

12.4. GRATIFICACIÓN POR FORMACIÓN.

Se incrementarán un 50% los valores establecidos en tablas salariales por clave 113, de ADIF y RENFE-Operadora, por los diferentes conceptos de Gratificación por Formación.

Tendrán derecho a percibir la Gratificación por Formación a Personal Colaborador en Actividades Docentes, cualquier trabajador o trabajadora que colabore en formación, tanto teórica como práctica, incluidos Mandos Intermedios, Cuadros y Técnicos de Estructura de Apoyo, ello sin menoscabo de la actual participación del Personal Operativo en tales actividades y de sus devengos correspondientes.

12.5. CONCURSOS DE SELECCIÓN PARA PUESTOS DE ESTRUCTURA.

Se eliminará del proceso de selección de personal, para puestos de Técnico de Estructura de Apoyo, la fase de presentación de la Terna de candidatos.

12.6. FORMACIÓN GRATUITA PARA HIJOS/AS DEL PERSONAL FERROVIARIO.

Para facilitar en las convocatorias de ingreso y contrataciones de personal la incorporación de los hijos e hijas del personal ferroviario y la obtención de los títulos y homologaciones necesarias, se les garantizará -con carácter gratuito- el acceso a los cursos propios de formación o a los centros específicos de formación ferroviaria.

12.7. CONTROL SINDICAL Y MAYORES COMPETENCIAS.

Deben establecerse mecanismos de control sindical para el acceso a todos los cursos de formación y para la concesión de los permisos individuales de formación.

Los Comités Provinciales deberán ser dotados de competencias en temas relativos a la formación en su ámbito de actuación.

Capítulo 13

SALUD LABORAL

13.1. FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un crédito horario de cuarenta horas anuales para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales en materia de Salud Laboral.

Todos los trabajadores/as tendrán conocimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de su respectiva empresa, así como de la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo y del centro donde lo desempeñan.



13.2. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Prevención.

- Todos los trabajadores/as tendrán derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto. Por ello, las pruebas médicas serán específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones.
- Se hará especial vigilancia y seguimiento de las denominadas “**Enfermedades Emergentes**” (como el Síndrome Burnout, el estrés, la depresión, la ansiedad y las derivadas del mobbing, la intimidación, el acoso, la violencia en el trabajo, etc.) ya que son responsables de casi el 20% de los problemas de salud asociados con el trabajo. Siendo estas patologías dos veces superior en nuestra actividad, según contempla el Estudio de las Comunidades Europeas de fecha 11/03/2002.

Revisión anual.

- Los trabajadores/as que realicen su actividad mediante la utilización continua de ordenadores, tendrán derecho a una revisión médica anual -voluntaria y a cargo de la empresa- efectuada por especialistas en oftalmología, otorrinolaringología, traumatología, psicología y psiquiatría.
- Los trabajadores/as que realicen trabajos en el turno fijo de noche podrán solicitar anualmente, y siempre de manera voluntaria, un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.
- Dicha revisión se realizará dentro de la jornada laboral. El tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Cambios en el puesto de trabajo.

- Cuando haya cambios en el modo y forma de desarrollar el trabajo de algún colectivo o trabajador/a, se tendrán en cuenta las patologías de éstos, recopilando informes clínicos y médicos para tener la información precisa y evitar posibles daños derivados de la nueva forma de desempeño de su categoría.

Cartilla Sanitaria.

- Se dotará de Cartilla Sanitaria a todos los trabajadores y trabajadoras, en la que se reflejará (garantizando la estricta confidencialidad de sus datos) su estado inicial de salud y la evolución de la misma durante su vida laboral, pudiéndose demostrar con ello –en su caso- la pérdida de salud que se hubiera producido a causa de enfermedades profesionales, estén o no reconocidas como tales, y de las condiciones laborales en las que ha prestado servicio.

