

**PROPUESTAS DE CCOO PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA EN
MATERIA DE MEDIO AMBIENTE Y DE MOVILIDAD -TRANSPORTE AL
TRABAJO.**

**Elaboradas por el Departamento de Medio Ambiente de Comisiones
Obreras de Aragón.**



MEDIO AMBIENTE Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

INCORPORAR CRITERIOS SOBRE MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

- Desarrollar en los acuerdos y convenios colectivos cláusulas que reconozcan la necesidad de proteger el medio ambiente y la empresa ,la interlocución de los trabajadores y sus representantes sobre materia ambiental en la empresa y la formación adecuada en dicha materia.
- Incorporar a la negociación colectiva cláusulas sobre transporte al trabajo y movilidad con medios sostenibles defendiendo la necesidad de planes de movilidad sostenible en las empresas y centros de trabajo

La protección y la conservación del medio ambiente es una preocupación social creciente , ya que es una componente esencial para un desarrollo sostenible.

Los poderes públicos, conscientes de la necesidad de una participación efectiva de todos los sujetos implicados para lograr los objetivos propugnados por las ideas de sostenibilidad , vienen desarrollando en los últimos años una serie de instrumentos que legitiman y propugnan esta participación. En este sentido, el actual marco normativo de la Unión Europea ha concretado una ampliación de los derechos sociales en tres aspectos fundamentales y de forma universal, para todos los ciudadanos:

- El acceso a la información ambiental
- El derecho a la participación y a ser consultados en todas las iniciativas y actuaciones con incidencia ambiental
- El derecho a la co-responsabilidad

Sin embargo, en el ámbito de las relaciones laborales estos derechos no han sido todavía incorporados. La ausencia de este reconocimiento en la legislación laboral constituye un grave obstáculo para la participación de los trabajadores en pro de la mejora ambiental de sus centros de trabajo.

Las actividades económicas, industriales y de servicios son responsables de una gran mayoría de los problemas ambientales actuales, y por ello es necesaria una adecuada gestión ambiental en las mismas para prevenirlos o, cuando esto no fuera posible, minimizarlos. Y en este contexto, la participación de los trabajadores resulta fundamental por varios motivos:

En muchas ocasiones, su seguridad y salud están comprometidas por las propias condiciones ambientales de su centro de trabajo. Como sujetos fundamentales del proceso productivo o de la prestación de servicios, cualquier medida de mejora ambiental que se pretenda implantar deberá contar con su participación para garantizar la eficacia de las mismas. Además, los trabajadores tienen la posibilidad de representar los intereses más generales del conjunto de la sociedad.

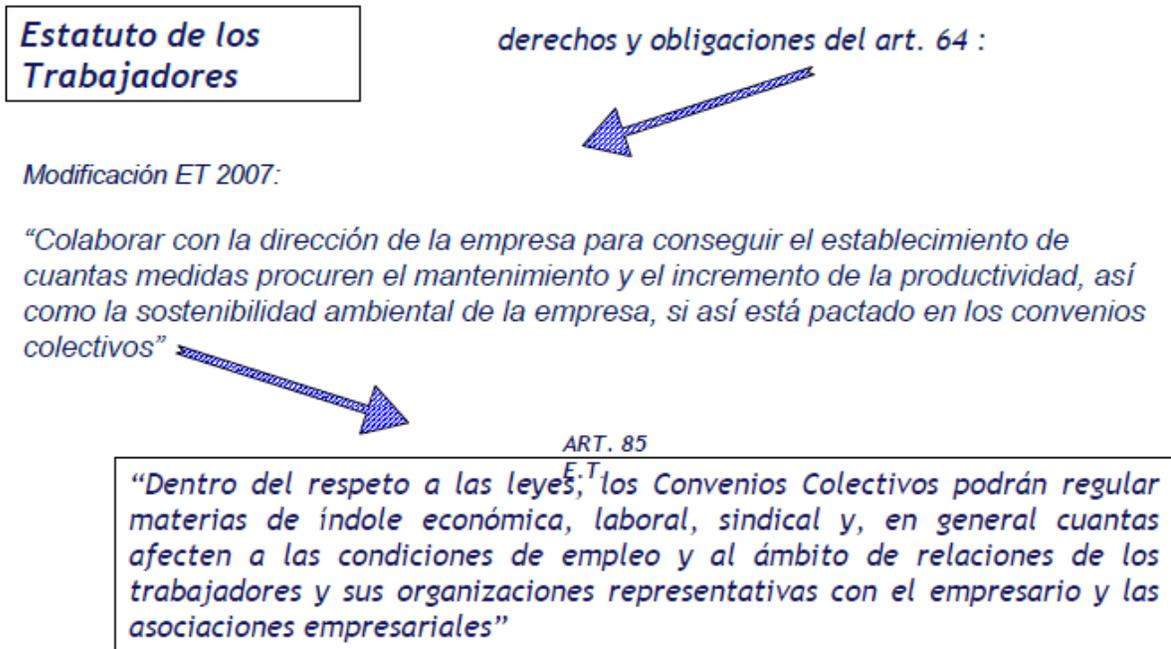
A pesar de las dificultades reseñadas, los trabajadores, sus representantes en la empresa y sus organizaciones sindicales debemos luchar por el reconocimiento de derechos ambientales en el interior de las empresas, mediante la propuesta de cambios normativos para su reconocimiento y a través de la negociación colectiva, los acuerdos de empresa y la participación en los instrumentos de gestión ambiental implantados en la empresa.

La participación de los trabajadores/as y sus representantes en temas medioambientales es una necesidad.

El papel que éstos juegan en el proceso productivo debería ser un motivo más que suficiente para garantizarles unos “derechos ambientales” que les permita colaborar en el cumplimiento de las normativas y/o exigir o demandar, si fuese el caso, cambios de comportamiento por parte de la empresa.

