mayor desarrollo, ya que en estos se acaba extendiendo a las necesidades que se puedan encontrar en la empresa.

En el caso particular de este sector, suelen tener una fuerza importante los convenios de empresa, ya que nos encontramos con empresas con un número importante de trabajadores, lo que conforma un comité de empresa bastante numeroso.

- Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aigües de Barcelona, empresa metropolitana de gestión del ciclo integral de l'aigua, S.A. (Años 2017-2023).

“Artículo 100. Seguridad y Salud Laboral.

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales vigentes, adoptándose las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico. Se consideraran las recomendaciones emanadas de organismos especializados sobre la materia.

De acuerdo a la legislación vigente se constituirán los correspondientes comités paritarios de seguridad y salud laboral. La representación de las personas trabajadoras será elegida de entre las personas delegadas del comité de centro correspondiente. Estos comités, como mínimo, se reunirán con periodicidad trimestral.

Asimismo, se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral (en adelante CISSL) que será de carácter paritario y estará formado por 13 personas representantes de las personas trabajadoras que serán elegidas de entre las personas integrantes de los comités de seguridad y salud laboral de los centros de trabajo.

El CISSL se reunirá cuando sea convocado por la presidencia, o a solicitud de la tercera parte de sus integrantes y trimestralmente con carácter ordinario.

Las competencias y facultades de los comités de seguridad y salud laboral incluido el Intercentros, son las que determina la legislación vigente.

Las personas trabajadoras, a través del comité de seguridad y salud laboral de su centro de trabajo, tienen derecho a la información necesaria sobre las materias de seguridad y salud laboral, especialmente sobre todo lo concerniente a los aspectos del proceso productivo que puedan tener incidencia en la salud de la plantilla. Así mismo tendrán derecho a aquella información sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo determinados en la evaluación de riesgos, y los mecanismos de prevención correspondientes.

La empresa facilitara, a través del CISSL, estadísticas acerca de los índices de absentismo y sus causas, así como relación de los accidentes de trabajo y los estudios que se realicen sobre el medio ambiente de trabajo.

Serán funciones de los comités de seguridad y salud laboral, entre otras:

- a) Promover en los centros de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud laboral.*
- b) Estudiar y promover las medidas que se estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por la autoridad laboral para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de la plantilla.*
- c) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa, con objeto de evitar unos y otros.*
- d) Participar activamente en la formación y divulgación de la seguridad y salud laboral, mediante cursos y conferencias.*
- e) Participar en las investigaciones realizadas por el personal técnico de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.*

Estas funciones serán coordinadas por el CISSL.

De considerarlo preciso, el CISSL, en razón a la complejidad del trabajo concreto de que se trate, podrá solicitar del servicio médico revisiones médicas específicas para poder controlar, con carácter preventivo, cualquier posible incidencia en la salud.

Artículo 101. Servicio Médico.

El servicio médico realizara las funciones que la legislación le encomienda, dedicando un especial cuidado a la atención medica preventiva, por medio de revisiones médicas tanto generales como ginecológicas anuales, y revisiones oftalmológicas cada dos años para toda la plantilla.

La información sobre el estado de salud de la plantilla realizada en el servicio médico, se entenderá totalmente confidencial y será responsabilidad de dicho servicio su custodia.

El servicio médico efectuara como mínimo una visita mensual a cada centro que ocupe más de 50 personas empleadas, y semestral en los de censo inferior, al objeto de comprobar el buen estado de las instalaciones

sanitarias, botiquines, etc. Estas visitas serán realizadas por un médico del servicio que permanecerá durante toda su jornada en el centro de trabajo visitado.

Se adecuaran los horarios de cobertura de ATS en los distintos centros de trabajo.”

Análisis.

Con motivo de tratarse de un convenio de empresa, encontramos cláusulas donde se adapta a las necesidades de la empresa, que en este caso se caracteriza por tener una dispersión de personal en diferentes centros de trabajo.

En esta adaptación a las necesidades de la empresa caracteriza a través de clausula, la constitución de un Comité Intercentros.

Aunque desarrolla texto, también es meramente una remisión de la legislación vigente.

Otra particularidad y que es propia de este tipo de convenios es el desarrollo de un apartado de “servicio médico” donde establece visitas para centros con más de 50 trabajadores. Obviamente este tipo de servicios dependerá del número de trabajadores de la empresa y de los recursos.

- Convenio colectivo del grupo de empresas Hidraqua gestión integral de aguas de Levante, S.A., Aigües municipals de Paterna, S.A. y aigües de l’Horta, para la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, de la provincia de Valencia. (Años 2015-2017).

