



**Guía** de  
**Salud Laboral**  
para la **Negociación**  
**Colectiva**



**CGT**

## LA SALUD LABORAL, NUESTRA PRIORIDAD

Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 2.2, establece claramente que la aplicación de la normativa debe hacerse de forma participada en cada empresa, la mayoría de los Convenios Colectivos únicamente contienen cláusulas de Salud Laboral genéricas e inespecíficas que se limitan a mencionar la Ley y sus Reglamentos de desarrollo.

Hay muchos motivos que justifican la necesidad de incluir la prevención en la negociación colectiva, empezando por el más básico: en la práctica, son los trabajadores y las trabajadoras los que realmente conocen los riesgos de su puesto de trabajo y, por tanto, los primeros interesados en que se tomen medidas para evitarlos. Además, la constante evolución de los procesos productivos hace que éstos vayan muy por delante de las normativas que se puedan aprobar, sin olvidar que existe la posibilidad de que el empresario adopte medidas de seguridad sin haber realizado un estudio serio de los riesgos, obligando a las personas a adaptarse al puesto de trabajo en vez de hacerlo al contrario, como le obliga la Ley.

En estos momentos en que la precariedad y la ausencia de derechos de los trabajadores y las trabajadoras están rompiendo todas las previsiones estadísticas en materia de enfermedades profesionales, muertes y secuelas de accidentes laborales, el trabajo sindical en defensa de la seguridad y la salud resulta imprescindible. Estamos convencidos de que la negociación colectiva necesita un gran impulso para lograr introducir cláusulas de prevención realmente efectivas, basadas en el principio sindical de que la Salud Laboral no es negociable y de que es nuestra responsabilidad caminar hacia una cultura preventiva que elimine los riesgos en vez de hacia la indemnización por los daños producidos. Nuestro objetivo prioritario debe ser asegurar a las personas un medio laboral sin riesgo para su integridad física y su salud mental.

Sólo así conseguiremos, de una vez por todas, adaptar la normativa a cada empresa: creando mecanismos que garanticen la eficacia de las actuaciones preventivas, estableciendo prioridades de actuación en los planes de prevención y haciendo un seguimiento riguroso y exhaustivo de la puesta en práctica de las cláusulas negociadas.

El objetivo de este documento es aportar una serie de sugerencias que pensamos pueden servir de base para elaborar puntos de negociación colectiva en materia de Salud Laboral, en nuestras respectivas empresas. Con este fin, hemos introducido aspectos de la normativa cuya inclusión nos parece imprescindible en todos y cada uno de los Convenios, **destacando en rojo nuestras reivindicaciones como sindicalistas de la CGT para conseguir los máximos objetivos dentro de los márgenes que las leyes actuales nos permiten.**

Desde la Secretaría de Salud Laboral seguiremos trabajando para dotarnos de la formación y de las herramientas necesarias para conseguir nuestros fines. Como continuación a la publicación de varios Boletines Informativos y de este documento que os presentamos, estamos ya trabajando en la elaboración de la Guía de Salud Laboral de la CGT así como en diversas iniciativas de carácter informativo y formativo.

Y para finalizar, nos gustaría que nos hicierais llegar vuestras críticas, opiniones o aportaciones porque, con toda seguridad, nos servirán para mejorar nuestro trabajo en el futuro.

## 1. ACCIÓN PREVENTIVA

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene 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 así como el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha normativa, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este Convenio.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Capítulo y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen
- Evaluar los que no se puedan evitar
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección:
  - individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos
  - actuando sobre sus causas
- Priorizar medidas de protección colectiva frente a la individual
- Planificar la prevención
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

## 2. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Si no estuviera hecha la evaluación inicial de riesgos, se procederá a su realización de inmediato así como al análisis específico de riesgos en cada puesto de trabajo.

Cuando, como consecuencia de dicha evaluación, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo o importante, no se comenzará el trabajo hasta que se haya reducido o eliminado éste, y se establecerá una revisión posterior para evaluar la efectividad de las medidas correctoras establecidas.

Para dicha evaluación de riesgos se aplicarán, con carácter vinculante, las siguientes Guías Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo.
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la Manipulación Manual de cargas.
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con Pantallas de visualización.
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos.
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la Utilización de los Equipos de trabajo.
- Guía Técnica de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Guía Técnica para la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual.

Mediante cuestionarios validados, se evaluarán los factores psicosociales y de organización: pausas en el trabajo, fatiga y efectos negativos asociados de tipo físico y mental por exigencias de la tarea; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y de su supervisión; horarios y turnos de trabajo que puedan tener consecuencias negativas para la salud, etc.