Sin embargo, no existe ninguna ley básica que regule con carácter obligatorio tal participación. En la actualidad, los derechos ambientales de los trabajadores -entendiendo por éstos los que posibilitan el conocimiento y la intervención sobre los aspectos ambientales de la empresa- se hacen efectivos a través de diferentes vías e instrumentos:

- **Ejercicio de las competencias y facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores.**
- **Inclusión de cláusulas de contenido ambiental en los convenios colectivos y acuerdos de empresa, a través de la negociación colectiva.**
- Ejercicio de las competencias y facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Derechos y/o obligaciones reconocidos de forma implícita en la legislación medioambiental vigente: IPPC, Plan Nacional de Asignaciones, Ley de Residuos , Ley de Responsabilidad Ambiental , etc....
- Mediante la participación en los sistemas de gestión ambiental EMAS e ISO 14001 implantados en las empresas



MOVILIDAD Y TRANSPORTE AL TRABAJO

La Movilidad al Trabajo puede ser un nuevo y potencial nicho de actuación sindical, de fortalecimiento del sindicato como referente global de los trabajadores y, por lo tanto, un buen instrumento para incrementar la afiliación y fortalecer nuestra organización.

El actual modelo de movilidad es insostenible y produce altos niveles de ineficiencia social, ambiental y económica y que está configurándose, además, como un elemento de exclusión social en cuanto gira mayoritariamente en torno al uso masivo del vehículo privado, si tenemos en cuenta los altos porcentajes de mujeres e inmigrantes, fundamentalmente, que carecen de carné de conducir.

Se constata, asimismo, que la relación vivienda - centro de trabajo que considerábamos válida hasta ahora ha cambiado. También, que el modelo actual de movilidad no da respuestas a los problemas creados, ya que la planificación del transporte público es insuficiente y no garantiza el acceso a las empresas o polígonos a los trabajadores y las trabajadoras por medio de cercanías ferroviarias, tranvías o autobuses.

Hemos corroborado que el actual modelo de transporte tiene efectos negativos sobre el medio ambiente, pero no sólo sobre éste, sino también sobre las condiciones de trabajo (clima laboral, stress y fatiga, pérdidas de jornadas de trabajo, baja productividad, etc.) y sobre los factores energéticos y económicos.

Comprobamos que el actual modelo de movilidad genera un mantenimiento, cuando no un incremento, de las tasas de accidentalidad en las cuáles no se explicitan por parte de las administraciones las producidas “in itinere”.

Por todo ello, vemos la necesidad de, a partir de lo anterior, establecer planes de movilidad sostenible al trabajo, especialmente con ocasión de los cambios de ubicación de las empresas, pero no sólo en ellos.

La movilidad, por su propia naturaleza, no puede ser objeto de negociación como una foto fija, necesita ser dinámica, permanente frente a las situaciones que cambian en la empresa. Por ello, lo verdaderamente importante es que el convenio o el acuerdo establezcan, que frente a la previsión de cambios por parte del empresario, se analicen, con anterioridad, los efectos que estos tienen en materia de movilidad y se determinen las mejores soluciones y alternativas. De ahí, la importancia de establecer, con sencillez, los procedimientos de negociación previa a los cambios y la solución extrajudicial de divergencias en el SAMA .

Es necesario, siempre, tener en cuenta los diversos niveles de negociación, sectorial y de empresa. **Los convenios colectivos o acuerdos de empresa pueden profundizar sobre los problemas de movilidad ,transporte al trabajo , concretando muchos de sus aspectos y soluciones.** Los convenios sectoriales deben establecer los procedimientos para la revisión negociada periódica de los problemas de movilidad, especialmente ante los cambios organizativos, y la solución de divergencias. Pueden aportar, también, criterios: asignación de puestos de trabajo con criterios de proximidad, transporte colectivo, incentivo al uso compartido del coche privado, derecho al título de transporte, afectación al conjunto de los participantes en la organización de la actividad empresarial, etc.

Partiendo de la necesidad de hacer efectivo el ejercicio de la responsabilidad compartida pero diferenciada en materia de medio ambiente en las empresas, desde el puesto o lugar de trabajo, y de la necesidad de **introducir en los convenios colectivos cláusulas que garanticen los derechos de participación, información y consulta de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente,** nos parece fundamental, establecer unos objetivos y los mecanismos para su consecución, en especial un modelo de intervención.

NEGOCIACION COLECTIVA Y MOVILIDAD AL TRABAJO

(CRITERIOS DE ACTUACIÓN EN EL MARCO DE LA EMPRESA)

INTRODUCCIÓN

Hasta ahora no ha habido, por lo general, una consideración específica de la movilidad al trabajo en los convenios colectivos, ni más genéricamente en la negociación colectiva en la empresa o a nivel sectorial. Esto no quiere decir que no se hayan regulado determinados aspectos relacionados con el transporte, sino que no ha habido una atención global o integral de los aspectos que se derivan de las condiciones del transporte de los trabajadores a sus centros de trabajo.

Desde hace unos años las condiciones de accesibilidad de los trabajadores a sus centros de trabajo vienen empeorado sustancialmente. El aumento de la distancia entre las viviendas y las empresas especialmente en las grandes áreas metropolitanas, la temporalidad de los contratos laborales que no incentiva adquirir o alquilar la vivienda cercana al centro de trabajo y la falta de transporte público suficiente sobre todo para comunicar los polígonos industriales, hace que se use en exceso el automóvil con los efectos medioambientales conocidos (globales y locales) pero también con un notable empeoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores:

- Elevada **siniestralidad** “in itinere”
- Importante **coste económico** para el trabajador (combustible, amortización del vehículo y muchos otros gastos).
- Aumento de las **desigualdades sociales** y dificultad de acceso al trabajo ya que hay un segmento de los trabajadores que sigue sin tener acceso al automóvil (emigrantes, jóvenes, muchas mujeres..)
- Pérdida de **tiempo** y horas de trabajo por los atascos y sedentarismo postural.

Ante esta situación se está reaccionando con evidente lentitud. Para el sindicato esto tiene una vertiente territorial, encaminada a incidir en las políticas urbanas y de transporte que hagan mejorar las condiciones en que se desarrolla la movilidad al trabajo, pero tiene también una vertiente de acción en la empresa.

Las nuevas líneas de intervención en las que está empezando a trabajar el sindicato en las grandes áreas metropolitanas son la adecuada comunicación de los polígonos industriales a través de autobuses **lanzaderas** con las estaciones de ferrocarril o de metro, y en el ámbito de la empresa se están poniendo en marcha **Planes de Movilidad** a iniciativa nuestra o de la Administración. Estos instrumentos están planteados en la Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética (E4) y en el Plan Nacional de Asignación, pero su implementación es lenta y, en cualquier caso, operan al margen de la negociación de los convenios colectivos.