“CAPÍTULO IX

CLÁUSULAS FINALES

ART. 46º.- RECONOCIMIENTO MEDICO

Para garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, la Empresa establecerá grupos de riesgo teniendo en cuenta las actividades o puestos desempeñados. A cada grupo de riesgo se le asignará un protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica.

Los protocolos definirán las pruebas generales y específicas de los reconocimientos, así como la periodicidad con la que se deban realizar. Los protocolos serán editados anualmente e incluidos en el Plan de Actividades Médico-Preventivas con el fin de mejorar el seguimiento de los puestos de trabajo.

Se ofrecerá a aquellos grupos de riesgo que lo requieran el acceso a las vacunaciones establecidas como necesarias y se les entregará Tarjeta Personalizada de Seguimiento.

Al margen de los reconocimientos periódicos, se llevarán a cabo reconocimientos extraordinarios al personal de nuevo ingreso, a todo aquel que haya sufrido una baja prolongada o a quienes cambien de puesto o puedan considerarse como trabajadores sensibles.

ART. 47º.- SEGURIDAD LABORAL

En materia de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las Normativas específicas que la desarrollan y demás normas legales que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico. Se considerarán las recomendaciones emanadas de Organismos especializados sobre la materia.”

Análisis.

Es una mera remisión a la legislación, salvo en el apartado de reconocimiento médico que establece protocolos en función a grupos de riesgo, así como ofrecimiento de vacunación para algunos grupos que lo necesiten.

Aunque anteriormente se ha mencionado la articulación y flexibilidad de condiciones en los convenios de empresa, también dependerá del volumen de trabajadores de la empresa o alcance de centros de trabajo.

- Convenio colectivo de la empresa FCC Aqualia S.A., centro de Denia (años 2015-2017).

Este convenio colectivo no dispone de texto en materia de seguridad y salud.

- Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC Aqualia, S.A., para el personal dedicado en exclusividad a la gestión del ciclo integral del agua en el servicio municipal de Aguas de Salamanca. (Años 2016-2018).

Análisis.

Este convenio colectivo no dispone de texto en materia de seguridad y salud.

- Convenio colectivo de la empresa Canal Isabel II gestión, S.A. (años 2017-2019).

“TÍTULO VI Seguridad y salud laboral

Artículo 71. Principios generales.

La protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales se desarrollará conforme a los principios generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que a continuación se indican:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

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

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores declaran como objetivo prioritario y esencial la prevención de riesgos laborales en Canal Gestión, lo que implica no solo el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones legales, sino también el deber de ambas partes de fomentar una cultura de la prevención en la empresa que se extienda a todas las actividades y a todos los trabajadores que la componen.

Todo el personal afectado por el presente convenio cumplirá y hará cumplir, a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de seguridad y salud laboral contemple la normativa general vigente en cada momento, así como la específica emanada de la dirección de la empresa directamente o a través de su servicio de prevención, fundamentalmente en el campo preventivo.

Se proporcionará a los Delegados de Prevención la formación necesaria en materia preventiva, en especial aquella dirigida al conocimiento de los riesgos específicos derivados de la actividad de la empresa. Igualmente esta formación podrá proporcionarse a aquellos miembros del Comité de Empresa que, en su caso, estén interesados.

Igualmente se proporcionará a cada Delegado de Prevención un crédito de 100 horas anuales para la realización de trabajos específicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales y, en especial, para llevar a cabo actividades de concienciación de los trabajadores en esta materia.

Artículo 72. 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 Canal Gestión en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por catorce miembros, siete de los cuales serán designados por la Dirección y siete por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

Este Comité ajustará su funcionamiento a lo contemplado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento que rige su funcionamiento interno.

Las facultades y competencias del Comité de Seguridad y Salud se desarrollarán según dispone la legislación vigente o la que en lo sucesivo se promulgue, significándose, entre otras, las siguientes:

- Ser informados de cualquier actuación que, en materia de salud laboral, realicen los distintos servicios.*
- Informar sobre riesgos o enfermedades profesionales derivados de métodos de trabajo, empleo de equipos técnicos e instalaciones.*
- Recabar asesoramiento de Entidades, Organismos Oficiales o Sindicales, especializados en las materias de su competencia.*
- Investigar los accidentes en el trabajo y siempre los calificados, como mínimo, de «graves».*
- Difundir las técnicas más adecuadas en todos los centros de trabajo en materia de seguridad y salud.*
- Realizar visitas a los centros de trabajo.*
- Participar en la definición y elección de las prendas de seguridad utilizadas en los distintos puestos de trabajo.*

Artículo 73. Recursos Preventivos.