Se procederá a una nueva evaluación de riesgos cuando los puestos de trabajo se vean afectados por:

- modificaciones de las condiciones de trabajo
- incorporación de nuevos trabajadores sensibles
- elección de equipos, sustancias químicas, nuevas tecnologías o modificaciones del acondicionamiento.

Se llevará a cabo un Plan de Actualización de la Evaluación de Riesgos, con fechas de realización preestablecidas, en aquellas actividades que conlleven un mayor riesgo, soporten mayor accidentalidad o sufran cambios sustanciales.

### 3. PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

El Plan de Prevención se elaborará con carácter anual, presentándose durante el último trimestre del año para su aplicación el 1 de enero del siguiente, y se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora, LPRL). Incluirá los siguientes apartados:

- Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios
- Organigrama y funciones (general de toda la empresa y específicamente de la actividad preventiva)
- Asignación de responsabilidades
- Servicios e instalaciones tanto fijas como móviles
- Equipos y materiales de seguridad (tanto de prevención como de protección colectiva e individual)
- Estudio de seguridad e higiene (análisis de riesgos, programa de inspecciones, sistemas de control de riesgos y medidas preventivas, trabajos con riesgos específicos, adecuación de edificios a normativas vigentes)
- Plan de información y formación del personal
- Reconocimientos médicos
- Procedimientos de actuación concretos para: inspecciones de seguridad, comunicación de riesgos, investigación de accidentes e incidentes, registro y control de accidentalidad, métodos operativos de trabajo, control de productos peligrosos, libros de registro, asistencia a accidentados.
- Control de seguridad de las subcontratas
- Plan de Emergencia según Real Decreto 786/2001. Medidas de emergencia. Planes de Autoprotección y Actuación.
- Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.
- Control final del Plan (memoria y control estadístico)

Con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo, en cada centro y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, con la frecuencia y metodología que establezca el Plan de Prevención anual.

La empresa se compromete a que, para dar de alta o dar por finalizado un nuevo lugar de trabajo, aunque sea parcialmente, será obligatoria la firma de un responsable del Servicio de Prevención que certificará que se cumple íntegramente la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

En los casos de exposición a riesgos ambientales especialmente nocivos en los que no sea posible la eliminación del riesgo, se procederá a la reducción de los tiempos de exposición, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995.

Se completará el Plan indicando las fechas y personas responsables de la implantación y comprobación de las medidas preventivas establecidas.

#### **4. VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES**

Los reconocimientos médicos del personal afectado por este Convenio serán por cuenta de la empresa y estarán sometida a los siguientes principios:

- Tendrán una periodicidad anual excepto cuando los resultados de los reconocimientos precedentes aconsejen plazos más cortos.
- Tendrán carácter preventivo y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones de trabajo.

- Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de una persona puede entrañar peligro para ella, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.
- Se respetará siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud. Tendrán la consideración de “Confidenciales”, y el acceso a los datos estará restringido al personal sanitario y al trabajador.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
- Tras el reconocimiento, los Servicios Médicos emitirán un informe para la empresa **en el que consten únicamente las conclusiones de aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, sin especificar más. En todo momento, el interesado tendrá garantizado el acceso a su expediente médico completo.**
- Los reconocimientos que se efectúen por los Servicios Médicos de la Empresa deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

- Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular desde el punto de vista médico.
- Se llevará a cabo un reconocimiento psicológico (mediante cuestionarios internacionalmente validados) con el fin de evaluar los factores de riesgo psicosociales y su incidencia sobre la salud del trabajador. Tendrá carácter voluntario, a excepción de los relativos a aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño laboral pueda constituir un riesgo para sí mismos, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- En la analítica habitual se solicitará hierro y ferritina y, para los hombres, PSA a partir de los 40 años, con el fin de detectar anemias ferropénicas y cáncer prostático. En cuanto a las revisiones de las trabajadoras, se hará prevención del cáncer ginecológico recomendando citología con la periodicidad que determine el especialista, y mamografía anual a partir de los 40 años.

## 5. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

En principio, los trabajadores deben velar por su propia seguridad y por la de las personas a las que puede afectar su actividad profesional. El alcance de este deber viene determinado por cuatro factores: sus posibilidades personales; la naturaleza de las medidas de prevención que se hayan previsto en la empresa; la formación específica que hayan recibido en materia de seguridad; y las instrucciones, tanto generales como específicas, que haya dado el empresario en el ámbito de la prevención.