CRITERIOS “MOVILIDAD” PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

En primer lugar es preciso determinar las situaciones y ámbitos de negociación en los que es procedente hacer propuestas:

1. Traslados de centros de trabajo. Derivado de diversas razones urbanísticas y de organización empresarial está aumentando el número de empresas que cambian la ubicación de sus centros de trabajo. En unos casos se produce el traslado porque el precio del suelo y la posibilidad de obtener importantes plusvalías si se recalifican sus terrenos motiva decisiones de traslado a zonas más periféricas y en otros porque necesitan agrupar por razones organizativas los servicios o departamentos dispersos de varios centros de trabajo, o bien por ambos factores. Este fenómeno es característico, sobre todo, de empresas del sector de servicios (BSCH, Telefónica...) y de la

administración pública (ciudades de la justicia, edificios autonómicos de usos múltiples, Agencia Española del Medicamento...).

Cuando se produce un traslado de un centro de trabajo las condiciones del acceso de los trabajadores al mismo empeora notablemente: como suele ser a zonas más periféricas se produce un alejamiento respecto de la vivienda y como suelen estar peor comunicadas por transporte público se incrementa el tiempo de transporte o se induce el uso del automóvil.

Pero cuando se produce un traslado de centro de trabajo se pone siempre en marcha una negociación con la dirección de la empresa sobre las condiciones del traslado, una de las cuales es precisamente el transporte. Es el momento de plantear un Plan de Movilidad, es decir un conjunto de medidas negociadas que faciliten a los trabajadores el acceso al centro en buenas condiciones de tiempo, seguridad, comodidad y económicas. Y como quien genera las malas condiciones de atascos, siniestralidad, estrés y coste económico es la utilización masiva del automóvil, se trata de ofrecer alternativas adecuadas de transporte colectivo y de otros medios sostenibles. En ese sentido es más importante, por ejemplo, garantizar para el nuevo centro de trabajo buenas conexiones con la red de transporte público que asegurar muchas plazas de aparcamiento.

En cualquier caso, las medidas que se pacten con ocasión de los traslados hay que garantizar que se extiendan y sean aplicables a los trabajadores futuros y a las subcontratas.

No obstante, la experiencia indica que es importantísimo adelantarse a la decisión de traslado y poner en cuestión la propia necesidad de cambio de centro de trabajo y en su caso negociar la nueva ubicación del mismo de manera que esta sea en una zona céntrica, bien comunicada por transporte público y lo más próxima posible a la anterior ubicación.

2. Planes de Movilidad. Otra posibilidad es plantear un Plan de Movilidad cuando se detecte que existen problemas de accesibilidad al centro de trabajo: carreteras del entorno saturadas, deficiente transporte público, falta de plazas de aparcamiento...o simplemente, cuando se desee hacer un planteamiento de mejora de la movilidad. CC.OO. e ISTAS han editado sendas GUIAS sobre Planes de Movilidad en Empresas y sobre Polígonos industriales que contienen metodologías y propuestas para abordar su elaboración e implantación.

3. Convenios y Acuerdos colectivos. En la negociación de los convenios y acuerdos colectivos tanto sectoriales como, sobre todo, de empresa es preciso introducir medidas para favorecer la movilidad sostenible y mejorar la accesibilidad, la economía y la salud de los trabajadores:

- **Compensación por el uso del transporte público.** En las ciudades o áreas metropolitana donde exista es conveniente plantear que la empresa o administración facilite el **abono de transporte gratuito**, en todo o en parte. Esta medida sería incompatible con el uso del aparcamiento de la empresa (con tarjeta o sin ella). La medida es más complicada en zonas donde no existe un título (abono) de transporte personal (nominativo).

Esta medida ya se ha venido planteando en el ámbito de la negociación colectiva, especialmente en el seno de las administraciones públicas, como la de Madrid (Ayuntamiento y Comunidad) y se está planteando en la negociación de la Administración General del Estado.

Allí donde está instituido el abono de transporte gratuito a cargo de la empresa puede existir una cierta presión para que se compense económicamente a los que no usan el transporte público y usan, sin embargo, automóvil en casos “excepcionales” como que no dispongan de transporte público cerca de su vivienda o que este tenga una frecuencia muy baja. No conviene

introducir estas excepciones por la dificultad de gestionarlas adecuadamente sin usos fraudulentos y porque lo que interesa es revertir la tendencia de utilización del vehículo privado.

También hay que considerar la cuestión de que esta medida cubra a los trabajadores que viven fuera de la corona metropolitana, o mejor dicho, de la zona para la que la autoridad de transporte público ha establecido el título de transporte integrado. En este caso hay situaciones y distancias muy distintas: no es lo mismo, por ejemplo, pagar el transporte en cercanías a Madrid desde Guadalajara que en AVE desde Ciudad Real.

Las áreas metropolitanas donde existe un abono de transporte integrado (es decir válido para distintos modos de transporte) son Madrid, Barcelona y Valencia. En Sevilla hay un abono integrado para todos los autobuses, en La Coruña el abono es una tarjeta multiviaje que se puede recargar, en Cádiz la tarifa, que se abona al cancelar la tarjeta de transporte, varía en función del número de cancelaciones realizada, en Alicante, Bilbao, Granada, Pamplona y Zaragoza existen también diferentes abonos o tarjetas de transporte. La conformación de cada vez más zonas con características de área metropolitana y la consiguiente creación de consorcios o autoridades metropolitanas de transporte, junto a la construcción de líneas de metro o tranvía (Tenerife, Sevilla, Málaga, Alicante, Palma de Mallorca, Granada, Bahía de Cádiz, Murcia, Vitoria, Parla...) o de cercanías (Zaragoza), hace que sea previsible la implantación de más abonos integrados de transporte en todas estas áreas.

- Un concepto tradicional que ha estado incluido en muchos convenios ha sido el “**plus de transporte**”. Este concepto, que tiene su origen en sendas Ordenes Ministeriales de 1958, que fueron derogadas en 1994, ha venido a suponer en la mayor parte de los convenios una cantidad fija que, por lo general, se abonaba a los trabajadores con independencia del sistema de transporte que utilizaran para acudir al trabajo. En algunos casos se negoció su introducción a partir de la eliminación del autobús de empresa, pero en la mayoría de los casos se introdujo como parte del “salario”, aunque no cotizaba a la seguridad social. Esto cambió a partir del Real Decreto 1426/97 que obligó a que cotizara el exceso del 20% del salario mínimo interprofesional.