La Dirección de la Empresa designará a los recursos preventivos de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La presencia de los recursos preventivos en el lugar de trabajo será necesaria en los siguientes casos:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.*
- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.*
- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.*

Los trabajadores que se designen como recursos preventivos estarán clasificados en los grupos profesionales de titulados universitarios o mandos intermedios

Se proporcionará a los recursos preventivos la formación y los medios necesarios para que puedan ejercer con capacidad suficiente su función de vigilancia sobre el cumplimiento de las actividades preventivas.

Artículo 74. Vigilancia de la salud.

La vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores se realizará mediante el correspondiente reconocimiento médico.

El reconocimiento médico tendrá carácter obligatorio, con una periodicidad anual, en los supuestos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que, con carácter general se definen en el anexo IX.

Los trabajadores no incluidos en dichos supuestos que no deseen realizar el reconocimiento médico, harán constar su renuncia por escrito.

Artículo 75. Protección a la maternidad.

A partir de la notificación de la trabajadora a la empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo, adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo, se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible, se tramitará la prestación de riesgo durante el embarazo a cargo de la empresa, percibiendo la trabajadora el 100 % de su salario.

Artículo 76. Vestuario.

La dotación de vestuario se realizará en función del puesto de trabajo, estableciendo un catálogo de vestuario en el que se detalle las normas y periodos de reposición de vestuario y equipos de protección individual y su asignación por puestos, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, con especial atención a los riesgos existentes, al objeto de proporcionar una adecuada protección al trabajador.

El trabajador está obligado a utilizar adecuadamente las prendas de trabajo y uniformidad que componen la dotación de vestuario del puesto de trabajo, así como los equipos de protección individual asignados al mismo.

Ningún trabajador podrá incorporarse al trabajo efectivo hasta que tenga a su disposición todos los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus funciones.

ANEXO IX

Puestos sujetos a reconocimiento médico obligatorio

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los puestos de trabajo que estén expuestos a determinados riesgos llevan aparejado un reforzamiento del deber de la empresa de velar por la salud de los trabajadores que los ocupan.

Desde esa perspectiva, se acuerda que estarán sujetos a examen de salud obligatorio previo a la incorporación al puesto y de revisión con carácter anual los trabajadores que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo expuestos a uno o varios de los siguientes riesgos:

- Químicos (tratamiento y depuración).
- Biológicos.
- Ruido.
- Espacios confinados.
- Altura.
- Turnos M-T-N.

Los puestos de trabajo que cumplen estas características son:

- Auxiliar Operador.
- Capataz Electromecánico.
- Capataz Explotación.
- Capataz Explotación y Conservación.
- Oficial Apoyo Red.
- Oficial Eléctrico.
- Oficial Electromecánico.
- Oficial Electrónico.
- Oficial Explotación y Conservación.
- Oficial Mecánico.
- Oficial Operador.
- Oficial Vigilante de Obras.
- Técnico de Instrumentación.
- Titulado Superior (A. Conservación Sistema Tajo, A. Construcción Redes Saneamiento, A. Depuración Cuenca Alberche, A. Depuración Cuencas del Tajo y Tajuña)

Corresponde al Comité de Seguridad y Salud la actualización de este anexo de acuerdo con la revisión de las evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

ANEXO XI

Protocolo de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo

Objeto.

Desarrollar un Protocolo de Actuación frente al Acoso Psicológico en el Trabajo a implantar con el fin de asegurar que todos los empleados del Canal de Isabel II Gestión disfruten de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada y su salud se vea protegida.

El protocolo se establece desde una perspectiva preventiva y de actuación en las fases más tempranas del problema que permita detectar, denunciar, sancionar y erradicar el acoso psicológico en el trabajo.”

Análisis.

Sin lugar a dudas, este es uno de los convenios colectivos del sector con más aportación en materia de seguridad y salud.

Analizando este contenido por apartados en los que se divide podemos destacar lo siguiente:

- Principios generales: Aunque se desarrolla conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el texto los enumera (evitar, evaluar, combatir, adaptar, etc.).

Algo importante que destacar es que se declara como objetivo principal y esencial en este apartado por parte de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores es la prevención de riesgos laborales así como el deber de fomentar una cultura de la prevención en la empresa.

Además se acuerda también que se proporcionará a los delegados de prevención la formación necesaria, además igualmente esta formación también se proporcionará a aquellos miembros del comité de empresa que estén interesados.