- Uso correcto y adecuado de los medios con los que desarrolle su actividad así como de los medios y equipos de

- protección que se hayan facilitado al trabajador.
- Deber de información de cualquier situación que, a juicio del trabajador, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud.
  - Deber de cooperación con la empresa para que ésta pueda garantizar condiciones de trabajo seguras; dar debido cumplimiento a las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

## 6. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención serán principalmente elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL. **Las Secciones Sindicales podrán designar a las personas que por su formación consideren más idóneos aún no siendo miembros de los Comités de Empresa. Los así designados tendrán los mismos Derechos que la normativa contempla para los Delegados de Prevención.**

En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores, el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención, y en los centros en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve, habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

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

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de dicha Ley. En su condición de representantes de los trabajadores, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a

cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la LPRL.

## 7. 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 constituirá un Comité en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y en aquellos en los que se acuerde su constitución por ambas partes.

**El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento que serán elaboradas y aprobadas al mismo tiempo que su constitución.**

Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

En las reuniones del Comité participarán, con voz pero sin voto, los delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición anterior. **En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o formación respecto a cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo estime cualquier miembro del Comité de manera razonada. De forma excepcional, podrán asistir a las reuniones asesores de los Sindicatos aunque no sean empleados de la empresa. La dirección aportará los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para la elaboración de las Actas así como para**

la preparación y circulación necesaria para las reuniones del Comité, y todas aquellas que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros de éste.

El Comité se reunirá, de forma ordinaria, cada tres meses y de forma extraordinaria cuando lo considere necesario cualquier miembro del Comité, siempre que dicha necesidad esté debidamente justificada.

De cada reunión del Comité se levantará Acta de lo tratado, remitiendo copia a todos los miembros para que, en el plazo de quince días a partir de la fecha de recepción, puedan proponer las modificaciones que estimen necesarias antes de su aprobación.

#### A. Competencias del Comité de Seguridad y Salud

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

- Planificación
- Organización del trabajo
- Introducción de nuevas tecnologías
- Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva

- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el puesto de trabajo.
- Vigilar y controlar el buen funcionamiento de los grupos de trabajo creados específicamente para determinadas materias.

## B. Facultades del Comité de Seguridad y Salud

Estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los precedentes de los Servicios de Prevención en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
- Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la empresa.
- Conocer y analizar la reubicación de trabajadores en otros puestos de trabajo por motivos de seguridad y salud.

## 8. COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, creado de conformidad con lo previsto en el apartado 3, párrafo segundo, del artículo 38 de la LPRL, asumirá las competencias y facultades correspondientes a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, cuando la materia o asuntos de que se trate sea de ámbito superior al de un Centro de trabajo.

El Comité Intercentros tendrá composición paritaria en las representaciones de empresa y trabajadores, y establecerá sus propias normas de funcionamiento.

Además de las competencias mencionadas, serán facultades del Comité Intercentros:

- Entender sobre las materias de seguridad y adopción de medidas que procedan cuando afecten a más de un Centro de trabajo.
- Participar en la elaboración del sistema de análisis de incidentes y de accidentes, en el que se contemplará la participación conjunta de empresa y Delegados de Prevención.
- Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en los centros de trabajo de la empresa.
- Recibir información sobre incidentes y accidentes ocurridos durante la ejecución de contratatas.
- Recibir información y datos de seguimiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo que cubran dichas contingencias.
- Intervenir en la elección de calzado y ropa de trabajo.
- El Comité Intercentros respetará la autonomía de los Comités que lo componen aunando y armonizando las correspondientes políticas preventivas; asimismo, tratará de igualar a todos los centros al alza aplicando las máximas mejoras conseguidas.

## 9. FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

### A. De los trabajadores

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, adecuada y específica, en materia preventiva.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información adecuada y específica podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada de forma específica en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Los Servicios de Prevención deberán elaborar un plan formativo anual que presentarán durante el último trimestre del año anterior, para su puesta en práctica el 1 de enero del siguiente año. En el caso de los Servicios de Prevención Ajenos, será de aplicación la Orden de 27 de junio de 1997.

### B . De los Delegados de Prevención

Recibirán el Curso de Formación para Delegados de Prevención y Miembros de Comités de Seguridad y Salud que imparte el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene el Trabajo, así como la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los

Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

## 10. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Deberá consultarse con una antelación mínima de 30 días, a los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas.

- la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales de la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la LPRL.

En ningún caso se procederá a la adopción de dichas medidas de forma unilateral por parte de la empresa, sin la consulta pertinente a los Delegados de Prevención.

## 11. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo, éste se llevará a cabo, previa consulta de los trabajadores, en el siguiente orden:

- dentro del Departamento con el mismo horario.
- dentro del Departamento con distinto horario.
- en otro Departamento y con el mismo horario.
- en otro Departamento y con distinto horario.