13.3. BANCO DE DATOS SOBRE ENFERMEDADES PROFESIONALES.

- Se establecerá un banco de datos que recoja, con vistas a medio y largo plazo, la incidencia de las condiciones de trabajo en las enfermedades profesionales.
- Se incluirán en dicho banco de datos todas las enfermedades laborales, incluidas aquellas no recogidas aún en la actual legislación, y las condiciones de trabajo que las provocan.
- Se dotará a los Gabinetes de Salud de las empresas de los medios necesarios para que puedan desarrollar de forma óptima las necesarias medidas de prevención.

13.4. DOTACIÓN SANITARIA Y DE PRIMEROS AUXILIOS.

- Independientemente de la Normativa Legal Vigente en materia de Seguridad y Salud, en los Centros de Trabajo que no dispongan de Gabinete Sanitario y se encuentren situados a más de ocho kilómetros de distancia de otro Gabinete Sanitario o de un Centro Hospitalario o Asistencial, las empresas estarán obligadas a formar a un trabajador/a -en un centro especializado- para que pueda prestar los Primeros Auxilios en caso de accidente. Este cursillo se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.
- Si el Centro de Trabajo tiene más de 50 trabajadores, o menos pero con condiciones de trabajo que así lo aconsejen, será obligada la asistencia permanente -durante toda la jornada de trabajo- de un Médico, Ayudante Técnico Sanitario o Diplomado en Enfermería.

13.5. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

- Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a cambiar la jornada nocturna de trabajo por la diurna.
- Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar -por indicación facultativa- a un cambio temporal de su puesto de trabajo a otro en el que pueda prestar servicio, preferentemente en el mismo departamento en que ejercita su trabajo, sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo/a y sin merma en las retribuciones que venía percibiendo.

13.6. PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS.

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico voluntario con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones y pruebas específicas para mujeres embarazadas.

Dentro de la jornada laboral se tenderá a la reducción paulatina del trabajo efectivo ante pantallas para que no exceda de cuatro horas y media diarias, estableciéndose pausas de 10 minutos cada hora y



media de trabajo ante pantallas y complementándose el resto de la jornada con otras actividades propias de su categoría profesional, siempre que estas supongan una considerable disminución de riesgos para su salud y previo acuerdo con el trabajador o trabajadora.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

13.7. PERSONAL QUE PRESTA SERVICIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO.

Se establecerán pausas de quince minutos cada dos horas para todo el personal que presta Servicio de Atención al Público.

13.8. TURNICIDAD Y TRABAJO NOCTURNO.

Diferentes investigaciones llevadas a cabo en los últimos años, demuestran que el trabajo a turnos es un factor psicosocial desfavorable para el bienestar de las personas trabajadoras. Se producen alteraciones en la salud del trabajador/a: alteraciones del sueño, de la alimentación, de la vida familiar, social y laboral.

Para paliar estos efectos negativos, existen medidas preventivas y recomendaciones legales, como las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que la empresa debería cumplir para contrarrestar las consecuencias negativas del trabajo a turnos, especialmente del turno de noche:

- La duración de la jornada debería ser inferior a la media de la establecida para los trabajadores/as que efectúan el mismo trabajo durante el día.
- Aumento de las pausas y tiempos de descanso, que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse.
- Al determinar las tareas asignadas a los trabajadores nocturnos debería prestarse especial atención a factores como: las sustancias tóxicas, el ruido, las vibraciones y los niveles de iluminación, esfuerzo físico o mental, etc. La acumulación de estos factores debería ser evitada o reducida.
- Los trabajadores/as que realizan trabajo nocturno deberían tener a su disposición, en lugares adecuados, alimentos y bebidas apropiados para su consumo durante la noche, con instalaciones donde puedan –incluso– preparar, calentar o consumir los alimentos.
- Las trabajadoras embarazadas que presten servicio en turno de noche, en cualquier momento del embarazo, cuando voluntariamente lo soliciten, deberían ser asignadas a un trabajo diurno.
- A los trabajadores/as que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos de su misma categoría profesional; así mismo, debería tenerse en cuenta en lo que respecta a posibilidades de jubilación voluntaria anticipada.

- Debería reconocerse el derecho para los trabajadores mayores de 55 años a no realizar turnos de noche.
- Se debería recurrir a las innovaciones en materia de organización del trabajo, así como a los progresos científicos y técnicos, con el fin de limitar el recurso al trabajo nocturno.