El mencionado anteriormente plus de transporte lineal para toda la plantilla sin discriminar modos de transporte es un concepto que, obviamente, no sirve para reorientar las pautas de movilidad. Los pluses de transporte constituyen en realidad salario encubierto. A nadie se le escapa la dificultad de modificar las características del mismo, pero, sobre todo en el marco de un plan de movilidad o de un conjunto de medidas negociadas globalmente, podría revertirse en salario cotizable o bien en apoyo para el transporte público o el transporte colectivo de empresa.

En cualquier caso es importante, al menos, no introducir el concepto “ex novo” en los convenios o acuerdos a cambio, por ejemplo, de suprimir las “rutas”.

- Incentivación económica del uso de **coche compartido** a través por ejemplo de aparcamiento preferente en la empresa o en otro cercano pagado por la empresa.

- **Gestión y uso del aparcamiento** de la empresa. El aparcamiento libre y gratuito en el interior del recinto de la empresa es uno de los incentivos más claros para el uso del automóvil en los desplazamientos al trabajo. En centros de trabajo que dispongan de transporte colectivo de empresa o de adecuado transporte público el aparcamiento debería estar reservado para determinados segmentos de trabajadores a los que les resulta imprescindible el uso del vehículo privado. Las excepciones que el sindicato está planteando en algunas empresas son:

- los que acuden en coche compartido.
- los que tienen discapacidad.
- los que acrediten tener hijos en guarderías o colegios lejos del domicilio.

- los que acrediten tener la vivienda en lugares a más de 1 km. de una parada de transporte público o donde este tenga una frecuencia superior a 20 minutos.

En las empresas donde exista tarjeta de aparcamiento o el derecho gratuito consolidado a él se puede plantear que la empresa abone el título de transporte público (abono) a cambio de la renuncia a la plaza de aparcamiento.

También se puede plantear la restricción del aparcamiento a las excepciones mencionadas de manera que con la liberación del espacio de aparcamiento se pueda crear un fondo que permita ayudas al transporte público (abono de transporte) o financiación del transporte colectivo de empresa.

- Establecimiento o reorientación (de itinerarios, frecuencias, horarios o paradas) del **autobús de empresa** (“rutas”). Tradicionalmente las empresas del sector industrial, y especialmente las grandes, facilitaban a sus trabajadores, por decisión propia o por acuerdo con la representación sindical, servicios de autobús de empresa, las denominadas “rutas”. Estos autobuses de líneas discrecionales, pagados por la empresa y gratuitos para los trabajadores, hacían rutas o itinerarios recogiendo a estos por diversos barrios para trasladarlos al centro de trabajo. A medida que las infraestructuras viarias en las grandes ciudades han ido mejorando, los trabajadores han ido adquiriendo automóviles y, en parte, se han trasladado a viviendas más lejanas de la empresa, las “rutas” han ido decayendo en unos casos y desapareciendo en otros.

En muchos casos en que la ocupación de esos autobuses es baja, la opción no debe ser eliminarlos sino readecuarlos a rutas o itinerarios más adecuados en función de las nuevas ubicaciones de las viviendas de la plantilla o a la situación del transporte urbano que puede servir de complemento a este transporte de empresa. En grandes áreas metropolitanas donde existe transporte ferroviario de cercanías o metro la fórmula óptima es la de “lanzaderas” a la empresa desde las estaciones de ferrocarril o metro. Otra posibilidad razonable en estos casos es sustituir autobuses por microbuses o furgonetas.

En algún caso se ha eliminado y reconvertido la “ruta” al instaurarse servicios municipales de lanzadera que hacen el mismo o parecido recorrido y se ha negociado la constitución, con el presupuesto que destinaba la empresa a ese servicio, de un fondo especial para subvencionar el abono de transporte para los trabajadores (p.e. Ibercarretillas en Cataluña).

- Construcción de equipamientos en el recinto de la empresa para otros modos de transporte sostenible (aparcamientos adecuados para **bicicletas**, mejora de accesos **peatonales**, bicicletas para transporte interno en grandes empresas o campus universitarios..).

- Fomentar la **vivienda cercana al centro de trabajo** a través de ayudas a la compra de vivienda, al alquiler o a la mudanza a las proximidades del centro de trabajo. En grandes empresas con varios centros de trabajo también se puede plantear la posibilidad de reubicación o **traslado de trabajadores a centros de trabajo** más cercanos a su domicilio, incentivando sistemas de voluntariedad, permutas etc.

- **Excluir la exigencia de carnet de conducir y coche** propio como criterio de selección de personal, salvo que el trabajo en sí requiera desplazamientos en automóvil.

- La fórmula del **teletrabajo** puede ser interesante para departamentos o puestos de trabajo concretos. Es una opción que, bien regulada, puede ayudar a evitar desplazamientos.

Es muy importante para la implementación permanente de todas estas medidas el seguimiento y control de estos acuerdos ya que las circunstancias internas y externas suelen ser cambiantes y la implantación, por tanto, frágil. La introducción de las medidas debe tener también un enfoque integral en relación con las personas que pueden acogerse a las diferentes medidas (plantillas propias, subcontratadas, personal en misión, trabajadores autónomos dependientes...).

Las cuestiones referentes a la movilidad al trabajo deberían, también, no sólo incorporarse en la negociación colectiva, sino también formar parte de las evaluaciones y de los planes de prevención de riesgos laborales, así como de los sistemas de gestión medioambiental que pudieran establecerse en las empresas.

PROPUESTA DE ARTICULADO PARA INTRODUCIR MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

En adelante se exponen ejemplos de artículos para introducir en la negociación colectiva

En todo caso el texto de los artículos podría quedar así:

Artículo ¿?.- Del Medio Ambiente.

*Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el desarrollo económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción del bienestar, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la **Dirección de la Empresa** mantendrá un comportamiento ambiental responsable y “proactivo” (buscar un sinónimo), así como una actitud activa y favorable respecto a la puesta en marcha de un Sistema de Gestión Ambiental que evite la generación de residuos y la contaminación, ponga en marcha medidas de ahorro energético ,recuperación o recogida selectiva de residuos ,compras publicas ambientalmente correctas o verdes, etc.*

Respecto a los otros artículos, consideramos que lo esencial es fijar los objetivos:

- **Derecho a la información, consulta y participación.**
- **Instituir la figura de Delegado de Medio Ambiente.**
- **Establecer el Comité de Seguridad y Salud como marco en las empresas para todo lo relacionado con el medio ambiente.**
- **Garantizar la formación medioambiental de los trabajadores y trabajadoras en las empresas,**

Consideramos, por otra parte, que a la hora de articular estos objetivos, es necesario partir de la realidad actual de las empresas.