Lo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## **12. PROTECCIÓN DE LOS MENORES**

En lo que se refiere a los jóvenes menores de dieciocho años, antes de la incorporación al trabajo y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

## **13. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS**

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

Si, como consecuencia de lo anterior, fuera necesario un cambio de puesto de trabajo, la empresa obligatoriamente reubicará a la persona afectada en un nuevo puesto de trabajo adecuado tanto a sus conocimientos personales como a sus aptitudes físicas.

## **14. TIPIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO**

Tanto el acoso sexual como el acoso psicológico o “mobbing” se tipificarán como infracción disciplinaria y se facilitará asistencia psicológica a las víctimas por parte de la empresa.

## **15. ASISTENCIA PSICOLÓGICA**

A petición del trabajador afectado, la empresa facilitará asistencia psicológica en todas aquellas situaciones en las que la salud psíquica se vea afectada como consecuencia del desempeño de la actividad laboral.

## **15. ACTUACIÓN EN CASO DE RIESGO GRAVE E INMINENTE**

El trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña o puede entrañar un riesgo grave e inminente para su vida o su salud en los términos previstos en la Ley 31/95.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de medidas en evitación de un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

## **16. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES: CONTRATAS, SUBCONTRATAS, AUTÓNOMOS,...**

La obligación de colaboración y coordinación en materia de Salud Laboral incluirá a las empresas del grupo con las que compartan los recursos del Servicio de Prevención.

Para facilitar la prevención de riesgos y la promoción de la salud en los trabajadores de dichas empresas, se facilitará a éstas la información relativa a los riesgos de la actividad a desarrollar.

Se incluirá en todos los contratos de estas empresas la obligación de aportar la siguiente documentación:

- Certificado de formación teórico-práctica adecuada y suficiente al tipo de actividad a desarrollar por sus trabajadores.
- Certificado de entrega de Equipos de Protección Individual a los trabajadores cuando la tarea lo requiera.
- Certificado de aptitud médica en trabajos específicos que comporten determinados riesgos.
- Parte oficial de los accidentes en el lugar de trabajo con baja que han sufrido sus trabajadores al realizar la actividad objeto del contrato, así como parte de los accidentes “sin baja singulares”, es decir, aquellos que, no habiendo causado daño alguno, pudieran haberlo hecho de forma grave o muy grave.

No se permitirá la contratación de personas procedentes de las ETT's.

## **17. MUTUAS Y SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS**

Para llevar a cabo la elección de estos servicios, será obligatoria la consulta y visto bueno debidamente justificado de los representantes de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

1. **Ley de prevención de Riesgos Laborales**, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (B.O.E. de 10.11.95, nº 269).
2. **Real Decreto 780/1998** de 30 de abril por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (B.O.E. 01/05/1998).ç
3. **Real Decreto 39/1997** de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
4. **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (B.O.E. de 23.04.97).
5. **O. M.** De 9 de marzo de 1971, **Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo** (B.O.E. de 16 y 17.03.71). Capítulo VI.
6. **Real Decreto 1/1995**, de 24 de marzo (B.O.E. de 29.03.95), texto refundido de la ley del **Estatuto de los Trabajadores**.
7. **Ley 14/1986** de 25 de abril **General de Sanidad** (B.O.E. 29/04/1986).
8. **Real Decreto 39/1999** de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. 06/11/1999).
9. **Real Decreto 1215/1997** de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo.
10. **Real Decreto 88/1990** de 26 de enero sobre protección de los trabajadores mediante la prohibición de determinados agentes específicos o determinadas actividades.
11. **Real Decreto 486/1997** de 14 de abril por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
12. **Real Decreto 216/1999** de 5 de febrero sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
13. **Directiva 89/391/CEE**, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

## GUÍA DE SALUD LABORAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Secretaría de Salud Laboral Comité Confederal

L. A. Barajas - Renfe Madrid

J. Bosquet - Iveco Pegaso Madrid

Toni Caballer - Feria de Valencia

Fátima Fernández - Atento Valencia

Goyo Galán - Correos Madrid

Julia Iglesias - Correos Orense

Eduardo Atienza - Renfe Madrid

Ruperto Olaso - Correos Madrid

Ángel Orozco - Iveco Pegaso Madrid

J. Pascual - Telefónica

Javier Valdevira - Metal Valencia





**Confederación General del Trabajo**

Edita: Secretaría Salud Laboral

Secretariado Permanente CGT • tel.: 91 477 05 72 • fax: 91 445 31 32