13.9. RIESGO QUÍMICO.

Son muchas las enfermedades producidas por la utilización o manipulación de productos químicos y tóxicos: dermatosis, neurotoxicidad, asbestosis, insuficiencias respiratorias y cardíacas, afectaciones de mucosas, etc.

Para evitarlos, quedará prohibido el uso en la empresa de cualquier producto considerado tóxico (como pegamentos con benzol o benceno, etc.) y deberán eliminarse definitivamente los productos y residuos de amianto.

La Comisión Técnica de Seguridad y Salud Laboral deberá elaborar un estudio exhaustivo de todos aquellos productos que se están utilizando en nuestras empresas, por si pudieran ser considerados tóxicos, para su control y prohibición.

13.10. TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS Y PELIGROSOS.

Mientras se mantengan situaciones de riesgo, la jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras que durante toda su jornada realicen trabajos nocivos, penosos o peligrosos, se reducirá a 30 horas semanales.



En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición habitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 30 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.

Se establecerá la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Se adoptarán las medidas pertinentes para suprimir tales riesgos. Mientras sigan existiendo los mismos, se abonará un 25% sobre el salario que viniera percibiendo el trabajador/a. No obstante, de existir acuerdo expreso entre empresa y trabajador/a, en lugar de abonar el incremento salarial anterior, se reducirá la jornada en los mismos porcentajes.

13.11. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTERNOS.

Los trabajadores y trabajadoras de las empresas de trabajo temporal podrán participar en la prevención de riesgos laborales a través de los órganos de prevención establecidos en la organización interna de la empresa usuaria.

Para ello, se potenciarán reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud de contratadas con los Comités de Seguridad y Salud de RENFE-Operadora y ADIF.

Las empresas exigirán por contrato a las empresas contratadas la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

13.12. NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES:

- **BURNOUT (QUEMADO) O SOBRECARGA EMOCIONAL**
- **MOBBING (ACOSO MORAL)**

La progresiva implantación de sistemas de trabajo unipersonalizados, producto de la mimetización laboral de las políticas neoliberales, impulsoras de criterios de competencia entre entes (tanto empresariales como personales), está provocando el nacimiento de nuevas agresiones hacia los trabajadores y las trabajadoras.

Estas agresiones desembocan también en nuevos riesgos psicosociales y en potenciales nuevas enfermedades que hay que ir incorporando al ya largo catálogo de enfermedades profesionales.

Dentro de estos tipos de riesgos psicosociales están emergiendo con fuerza y de manera preocupante el Síndrome Burnout (quemado) o sobrecarga emocional y el Mobbing (acoso moral).



SÍNDROME BURNOUT (QUEMADO) O SOBRECARGA EMOCIONAL.

El síndrome de “burnout”, también llamado síndrome de “estar quemado” o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario. Este síndrome es un mal invisible que afecta y repercute directamente en la calidad de vida.

Se trata de un síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberg, psiquiatra, que trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó que al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes.

En las mismas fechas, la psicóloga social *Cristina Maslach*, estudiando las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, calificó a los afectados de “*Sobrecarga emocional*” o *síndrome del Burnout* (quemado).

El Síndrome de Burnout incluye:

- *Agotamiento emocional*, que se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales.
- *Despersonalización o deshumanización*, consistente en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores del servicio prestado.
- *Falta de realización personal*, con tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal.
- *Síntomas físicos de estrés*, como cansancio y malestar general.

Causas del Burnout.

- La *insatisfacción laboral* es una de las primeras causas de estrés.
- La *turnicidad laboral* y el *horario laboral* también pueden conllevar la presencia del síndrome.
- También *el salario* es otro factor que afecta al desarrollo de Burnout en los trabajadores y trabajadoras.

Síntomas del Burnout.

La forma de manifestarse se presenta bajo unos síntomas específicos y estos son los más habituales:

Mentales.

- Sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, con comportamientos paranoides y/o agresivos hacia los compañeros y la propia familia.

Físicos.

- Cefaleas, insomnio, algias osteomusculares, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, etc.

De conducta.