Otra cuestión es qué modelo se sigue para articular esos objetivos, fundamentalmente la figura del Delegado/a de Prevención Ambiental.

Caben dos **modelos:**

- La propuesta que consiste en **crear una nueva figura (Delegado Ambiental de Personal-DAP)** e integrar a los DAP en el Comité de Seguridad y Salud y dotar a dicho órgano de los contenidos y competencias en materia de medio ambiente (otra variante que UGT está planteando en algún documento, es la creación de un órgano nuevo: Comité de Medio Ambiente).
- Otro posible, que nos parece menos complejo, más sencillo de llevar a la práctica e integrador entre medio ambiente y salud laboral y que facilita las dinámicas actuales. En este modelo no se crea una nueva figura de delegado-

DAP, sino que los delegados de prevención asumen las funciones que se establecen en materia de medio ambiente y el Comité de Seguridad y Salud, con la misma composición asume las competencias en medio ambiente. Este modelo es el que ya se está dando en algunas empresas y consideramos más eficaz.

Por todo ello, nuestra propuesta de cláusulas es:

Artículo ¿?.- Reconocimiento de interlocución.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados y consultados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en presente convenio.

Artículo ¿?.- Establecimiento de recursos

La Dirección de la empresa es consciente de su responsabilidad en la gestión racional de los recursos y de la necesidad de hacer compatibles la actividad productiva con la protección del medio ambiente y la mejora de la calidad de vida de las personas,

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente establecidas en el artículo XXX, siendo a todos los efectos también Delegados de Prevención Ambiental.

Artículo ¿?.- Competencias y funciones de los Delegados Ambientales de Personal (DAP)

Los Delegados de Prevención tendrán en materia de medio ambiente las siguientes competencias y funciones:

A) Competencias

- a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental en el marco de los criterios ambientales definidos en el artículo ¿?.*
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.*
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente así como de las políticas y objetivos ambientales que la empresa establezca.*
- d) Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones ambientales de la empresa.*

En cualquier caso, la empresa deberá informar a los Delegados de Prevención, con carácter previo a su ejecución, la adopción de las decisiones relativas a la introducción de modificaciones en los procesos o la organización del trabajo derivadas de las obligaciones ambientales de la empresa o aquellas que puedan tener una incidencia en las mismas [obligaciones ambientales].

B) Crédito horario

Los Delegados y Delegadas de Prevención, tendrán cada uno de ellos un crédito mensual de 10 horas, adicionales a las que puedan tener como representantes de los trabajadores, con posibilidad de acumulación, para la realización de funciones específicas en materia de medio ambiente.

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 convocadas por la empresa en materia de Medio Ambiente.

C) Medios y formación

*La empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.
El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.*

Artículo ¿?.- Comité de Seguridad y Salud y Medio Ambiente

Las partes acuerdan dotar al Comité de Seguridad y Salud de los contenidos competencias en materia de medio ambiente, tal como marcan las tendencias de los instrumentos legislativos comunitarios, así como los instrumentos de gestión voluntarios.

ArtículoFormación en materia de medio ambiente.

La empresa incluirá en sus planes anuales de formación la de medio ambiente.....

Sin duda quedan por aclarar y concretar muchas cuestiones en estas cláusulas, pero nos parecen que recogen lo fundamental.

Entre las cuestiones a concretar en una mejor redacción, estarían aquellas que hacen referencia a las funciones y competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, como por ejemplo: presencia en visitas de inspección, etc.

Para nosotros las cuestiones claves son : señalar los objetivos y el modelo, más que la redacción técnica de las cláusulas.

Otras cuestiones de interés:

El Gobierno de Aragón ha ido introduciendo criterios ambientales en al menos 17 pliegos de suministros como papel de fotocopadoras, sobres, etc. Además ha editado 2 catálogos de compras verdes con amplia información sobre productos más ecológicos de uso habitual por parte de las distintas administraciones.

También ha incluido criterios ambientales en las contrataciones de limpieza de oficinas y locales y otras.

El control posterior, el avance en nuevas medidas, el apoyo de trabajadores y trabajadoras a dichas medidas está muy ligado a la sensibilización, formación y participación de la plantilla en los procesos.

EJEMPLOS DE ARTICULADO SOBRE MEDIO AMBIENTE EN DIVERSOS CONVENIOS :

- Convenio Colectivo FCC Fomento de Contratas y Construcciones (Recogida de residuos y limpieza publica) Zaragoza

- **Articulo 82 Medio Ambiente**

La Dirección y el Comité de Empresa ,manifiestan su compromiso de actuar de forma respetuosa y responsable con el medio ambiente ,prestando gran atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, promoviendo y fomentando todas aquellas actuaciones tendentes a mejorar el comportamiento del personal afecto al presente convenio de acuerdo con el Sistema de gestión Medioambiental existente en la empresa

A tal fin se constituirá una Comisión de Medio Ambiente que se reunirá con la dirección de la empresa una vez por semestre de forma ordinaria, pudiendo reunirse de forma extraordinaria a instancia de una de las partes en el caso de que tenga lugar algún evento que por sus anormales características haga necesaria una convocatoria extraordinaria de la comisión.

- **LIMPIEZA DE EDFICIOS Y LOCALES DEL SERVICIO ARAGONES DE SALUD**

RESOLUCION de 11 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del **convenio colectivo del sector de "Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón"**.

Artículo 43º. «Del Medio Ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la Dirección de la Empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

- XI CONVENIO COLECTIVO DE SYRAL Iberia, S.A.U. 2009-2010

Artículo 69 Medio Ambiente

La Dirección de la Empresa y los trabajadores reconocen que nuestras actividades forman parte de una cadena ecológica que depende de la renovación de los recursos vitales de la tierra. Por ello, el respeto por el medio ambiente es una parte esencial en la actividad de Tate & Lyle Spain.