Otro aspecto muy favorable es el derecho que se otorga a los delegados de prevención de un crédito adicional para llevar a cargo su cometido, proporcionando 100 horas anuales.

- Comité de seguridad y salud: Establece el número de miembros del mismo (14) y desarrolla sus competencias y facultades.

Además de estos apartados, es importante destacar el art. 73 correspondiente al recurso preventivo, una figura que toma papel importante en este texto con todas sus garantías y características.

En cuanto a maternidad, el artículo correspondiente a su protección marca las directrices a seguir además de destacar y atribuir a la empresa el pago del 100% del salario tanto en cuanto no se haya podido adaptar el puesto de trabajo en esta situación.

También cobra importancia, en cuanto a los equipos de protección individual, establecer a través de cláusula el no poder incorporarse al trabajo efectivo mientras no se disponga de todos los equipos de protección individual.

Por último destacar la importancia de definir en convenio los puestos sujetos a reconocimiento médico obligatorio mediante anexo, como también, y a través de anexo, la obligatoriedad de establecer un protocolo de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo.

En resumen, este convenio colectivo ofrece unas garantías superiores a las establecidas por la normativa existente.

- Convenio colectivo de la empresa Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante S.A. de aplicación en los centros de trabajo de la provincia de Alicante. (Años 2016-2018).

“Art.35.- INCENTIVO SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Con la firme voluntad conjunta de favorecer el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes del convenio - representación de la empresa y de los trabajadores- acuerdan crear un Incentivo por dicho cumplimiento. Para ello, se reiteran las principales líneas estratégicas de la política de

seguridad y salud laboral, que son la reducción continua de los índices de siniestralidad, la integración de la función de la prevención en las actividades de negocio y la minimización de los riesgos. Así, tras haber conseguido reducir los índices de incidencia, frecuencia y gravedad con carácter general se establece un incentivo para fomentar la continuidad en esta misma línea.

El presente incentivo lo percibirán quienes, en el año natural, no hayan tenido más de una sanción ni advertencia por incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y tendrá una cuantía anual de 85€ para toda la vigencia de convenio. Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación de este plus se plantearán a través de los delegados de prevención y se resolverán por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Art.44.- GRATIFICACIÓN ANUAL POR ASISTENCIA AL TRABAJO

Los trabajadores y las trabajadoras percibirán por año natural una gratificación por especial asistencia al trabajo, abonada en el segundo mes del año siguiente al de su devengo, en cuantía máxima anual de:

2.016 321,13 €

2.017 325,95 €

2.018 330,84 €

La citada cantidad disminuirá en función de las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, excepto las que se reflejan en el párrafo siguiente. No se considerarán a estos efectos como faltas de asistencia al trabajo, las siguientes: Incapacidad temporal causada por maternidad, licencias y permisos retribuidos del artículo 21 de este convenio, incapacidad temporal por contingencias profesionales, ausencia por uso del crédito de horas de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, suspensión de contratos por maternidad y paternidad, y acumulación de horas de lactancia.

En supuestos de Incapacidad Temporal de larga duración, que por la gravedad de la enfermedad o accidente que lo motive no existan dudas sobre su veracidad, la Dirección de la Empresa, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, no computará las faltas de asistencia originadas por dicha Incapacidad a efectos del cobro de la presente gratificación.

A efectos del pago de esta Gratificación se considerará como día de ausencia al trabajo todas las faltas de asistencia cuya duración sea por tiempo superior a 3 horas.

El trabajador que ingrese o cese a lo largo del año natural, percibirá la Gratificación en proporción al tiempo trabajado.

Se incorpora como Anexo 5 la escala concreta de descuentos por este concepto para cada uno de los años de vigencia de convenio.

CAPITULO VI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art.54.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Todo el personal afectado por el presente convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollen, así como la específica demanda de la empresa a través de sus servicios técnicos, sobre todo en el campo preventivo.

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, a estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia.

Delegados de prevención.

Por lo que se refiere a la figura de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la LPRL.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención, en su condición de representantes de los trabajadores y las trabajadoras, lo previsto en el artículo 37 de la LPRL.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la LPRL. Garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materias de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley 31/1995, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995.

La empresa deberá de proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

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, se estará a lo previsto en el artículo 38 de la LPRL.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 39 de la LPRL.

Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

La vigilancia de la salud debe situarse entre la gestión asistencial y la gestión preventiva pero, sobre todo, debe constituir un derecho individual y colectivo que puedan ejercer libremente los trabajadores.