- Predominio de conductas adictivas y evitativas, consumo aumentado de café, alcohol, fármacos y drogas, absentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de los compañeros y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia.

Laborales.

- Menor capacidad en el trabajo, acciones hostiles, conflictos.

Diversos estudios indican que cuanto mayor grado de control tienen las empresas sobre sus trabajadores y trabajadoras, más aumenta la desmotivación que les puede llevar a casos de burnout.

Para intentar que no aparezca este síndrome, las empresas deberían de adoptar las siguientes estructuras:

- Horizontal
- Descentralizada
- Con mayor grado de independencia
- Promociones interna justas
- Flexibilidad horaria
- Apoyo a la formación

El Comité General de Seguridad y Salud debería realizar los estudios y elaborar propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del burnout profesional en aquellos puestos de trabajo que están expuestos a sus efectos.

Desde el Sindicato Ferroviario proponemos que se consideren, al menos, las siguientes opciones:

- Períodos de descanso (a petición del trabajador o trabajadora), que en cualquier caso no serán inferiores a cinco meses, y para los que se deberá concretar su duración máxima.
- Medidas adecuadas para que los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de burnout, sin que ello afecte a su retribución y de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Lograr evitar el burnout puede parecer una utopía, pero tenemos que trabajar para que esta enfermedad aparezca lo menos posible en nuestras empresas.

MOBBING (ACOSO MORAL).

El concepto del acoso moral se define como una situación en la que una persona, o un grupo de personas, ejercen una violencia extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o grupo de personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que, finalmente, esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Hay, básicamente, dos tipos de comportamiento que producen acoso moral:



- Por un lado, la **persecución y acoso ejercitada por el empresario o sus representantes** frente a un trabajador/a o trabajadores/as por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores/as incómodos (por motivos sindicales, personales del empresario, etc.).
- Y, por otro lado, las formas de **persecución y acoso recurrente que unos trabajadores/as**, que ocupan una posición considerada como superior, ejercen frente a otro u otros trabajadores o trabajadoras ante la conducta pasiva del empresario y/o sus representantes.

El acoso moral se encuentra dentro del grupo de los llamados riesgos psicosociales presentes en el seno de las empresas, que son los que menor tratamiento legislativo han tenido en el ordenamiento jurídico, lo que agrava la indefensión del acosado.

Ante esta situación debemos reivindicar que se incluyan en los Convenios Colectivos cláusulas para hacer frente a este problema y cuyo contenido debe recoger medidas relativas a tres principios básicos:

- Que se actúe sobre el marco normativo de las relaciones laborales y se planifique y organice el trabajo, para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.
- Que se manifieste de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser toleradas.
- Que se establezcan medidas de ayuda y atención a la persona agredida, a través de especialistas en la materia.

Respecto a estos principios hay que analizar y actuar sobre dos ámbitos diferenciados: la normativa laboral y el entorno laboral inmediato de los centros de trabajo.

Existen condiciones estructurales en la normativa laboral que favorecen las situaciones de acoso moral:

- La indefinición y modificación aleatoria de funciones y competencias de los puestos de trabajo.
- La ausencia de planes de formación adecuados a los requerimientos de cada actividad productiva y el acceso no reglado y/o discriminatorio a la misma.
- Los sistemas de promoción profesional no basados en pruebas de valoración objetivas.

Estas condiciones, junto con el ambiente de competitividad que se instaura en muchas dependencias, provocan que muchos trabajadores y trabajadoras se encuentren desorientados e impotentes ante la exigencia de competir para no quedar apartados del ambiente laboral dominante y en cambio no haya un “campo de juego”

definido, ni tengan una posibilidad igualitaria de dotarse de los conocimientos necesarios.

En este terreno se deben reivindicar medidas estructurales tendentes a establecer ese “campo de juego” estable y conocido, así como el acceso igualitario a los procesos de formación y promoción, que son fuente de mejora de la autoestima e instrumentos de integración laboral y social. Tales medidas serán:

- La limitación racional de las polivalencias y definición exacta de funciones y competencias de cada categoría, así como la enumeración de los requerimientos formativos necesarios de cada una de ellas.
- Aplicación estricta de los sistemas de promoción profesional reglados y establecimiento de itinerarios formativos vinculados a ellos.
- Aplicación estricta de la movilidad funcional en lo referente al desempeño de puestos de superior e inferior categoría, avanzando en su regulación hacia mecanismos de selección no subjetivos.