Nuestro compromiso, plasmado en la política medioambiental de la Empresa e integrado en nuestra actividad diaria, es:

- Cumplir los permisos y requisitos legales.
- Reducir el consumo de energía, agua y productos químicos por unidad de producto.
- Limitar las molestias: olor, ruido, emisión de partículas.
- Disminuir el vertido de residuos sólidos y líquidos.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que la responsabilidad en materia de protección del medio ambiente es compartida, afectando tanto a la Dirección de la Empresa como a todos y cada uno de cuantos integran Tate & Lyle Spain.

Por ello, convienen en la necesidad de continuar con los planes que en materia de medio ambiente viene desarrollando el Grupo Tate & Lyle de acuerdo con la política, objetivos y estrategia sobre medio ambiente definidos para todas las unidades productivas, el establecimiento de un sistema de gestión medioambiental, la adopción de una actitud responsable y colaboradora por parte de todos los componentes de la misma, así como el establecimiento de programas de información y sensibilización sobre las realizaciones en este campo, tanto en el seno interno de la Empresa como en el ámbito exterior adecuado.

Sistema de Gestión Medioambiental.- La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover la participación activa de los trabajadores en todos los ámbitos y órganos de gestión del mencionado sistema.

- EXIDE-TUDOR

Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Artículo .- Principios Generales

En todas las materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la legislación vigente y lo especificado dentro del Plan de Prevención de Exide Technologies S.A., con especial énfasis en lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo, (Normas UNE, Guías del INSHT, Protocolos y Guías del Ministerio de Sanidad y Consumo) con carácter de Derecho mínimo necesario, así como los procedimientos, instrucciones y normas que se editen por el Servicio de Prevención, con el objetivo de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores.

La protección de la salud de los trabajadores, así como del medio ambiente, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzar dicho objetivo, es necesaria una integración de la prevención de riesgos laborales y cuidado medioambiental a todos los niveles jerárquicos de cada planta y de la compañía, debiéndose

asumir por lo tanto cada parte, las responsabilidades correspondientes dentro de la política preventiva y ambiental de la compañía.

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores así como al medio ambiente, el carácter de materia prevalente en sus relaciones recíprocas. A estos efectos, consideran de la máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para asegurar una cultura preventiva a todos los niveles y en toda la cadena de mando, la integración de la prevención y ambiental basada en el tratamiento prioritario de esas materias en consonancia con los principios ordenadores de las políticas del Grupo Exide.

2. Exide Technologies S.A. garantiza la protección de la seguridad y salud de sus empleados en el desempeño de su trabajo mediante el desarrollo de políticas en materia preventiva, evaluación de los riesgos presentes en los puestos de trabajo y planificación de las medidas preventivas para el control de dichos riesgos, implantación del plan de prevención de la compañía, así como mediante la vigilancia y control por parte de los firmantes de este convenio de la aplicación y uso de las medidas y normas de seguridad establecidas en el centro. En todo caso, se aplicará la legislación sobre los derechos de consulta y participación.

3. La Empresa, de acuerdo con los representantes sindicales, facilitará a los trabajadores la formación necesaria en materia preventiva así como la dotación de los equipos y medios de protección colectiva e individual adecuados. Todos los trabajadores harán un uso correcto de los equipos de trabajo, de la formación e información recibida en materia preventiva y de las normas y procedimientos establecidos en cada puesto de trabajo, debiendo mantener adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio y aplicar lo estipulado en las normas y procedimientos que le afecten, de tal forma que se garantice su propia seguridad y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

4. Exide Technologies S.A. y sus trabajadores asumen el compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el Medioambiente, prestando atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, a través de la adopción de una actitud permanente, responsable y visible en la materia.

El Medioambiente es un bien primario que Exide Technologies S.A. se compromete a proteger y a defender, para ello programa sus actividades buscando un equilibrio entre iniciativas económicas e imprescindibles exigencias ambientales, en consideración de los derechos de las generaciones futuras, mediante la implantación de Sistemas de Gestión Ambiental que aseguran el proceso de mejora continua del comportamiento ambiental de la compañía. Esta documentación estará a la entera disposición de los Delegados de Prevención y Medio Ambiente.

La Empresa se compromete pues a mejorar el impacto ambiental y paisajístico de sus actividades, contribuyendo y buscando un desarrollo sostenible, así como a prevenir los riesgos para las poblaciones y para el Medioambiente no sólo respetando y cumpliendo la normativa vigente, sino teniendo en cuenta también el desarrollo de la investigación científica y las mejores experiencias en la materia.

Las partes firmantes y los trabajadores/as adscritos al presente Convenio se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del Medioambiente sean aspectos inseparables en la actuación cotidiana de la Empresa, de forma que la gestión sea integrada.

Para ello se compromete a fomentar y garantizar la información mediante los Delegados de Prevención. En el Comité Intercentros de Seguridad y Salud se informará de los aspectos referidos al conjunto del Grupo, así como de la política Medioambiental diseñada y de su evolución.

Será objetivo permanente de la Empresa la formación continua de los trabajadores en materia medioambiental conjuntamente con la de seguridad. En este sentido, se formará e informará especialmente a aquellos colectivos de trabajadores que por las características de su actividad y

de los productos que manipulan puedan incidir negativamente en el Medioambiente. Asimismo, la Empresa se compromete a fomentar la participación de los representantes de los trabajadores en esta materia.

Artículo. . Integración de la Prevención y el Medio Ambiente

El logro de los objetivos mencionados en la Política Global de EHS de EXIDE, de mantener en todo momento los mejores estándares de protección de la seguridad y salud de nuestros trabajadores así como de la protección del entorno ambiental, pasa por alcanzar previamente las siguientes metas intermedias:

- a) ***Integrar la protección de la salud de los trabajadores y la del entorno ambiental en los sistemas de gestión de nuestra Compañía***, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta. Con ello, se permitirá asegurar el control continuo de los riesgos, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de las deficiencias que den lugar a nuevos riesgos.
- b) ***Fomentar una auténtica cultura de la prevención de riesgos***; tanto de los riesgos que pueden afectar a la seguridad o salud de los trabajadores, así como a los riesgos que puedan afectar negativamente a nuestro entorno ambiental. Pues bien, fomentando dicha cultura, aseguraremos el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y quedará rechazado el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.