La excepción de este carácter voluntario, que expone el artículo 22 de la LPRL, para los supuestos en los que el estado de la salud del trabajador constituya un peligro para él mismo o para sus compañeros, debe ir siempre precedida del informe del representante de los trabajadores y trabajadoras.

Por parte de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, se controlara que todos los trabajos delegados en Empresas externas del grupo o no, sigan los mismos criterios de trabajo y de prevención exigibles a cualquier trabajador de Aquagest Levante, notificando a la Empresa cualquier desviación y en el caso de que dichos procedimientos no sean ajustados a nuestro protocolo y exista riesgo grave e inminente de accidente, se procederá por parte de los Delegados de Prevención a paralizar los trabajos que estuviere realizando.

Trimestralmente, se informara por escrito al Comité, por Población, las contratats vigentes, el número de trabajadores afectados, cuando se conozca así como las contratats de las futuras obras previstas.

Art.55.- PRENDAS DE TRABAJO

La dirección de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral determinarán, según las características de la explotación, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio, la entrega de ropa de trabajo para la correcta prestación del servicio y el plazo de reposición de las mismas. Se establece que la entrega de la ropa de verano se hará en Mayo y la de invierno en Octubre.

Art.56.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Para garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, la Empresa establecerá grupos de riesgo teniendo en cuenta las actividades o puestos desempeñados. A cada grupo de riesgo se le asignará un protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica.

Los protocolos definirán las pruebas generales y específicas de los reconocimientos, así como la periodicidad con la que se deban realizar.

Los protocolos serán editados anualmente e incluidos en el Plan de Actividades Médico-Preventivas con el fin de mejorar el seguimiento de los puestos de trabajo.

Se ofrecerá a aquellos grupos de riesgo que lo requiera el acceso a las vacunas establecidas como necesarias y se les entregará Tarjeta Personalizada de Seguimiento.

Al margen de los reconocimientos periódicos, se llevarán a cabo reconocimientos extraordinarios al personal de nuevo ingreso, a todo aquel que haya sufrido una baja prolongada o a quienes cambien de puesto o puedan considerarse como trabajadores sensibles.”

Análisis.

Este convenio colectivo, siguiendo en la flexibilidad de articular tantos aspectos pretendan las partes en función a la particularidad de la empresa, dispone de un incentivo de seguridad y salud laboral.

Este incentivo de seguridad y salud tiene como finalidad incentivar a los trabajadores del cumplimiento de las normas de seguridad y salud, estableciendo una cuantía anual a todo aquél que no haya sido amonestado.

Este tipo de incentivos, suele generar en muchas ocasiones debate con motivo de poder interpretar que el nivel de compromiso en esta materia tiene un precio, algo parecido puede interpretarse con los pluses por exposición (toxicidad, riesgo biológico, etc.) ya que también surge debate sobre la interpretación de pagar o retribuir y poner precio a exponerse a ciertas circunstancias perjudiciales.

Algo similar ocurre en este convenio colectivo con el Art. 44 Gratificación anual por asistencia al trabajo, ya que, se “premia” económicamente aquel trabajador que no se ausenta del trabajo, aunque sea faltas justificadas. (si bien es verdad, que algunas situaciones como es ejemplo la maternidad, quedaría como excepción ante esta gratificación).

Por todo lo demás, el convenio colectivo no constituye un complemento a lo que ya dispone la normativa vigente.



7. REALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PRL EN EL SECTOR.

Tal y como se ha estudiado en la identificación y análisis de las cláusulas referentes a la seguridad y salud en el apartado anterior, la negociación colectiva se configura en diferentes dimensiones, ya sea respondiendo a criterios territoriales a través de la limitación de la negociación colectiva a nivel estatal, autonómico o provincial, tanto como a criterios operativos como aquellos convenios colectivos que tienen un alcance de empresa.

Tratando de simplificar la información anteriormente aportada, en la tabla siguiente se refleja de qué manera influyen los mismos convenios colectivos tanto en cuanto disponen o no disponen en materia de seguridad y salud, y en caso afirmativo de qué manera, remitiendo a la normativa ya existente o mejorándola.