En el ámbito del entorno laboral inmediato de los centros de trabajo se establecerán medidas de carácter organizativo, modificando el procedimiento de producción, aumentando la transparencia, participación de los trabajadores y trabajadoras y, en su caso, la rotación en diferentes tareas, reduciendo la demanda y aumentando su posibilidad de control sobre su trabajo. Todo ello destinado a disminuir los ambientes de crispación y stress que con frecuencia originan las situaciones de acoso moral.

Puesta en práctica de medios de ayuda y atención a la persona agredida valiéndose de especialistas en la materia.

Establecer medidas de prevención general en cuanto a los modos de conducta en los centros de trabajo para que este tipo de situaciones no se reproduzcan en lo sucesivo.

Inclusión de medidas disciplinarias disuasorias que actúen sobre el agresor o agresores, priorizándolas ante cualquier acción respecto a la víctima.

Debe establecerse un Protocolo de actuación para las denuncias que efectúen los trabajadores y trabajadoras sobre acoso laboral o mobbing.

Para realizar el seguimiento de los supuestos casos de acoso se solicitará la intervención y mediación de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo quienes investigarán el caso y presentarán un informe al Comité General de Seguridad y Salud.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial y deberá resolverse en un periodo breve de tiempo.

13.13. DERECHO DE PROPUESTA.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a efectuar propuestas a las empresas, directamente o por medio de los Delegados de Prevención, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa.

13.14. PREVENCIÓN DE AGRESIONES Y PROTECCIÓN AL TRABAJADOR/A.

Será obligación por parte de la Empresa proteger a los trabajadores y trabajadoras de las agresiones físicas o verbales que éstos pudieran llegar a sufrir. Facilitará los mecanismos necesarios que garanticen el control de la situación lo antes posible, minimizando al máximo las posibles consecuencias derivadas de tales agresiones. Así mismo, se pondrán en marcha políticas destinadas a erradicar este tipo de actos.

Desde SF-Intersindical proponemos las siguientes medidas:

- A. Medidas de Prevención
- B. Protocolo de Actuación
- C. Evaluación de daños
- D. Reposición de daños y asistencia jurídica

A) MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

Formación preventiva.

- En los últimos años, los colectivos que más en contacto están con el público han cambiado -en algunos casos de forma radical- su método de trabajo, así como la naturaleza del mismo.
- Es indispensable que estos agentes cuenten con el grado de formación adecuada en materia de Seguridad Preventiva para poder determinar las medidas a adoptar que sean más eficaces desde el primer momento. Durante una incidencia el tiempo de reacción es un factor decisivo, así como la información específica de las causas del problema.

Normas de actuación.

- Un agente que disponga de la formación adecuada sabrá o podrá valorar de forma efectiva el peligro de agresión al que se expone en cada momento; sin embargo, tendrá que acogerse a unas normas de actuación que pongan a su disposición los mecanismos de Protección de una forma rápida, eficaz y segura.

B) PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

Interrelación con el personal de seguridad.

- La Empresa deberá de establecer y definir la interrelación entre sus trabajadores y los Agentes o Vigilantes de Seguridad a través de un Protocolo de Seguridad para evitar discrepancias entre ambos colectivos que puedan entorpecer la solución de la incidencia, o incluso agravar el problema.



Protocolo de actuación con las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.

- Para los casos en que deba hacerse uso de la presencia de éstas fuerzas, se establecerá un protocolo para que cuando sean requeridas sus funciones, se muestre en todo momento coherencia entre su actuación y la de los agentes ferroviarios, que el ADIF deberá reconocer, de acuerdo con RENFE-Operadora, como Agentes de la Autoridad en el ejercicio de sus funciones, en virtud de lo establecido en el artículo 86 de la Ley del Sector Ferroviario.

Protección de datos de identificación personal.