La integración de la Prevención y el Medio Ambiente en el Sistema General de Gestión de la Empresa comportará la integración en el conjunto de actividades que gestiona, y por tanto, en sus distintas unidades y niveles jerárquicos.

Artículo. Delegados de Prevención Laboral y Medio Ambiente.

Los Delegados de Prevención Laboral, designados de acuerdo con la legislación aplicable, tendrán la consideración de Delegados de Prevención Laboral y Medio Ambiente. De esta manera se refuerza la integración de los Sistemas de Prevención Laboral y Medio Ambiente en la Gestión General de la Empresa.

Artículo .- Normativa Aplicable

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de las empresas se regirán:

- a) Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito (Normas UNE, Guías del INSHT, Protocolos y Guías del Ministerio de Sanidad y Consumo) con carácter de Derecho mínimo necesario.
- b) Por lo dispuesto en el presente Convenio Marco, lo establecido en los acuerdos de empresa vigentes y lo acordado en el seno del Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Específicamente son de aplicación las siguientes normas:

1.- Todos los trabajadores recibirán una formación preventiva específica según los riesgos del puesto de trabajo, previamente a la incorporación al puesto de trabajo, y periódicamente mediante una planificación conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los procedimientos internos de formación.

2.- Existe un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que integra los requisitos legales, normas específicas de actuación y normas internas de planta, de obligado cumplimiento por todos los trabajadores, con el objetivo de mejorar la seguridad y salud de los mismos. Dicho Plan de Prevención que incluirá un Manual de Gestión, estará a la entera disposición de los Delegados de Prevención y Medio Ambiente..

3.- Es de especial interés la aplicación del principio de integración de la seguridad, salud y medio ambiente, en todos los niveles jerárquicos incluyendo los mandos, los propios trabajadores y sus representantes, según se define en la Ley 54/2003, que modifica a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, todo ello de conformidad con la nueva redacción dada al Art. 16 de la Ley 31 /1995 de Prevención de Riesgos Laborales, según el artículo 2º, apartado 2.1 de la mencionada Ley 54/2003.

4.- Se considerará prioritario el uso correcto y efectivo de equipos de protección individual y protecciones colectivas conforme a lo estipulado en las normas y procedimientos editados por el servicio de prevención de cada planta, así como el mantenimiento de estos elementos de seguridad conforme a la información y formación llevada a cabo con los trabajadores y/o sus representantes, para asegurar la protección efectiva de todos los trabajadores.

Artículo. - Incluir en la evaluación de riesgos los accidentes “in itinere”

Evaluar el riesgo de accidentes in itinere e incorporar las medidas preventivas adecuadas para evitarlos (movilidad sostenible ,saludable y segura)

Artículo. - Organización de la Actividad Preventiva

1. En cumplimiento del deber general de prevención y al objeto de garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores a su servicio, la empresa organizará y desarrollará la actividad preventiva con el apoyo del Servicio de Prevención Mancomunado de Exide Technologies S.A. (SPM) y de la integración de dicha actividad preventiva en la estructura jerárquica y la cadena de mandos de cada planta para asegurar la aplicación efectiva de las políticas y normas de seguridad de cada centro en todos los procesos durante toda la jornada laboral. Dentro del Servicio de Prevención, la organización preventiva se ajustará a la estructura organizativa de cada centro de trabajo garantizando, en todo momento, una adecuada protección frente a los riesgos existentes y apoyando dicha actividad en la escala de mandos de cada centro.

2. El SPM se constituyó al amparo de lo previsto en el artículo 21 del R. D. 39/1997, por acuerdo adoptado en fecha XX de XXXXXX de XXXXX y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.3 del R. D. 39/1997.

3. El SPM forma una unidad organizativa específica, cuyos integrantes asesoran y apoyan a la empresa y a los trabajadores en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral. Para el ejercicio de sus funciones el SPM cuenta con las instalaciones materiales y equipos existentes en cada una de las empresas mancomunadas asumiendo las siguientes especialidades preventivas:

La Seguridad en el Trabajo
La Higiene Industrial
La Ergonomía y Psicología.

La Medicina del Trabajo y resto de actividades sanitarias están concertadas actualmente con una Sociedad de Prevención de conformidad con las especificaciones expresadas en el acuerdo de fecha XXXXXXXXXXXXX.

4. El SPM confeccionará anualmente una Memoria de Actividades en Prevención de Riesgos Laborales de la que será informado el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, y los Comités de Seguridad y Salud previstos en el art. 43 “Consulta y Participación de los Trabajadores en materia Preventiva”, del presente título. Así mismo coordinará la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada una de las Fábricas del Grupo.

Artículo. - Vigilancia de la Salud

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a la ocupación que desempeñen y teniendo en consideración lo establecido en concreto en su Anexo I.

La Vigilancia de la Salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos, estará sometida a los siguientes principios:

1.- Será llevada a cabo con una periodicidad establecida en función de los riesgos, niveles biológicos de cada trabajador y consideraciones tenidas en cuenta por el médico del trabajo responsable y conforme a los protocolos de vigilancia de la salud oficiales aplicables en función de los riesgos de cada puesto de trabajo.

2.- Se hará asimismo a todos los trabajadores que realicen su trabajo dentro de naves de fabricación donde existan riesgos higiénicos específicos de control biológico obligatorio, y para todos aquellos que por naturaleza de su trabajo, pueden realizar visitas o tener estancias prolongadas dentro de estas instalaciones o bien cuando por parte del servicio de prevención se consideren imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo o verificar el estado de salud de un trabajador cuando su estado de salud pueda entrañar riesgo para él mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

3.- Será de carácter voluntario, debiendo prestar el trabajador su consentimiento, en los puestos de trabajo que se realizan fuera de naves de fabricación con riesgos higiénicos, o para el personal que rara vez realiza visitas o estancias en estos recintos, cuando el servicio de prevención así lo apruebe.

4.- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, con independencia de los programas de detección y control de mejoras de niveles biológicos impulsados desde el servicio de prevención. Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador con el objetivo de velar por su salud.

5.- Tendrán en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, la permanencia en el mismo, así como los riesgos, materias primas, aditivos y otros elementos que el trabajador en cuestión manipule.

6.- Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones del servicio de prevención y médico del trabajo.

7.- Dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, existirán procedimientos que regulan el funcionamiento del Servicio Médico y, junto con los protocolos médicos legalmente aplicables, regirán las pruebas y procesos de vigilancia de la salud, la custodia de los expedientes en los plazos legalmente determinados y demás elementos de funcionamiento vital del servicio.

Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores, el Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente garantizará, en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los trabajadores.

Se realizará por el servicio de prevención la vigilancia de la salud colectiva, es decir, planificación del conjunto de actividades destinadas a conocer el estado de salud y su relación con las condiciones de trabajo por colectivos específicos.

Los resultados de dicha vigilancia deben de utilizarse para la determinación de la necesidad de medidas preventivas, así como la valoración de la eficacia de las medidas preventivas existentes. La recogida de datos de salud, su tratamiento estadístico y epidemiológico y la difusión de los resultados son las principales tareas.

La vigilancia individual esta orientada a la detección precoz de las alteraciones de la salud en los trabajadores expuestos a riesgos. Los resultados de dicha vigilancia deben de utilizarse para restablecer el estado de salud de las personas con daños interviniendo sobre las condiciones de trabajo y, si es necesario, sobre la salud.

Artículo. .- Consulta y Participación de los Trabajadores en Materia Preventiva

1. La consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva se regirá, por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo, así como lo establecido en este Convenio Colectivo.

2. Los representantes del personal podrán elegir delegados de prevención y medio ambiente a trabajadores que no ostenten calidad de miembros de comité o delegados de personal. Estos dispondrán del crédito horario establecido en la Ley antes citada así como lo recogido en esta materia en el Convenio Colectivo, para el ejercicio de las funciones derivadas de su cargo.

3.- La consulta y participación de los trabajadores, en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en Exide Technologies S.A., se llevará a cabo principalmente, a través de los Delegados de Prevención y Medio Ambiente, sin perjuicio de la toma en consideración de todas aquellas acciones de información, consulta o participación que otros trabajadores puedan tener en línea directa con su cadena de mando, el servicio de prevención, o cualquier otro miembro de dirección.

Al objeto de desarrollar la participación de los trabajadores en los Centros de Trabajo, existentes o de nueva creación que cuenten con un mínimo de 30 trabajadores, se constituirá una Comisión de seguimiento de Seguridad, Salud y Medio Ambiente donde estará garantizada la presencia de las Secciones Sindicales que ostenten un 25% de la representación sindical a nivel nacional en Exide Technologies S.A..

4.- La coordinación y directrices de los comités de salud se realizarán a través del Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

5.- La Empresa facilitará a los delegados de prevención y medio ambiente la formación necesaria para ejercer su labor.

6.- Como es preceptivo, en el Plan de Prevención o Sistema de Gestión de la Prevención de la Compañía, se establecerán y mantendrán actualizados procedimientos sobre la forma de constitución de los Comités de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de cada Centro así como de la constitución y funcionamiento del Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, procedimientos de comunicación interna y externa, así como procedimientos donde se articulen los mecanismos de participación y consulta de los trabajadores.

Artículo .- Coordinación de la actividad preventiva

En los supuestos de contratación y/o subcontratación de obras y servicios y a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL, o para el supuesto de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro o lugar de trabajo, con carácter previo al inicio de los trabajos, se llevarán a cabo las actividades de coordinación de actividades preventivas que se reflejan en el plan de prevención de cada centro, de tal forma que se asegure la protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores implicados, tanto de Exide Technologies S.A. como de la empresa contratada, así como de las instalaciones y del medio ambiente.

Existirán reuniones de coordinación periódicas con los responsables de las principales empresas de servicios y con aquellas en las que el servicio de prevención lo considere necesario. Estas reuniones, serán dirigidas por personal responsable de la Empresa principal y de las contratistas, y asistirá personal del SPM y responsables de los trabajos contratados a efectos de facilitar el asesoramiento y apoyo que se estime necesario.

De la citada reunión se levantará acta en la que deberá figurar como mínimo la siguiente información:

- Empresas que van a trabajar en el Centro de Trabajo.
- Actividad, servicios o trabajos que se van a desarrollar, localización y duración estimada.
- Número de trabajadores dedicados a dichas actividades.
- Riesgos específicos asociados a cada actividad y empresa y medidas de protección y prevención necesarias en cada caso.
- Planes, medidas y procedimientos de coordinación que se consideren necesarios.
- Responsable de la coordinación en materia de prevención de riesgos a nivel general de la obra o instalación.

La Empresa dará traslado del Acta y de su contenido a los Delegados o Comités de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de la Empresa o Centro de Trabajo afectado. Asimismo se entregará copia de la referida acta a los Delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud existentes en la empresa o empresas contratistas.

En caso que las contratadas o subcontratadas desarrollen su actividad de forma continuada en el centro de trabajo de Exide Technologies S.A., se dispondrá de un libro de registro en el que se reflejará la información mencionada en el art. 42.4 del ET. Este libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el plan de prevención y la Política de la compañía y aplicando el principio de integración de la seguridad y salud en nuestra actividad normal, Exide Technologies S.A. exigirá el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, normativa vigente, normas de seguridad y salud y medidas preventivas específicas de cada trabajo, a través de los responsables de los trabajos contratados y de los departamentos involucrados, con independencia de las tareas

de apoyo que otros departamentos o personal, el servicio de prevención o los mismos responsables de los trabajadores, puedan ejercer para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores de dichas empresas contratistas o subcontratistas durante la realización de los trabajos en nuestras instalaciones.

Dentro del Plan de Prevención y según se indica en los procedimientos de coordinación de actividades empresariales , se establece la obligatoriedad de aportar, con carácter previo al inicio de los trabajos, la siguiente documentación mínima, que asegura la aptitud de los trabajadores externos que realicen operaciones en nuestras instalaciones:

Libro de registro de contratas y subcontratas.

- Certificado de aptitud médica del puesto, incluyendo protocolos específicos a los riesgos presentes en dicho puesto.
 - Certificado de formación teórico-práctico en materia de PRL suficiente para el tipo de actividad a desarrollar.
 - Certificado de entrega de equipos de protección individual a los trabajadores, cuando las tareas a desarrollar así lo requieran.
 - Certificado de haber recibido información suficiente sobre los riesgos generales y específicos existentes en el centro de trabajo donde vayan a desarrollar su actividad.
 - Otra documentación que, en función de la complejidad y riesgo del trabajo, se requiera desde el servicio de prevención, recursos humanos, o el departamento ordenante del trabajo.
-