CONVENIO COLECTIVO	AMBITO	CONTENIDO DE SEGURIDAD Y SALUD		
		NO DISPONE	REMITE A NORMATIVA	MEJORA LA NORMATIVA
ESTATAL DEL AGUA	ESTATAL		X	
MURCIA	CC.AA.		X	
CATALUÑA			X	
EXTREMADURA			X	
ZAMORA			X	
TOLEDO	PROVINCIAL		X	
ALBACETE			X	
ALICANTE			X	
CIUDAD REAL			X	
AIGUES DE BARCELONA	EMPRESA		X	
HIDRAQUA (VALENCIA)			X	
FCC AQUALIA (DENIA)		X		
FCC AQUALIA (SALAMANCA)		X		
CANAL ISABEL II			X	X
HIDRAQUA (ALICANTE PROV.)			X	X

Como se ha podido verificar tras los textos de los convenios colectivos y muy simplificado a través de la anterior tabla, la mejora en las condiciones de seguridad y salud a través de la negociación colectiva en el sector del agua es prácticamente nula, ya que la mayoría de convenios colectivos no

mejoran lo existente, y dónde nos encontramos una mejora sólo tiene un alcance de la propia empresa donde se ha negociado.

Esta realidad refleja que la negociación colectiva en el sector al final no está llevándose en un contexto de mejora de condiciones de seguridad y salud, posiblemente porque la atención de dicha negociación está centrada en otros aspectos laborales, en la mayoría de los casos económicos a través de los incrementos salariales, y en otros aspectos de carácter más organizativos y sociales (horas de trabajo, vacaciones, etc.).



8. PROPUESTA DE MEJORA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA P.R.L.

Tras evidenciar la carencia de cláusulas de seguridad y salud en la negociación colectiva del sector del agua y con el fin de que pueda haber un escenario más favorable al respecto, no hay mejor alternativa que ofrecer un redactado que ofrezca el interés de las partes negociadoras, independientemente que pueda llegar a su incorporación en un convenio colectivo, tanto parcial como total, por ello, a continuación, a modo de propuesta de mejora, se establece un redactado estándar adaptable a cualquier convenio colectivo y por el cual garantiza un complemento a la normativa existente y por ello contribuye a la mejora de las condiciones de seguridad y salud.

Aunque pueda servir para cualquier ámbito de aplicación, algo muy importante a tener en cuenta es, que este impulso de mejora ,debe darse a un nivel de cobertura extenso y referente, no siendo a otro nivel más que el convenio estatal del agua.

En estas circunstancias, y tras valorar varias alternativas de redactado, el mejor sistema es confeccionar un redactado de cláusulas utilizando ya un texto existente y que sea óptimo , siendo el texto del convenio del “Canal Isabel II” a la vez que se incorporan al mismo aportaciones que se han obtenido a través de convenio colectivos externos al sector y que son muy favorables, como es ejemplo entre otras, la política medioambiental.

Cabe destacar la similitud de la gestión medioambiental con la gestión preventiva, y por ende hay entender que a través de la participación de los trabajadores se puede contribuir a reducir de alguna manera el impacto ambiental que constituyen las empresas.

En esta línea de mejora del medio, recordamos lo que estipula el Estatuto de los trabajadores al respecto:

“Art. 64.2 “El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción”.

...

Art. 64.7 El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

c) *Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos*⁴

En este marco de colaboración por parte de los trabajadores, de la misma manera que colaboran en materia puramente preventiva a través de los órganos de participación (delegados de prevención/comité de seguridad y salud) es importante la creación de una figura que está incorporándose en algunos de los convenios colectivos para abordar los problemas ambientales que se presentan en la empresa (residuos, emisiones, vertidos, etc.), el “Delegado de Medio ambiente”.

En cuanto al texto en materia de medio ambiente que se incorpora al texto siguientes cabe destacar que se conseguido del *Convenio Colectivo General de la Industria Química (Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo)*.⁵

Por ello, y una vez establecidas las bases y nuevas aportaciones, se presenta el siguiente redactado de condiciones de seguridad y salud:

TÍTULO X Seguridad y salud laboral

Artículo X. Principios generales.

La protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales se desarrollará conforme a los principios generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que a continuación se indican:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

⁴ *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

⁵ *-Convenio Colectivo General de la Industria Química (Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo).*

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores declaran como objetivo prioritario y esencial la prevención de riesgos laborales, lo que implica no solo el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones legales, sino también el deber de ambas partes de fomentar una cultura de la prevención en la empresa que se extienda a todas las actividades y a todos los trabajadores que la componen.

Todo el personal afectado por el presente convenio cumplirá y hará cumplir, a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de seguridad y salud laboral contemple la normativa general vigente en cada momento, así como la específica emanada de la dirección de la empresa directamente o a través de su servicio de prevención, fundamentalmente en el campo preventivo.