- El número profesional de matrícula a de ser suficiente, ante el requerimiento de la Policía, para identificar a los trabajadores y trabajadoras de la Empresa en el uso de sus funciones.

C) EVALUACIÓN DE DAÑOS POR AGRESIONES.

Atención primaria al trabajador o trabajadora.

- Establecimiento del Parte Facultativo de Accidente en el Servicio de Urgencias Médicas correspondiente contemplando un modelo específico para los casos de agresión.

Seguimiento del estado emocional de la víctima.

- Algunas agresiones pueden afectar emocionalmente al Agente, incapacitándolo para realizar su trabajo y en algunos casos, para llevar una vida normal. Es preciso, con el seguimiento oportuno, evaluar el estado emocional del Agente mediante los profesionales en la materia.

D) REPOSICIÓN DE DAÑOS Y ASISTENCIA JURÍDICA.

Reposición material y compensación económica.

- En el plazo máximo de un mes desde que sufrió la pérdida, se resarcirá al trabajador o trabajadora de los bienes materiales y/o económicos que hubiera podido perder como consecuencia de una agresión, así como de las indemnizaciones económicas correspondientes si hubiera lugar.

Asistencia Jurídica.

- En los casos necesarios se garantizará asistencia jurídica a cargo de la Empresa.

13.15. TRABAJADORES/AS SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.

En los centros donde trabajan varios agentes y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen trabajos compatibles y adecuados a su situación.

13.16. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Dotación de Medios.

- A los Delegados de Prevención se les dotará de los medios materiales y de consulta que sean necesarios para desarrollar su labor con garantías.

Formación de los Delegados de Prevención y Sección Sindical.

- La empresa dará a los Delegados de Prevención y a los Delegados de Sección Sindical asistentes a los Comités de Seguridad y Salud un curso básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Los Delegados de Prevención y los Delegados de Sección Sindical asistentes a los Comités de Seguridad y Salud de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos Delegados contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos Jornadas Técnicas anuales.
- La Empresa extenderá acreditación de la formación recibida.

Elección de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud Provinciales serán designados por los Representantes del Personal, garantizándose un Delegado como mínimo por cada Central Sindical representada en el Comité Provincial.

13.17. CONSOLIDACIÓN Y AMPLIACIÓN DE LOS DERECHOS DE CONSULTA, PARTICIPACIÓN E INFORMACIÓN.

Nuevas tecnologías y organización del trabajo.

El Comité de Salud y Seguridad deberá ser consultado sobre todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de los trabajadores y las trabajadoras.

Cuando se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as modificación sustancial de condiciones de trabajo o períodos de formación o adaptación técnica superiores a un mes, se deberán previamente comunicar las mismas a los Representantes de los Trabajadores y con un plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con el empleo, la salud laboral, la formación y la organización del trabajo. Asimismo, la empresa deberá facilitar a los trabajadores y trabajadoras afectadas la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

La empresa informará a los Delegados de Prevención, o en su defecto a los Representantes del Personal, de la instalación de nueva maquinaria o modificación notable de la existente, con carácter previo a la puesta en práctica de las mismas.

Elección de Mutuas y control de la Incapacidad Transitoria.

Existirá participación de los Representantes de los Trabajadores sobre la elección de la Mutua y sobre el control de la Incapacidad Transitoria.

Capítulo 14

MEDIO AMBIENTE

Todos los trabajadores y trabajadoras deberán recibir cursos específicos en materia medioambiental.

Además de cumplir la legislación vigente, se profundizará en todo lo referente a la Seguridad y el Medioambiente. Cada uno de los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de 8 horas mensuales retribuidas para dedicarlas a estas funciones.

Se realizarán auditorias ambientales con la participación sindical.

Se pondrán en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

La formación continua de las personas trabajadoras en materia medioambiental debe ser uno de los objetivos permanentes de la empresa a través del área de Medio Ambiente. Se informará al Grupo de Trabajo de Medio Ambiente de todos aquellos cursos que se impartan.



Se formará e informará a aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras que por las características de su actividad y de los productos que manipulan puedan incidir negativamente en el medio ambiente.

Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada centro de trabajo donde se realice el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.