Se proporcionará a los Delegados de Prevención una formación en materia preventiva garantizando una cualificación de Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de aquella dirigida al conocimiento de los riesgos específicos derivados de la actividad de la empresa. Igualmente esta formación podrá proporcionarse a aquellos miembros del Comité de Empresa que, en su caso, estén interesados.

Igualmente se proporcionará a cada Delegado de Prevención un crédito de 100 horas anuales para la realización de trabajos específicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales y, en especial, para llevar a cabo actividades de concienciación de los trabajadores en esta materia, pudiendo negociar más crédito horario sin que en ningún caso sea inferior a las citadas anteriormente y pudiendo convenir la acumulación dichas horas en los términos que consideren conveniente.

Artículo X2. 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 en materia de prevención de riesgos laborales.

Este Comité ajustará su funcionamiento a lo contemplado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento que rige su funcionamiento interno.

Las facultades y competencias del Comité de Seguridad y Salud se desarrollarán según dispone la legislación vigente o la que en lo sucesivo se promulgue, significándose, entre otras, las siguientes:

- Ser informados de cualquier actuación que, en materia de salud laboral, realicen los distintos servicios.
- Informar sobre riesgos o enfermedades profesionales derivados de métodos de trabajo, empleo de equipos técnicos e instalaciones.
- Recabar asesoramiento de Entidades, Organismos Oficiales o Sindicales, especializados en las materias de su competencia.
- Investigar los accidentes en el trabajo y siempre los calificados, como mínimo, de «graves».
- Difundir las técnicas más adecuadas en todos los centros de trabajo en materia de seguridad y salud.
- Realizar visitas a los centros de trabajo.
- Participar en la definición y elección de las prendas de seguridad utilizadas en los distintos puestos de trabajo.

Artículo X3. Recursos Preventivos.

La Dirección de la Empresa designará a los recursos preventivos de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La presencia de los recursos preventivos en el lugar de trabajo será necesaria en los siguientes casos:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Los trabajadores que se designen como recursos preventivos estarán clasificados en los grupos profesionales de titulados universitarios o mandos intermedios.

Se proporcionará a los recursos preventivos la formación y los medios necesarios para que puedan ejercer con capacidad suficiente su función de vigilancia sobre el cumplimiento de las actividades preventivas.

Artículo X4. Vigilancia de la salud.

La vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores se realizará mediante el correspondiente reconocimiento médico.

El reconocimiento médico tendrá carácter obligatorio, con una periodicidad anual, en los supuestos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores no incluidos en dichos supuestos que no deseen realizar el reconocimiento médico, harán constar su renuncia por escrito.

Artículo X5. Protección a la maternidad.

A partir de la notificación de la trabajadora a la empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo, adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo, se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible, se tramitará la prestación de riesgo durante el embarazo a cargo de la empresa, percibiendo la trabajadora el 100 % de su salario.

Artículo X6. Vestuario.

La dotación de vestuario se realizará en función del puesto de trabajo, estableciendo un catálogo de vestuario en el que se detalle las normas y periodos de reposición de vestuario y equipos de protección individual y su asignación por puestos, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, con especial atención a los riesgos existentes, al objeto de proporcionar una adecuada protección al trabajador.

El trabajador está obligado a utilizar adecuadamente las prendas de trabajo y uniformidad que componen la dotación de vestuario del puesto de trabajo, así como los equipos de protección individual asignados al mismo.

Ningún trabajador podrá incorporarse al trabajo efectivo hasta que tenga a su disposición todos los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus funciones.

Artículo X7. Violencia en el trabajo.

La dirección de la empresa junto con la participación de la representación legal de los trabajadores se encargará de desarrollar un Protocolo de Actuación frente al Acoso Psicológico en el Trabajo a implantar con el fin de asegurar que todos los empleados disfruten de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada y su salud se vea protegida.

El protocolo se establece desde una perspectiva preventiva y de actuación en las fases más tempranas del problema que permita detectar, denunciar, sancionar y erradicar el acoso psicológico en el trabajo.”

TITULO Z. Medio Ambiente

Artículo Z1. Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector químico debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.
- Para conseguir estos objetivos las empresas de más de 100 trabajadores afectadas por el presente Convenio podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental, adecuado a alguna de las normas españolas, europeas o internacionales de certificación de la calidad de dicho sistema. Los Delegados de Medio Ambiente del artículo Z2 serán informados con carácter previo sobre dicho sistema.

De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los Delegados de Medio Ambiente del artículo Z2.

Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación, dirigidos a los Delegados de Medio ambiente, así como a los demás delegados de prevención y también al conjunto de los trabajadores.

Artículo Z2. Delegados de Medio Ambiente.

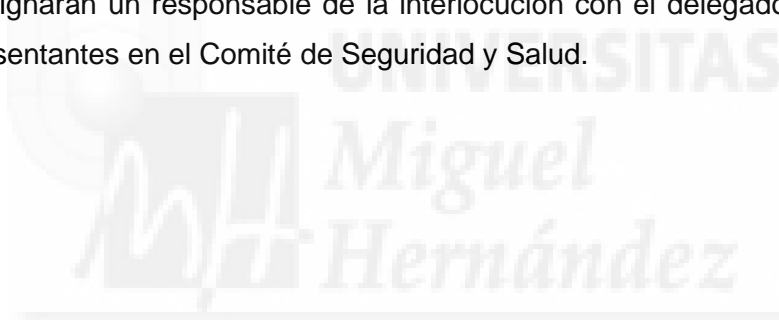
Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
5. Recibir de la empresa copia de la documentación que esta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

La designación de estos Delegados de Medio Ambiente se realizará mediante Acta firmada por las Organizaciones Sindicales correspondientes.

Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el delegado de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.



9. CONCLUSIONES

Tras haber trabajado durante horas y horas para entender la realidad de la negociación colectiva en el marco de la seguridad y salud, he comprendido que hay que darle fuerza a la misma, darle un empujon fuerte al convenio referencia del sector (convenio estatal del agua) y preservando toda su capacidad de cobertura, ya que tiene un papel importante como forma de regular y garantizar derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud que obviamente se traducen en condiciones de trabajo más seguras.

No pueden establecerse convenios colectivos donde no existe ninguna información relativa a la prevención de riesgos laborales, así como tampoco debe limitarse a remitir a artículos de las normas existentes y que no mejoran nada.

Esta labor tiene que partir de todos los actores que forman parte de la negociación, ni tiene que politizarse ni abanderarse desde sólo una parte, es decir, la mejora de las condiciones de seguridad y salud que puedan articularse a través de los convenios colectivos debe ser fruto de un trabajo común tanto por parte de la empresa como por parte de los trabajadores, ese es el valor del convenio colectivo en el ámbito de la seguridad y salud.

Por ello, la conclusión de este trabajo es que hay una realidad que se debe de cambiar por parte de la puesta en común de todos los actores, apostando por una aportación de cláusulas de seguridad y salud en el convenio estatal del sector para garantizar la mejora de las condiciones, y como no sin olvidar los nuevos retos que se presentan en el día a día, tales como las políticas medioambientales, gestionar la violencia en el trabajo a través de protocolos de actuación, etc.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

XV Estudio Nacional de Suministro de Agua Potable y Saneamiento en España 2018. Disponible en web: <https://www.asoaeas.com/?q=content/nota-de-prensa-del-xv-estudio-nacional>

Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS. Disponibles en: http://www.ugt.es/sites/default/files/monografico_006_negociacion_colectiva.pdf

NORMATIVA:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
- V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.
- Convenio colectivo de trabajo para las industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia. (años 2012-2014).
- Convenio colectivo de empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales de Extremadura. (años 2015-2018).
- Convenio colectivo provincial del sector de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración, y distribución de Zamora (años 2013-2016).
- Convenio colectivo provincial de las industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales de la provincia de Toledo. (años 2013-2014).
- Convenio colectivo provincial de Albacete para industrial de captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas (años 2010-2012).
- Convenio estatal de captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración de agua de la provincia de Alicante. (años 2018-2020).
- Convenio colectivo para las industria de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales de la provincia de Ciudad Real. (2010-2012).

- Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aigües de Barcelona, empresa metropolitana de gestión del ciclo integral de l'aigua, S.A. (años 2017-2023).
- Convenio colectivo del grupo de empresas Hidraqua gestión integral de aguas de Levante, S.A., Aigües municipals de Paterna, S.A. y aigües de l'Horta, para la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, de la provincia de Valencia. (años 2015-2017).
- Convenio colectivo de la empresa FCC Aqualia S.A., centro de Denia (años 2015-2017).
- Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC Aqualia, S.A., para el personal dedicado en exclusividad a la gestión del ciclo integral del agua en el servicio municipal de Aguas de Salamanca. (años 2016-2018).
- Convenio colectivo de la empresa Canal Isabel II gestión, S.A. (años 2017-2019).
- Convenio colectivo de la empresa Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante S.A. de aplicación en los centro de trabajo de la provincia de Alicante. (años 2016-2018).
- Convenio Colectivo General de la Industria Química (Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo).

