

CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES UGT FICA

CONTENIDO EN MATERIA DE MEDIOAMBIENTE

Responsabilidad de la empresa con el MA	AGROALIMENTARIO	CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES 2020, 2021 Y 2022	CAPÍTULO XII Protección medio ambiente Artículo 41. Medio ambiente. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente y para ello las empresas pondrán en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla.
Clasificación profesional		CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA 2021, 2022 Y 2023	ANEXO 1A Clasificación Profesional de AB Azucarera Iberia A) Relación de puestos de trabajo existentes UAP, soporte y dirección 70. Coordinador/a de Calidad y Medio Ambiente. C-11
PRL lugares de trabajo		VI Convenio Colectivo para la Acuicultura Marina Nacional 2021 y 2022	CAPÍTULO VI Seguridad y salud laboral Artículo 29. Salud y seguridad laboral. Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuado disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de la plantilla respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.
Recomendación a empresas y trabajadores/as		Convenio Colectivo del Sector de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales 2019 - 2025	Disposición adicional cuarta. Protección del medioambiente. Las partes firmantes del presente convenio recomiendan a las empresas y trabajadores afectados por el mismo la conveniencia de tomar medidas en materia de protección medioambiental , con el fin de mejorar, paulatinamente, las siguientes áreas: -Reducción del consumo energético. -Reducción del consumo de agua. -Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles. -Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

			<p>-Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.</p> <p>-Incrementar la concienciación de los trabajadores,</p> <p>-Se recomienda colocar recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.</p>
Medioambiente de trabajo		Convenio Colectivo para el Sector de Conservas de Pescado 2021 - 2024	<p>Disposición Adicional Novena.</p> <p>A) Seguridad y Salud en el trabajo.</p> <p>Las organizaciones que suscriban este acuerdo se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.</p> <p>La obligada aplicación de la legislación vigente debe superarse en las lagunas y desfases que pueda presentar ante los nuevos sistemas de trabajo y los riesgos profesionales que de ellos se deriven.</p> <p>Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y control y participación sindical en los centros de trabajo.</p>
PRL lugares de trabajo		Convenio Básico, de Ámbito Estatal, para la Fabricación de Conservas Vegetales 2017-2019	<p>Artículo 60. Higiene en los locales.</p> <p>Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.</p>
Delegado/a medio ambiental (de entre el Comité de empresa)		Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas 2021-2023	<p>DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA SÉPTIMA.</p> <p>DELEGADOS/AS DE MEDIO AMBIENTE.</p> <p>En el seno del comité de empresa y/o entre los delegados/as de personal de un centro de trabajo, se podrá nombrar entre sus miembros un/a Delegado/a de Medio Ambiente cuyas funciones y competencias serán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental. 2. Ejercer una labor de seguimiento de las políticas y objetivos que la empresa establezca en esta materia.

			<p>3. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.</p> <p>4. Recibir de la empresa información en materia medioambiental.</p> <p>5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.</p> <p>6. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.</p> <p>La designación de estos Delegados/as de Medio Ambiente se realizará mediante acuerdo por mayoría de entre los representantes legales de las personas trabajadoras, quienes deberán notificar los nombramientos a la empresa. En este sentido, salvo acuerdo expreso de las partes, el Delegado/a de Medio Ambiente no dispondrá de crédito horario adicional al que ya dispone por su condición de miembro del Comité de Empresa y/o Delegado/a de Personal. Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el/la delegado/a de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.</p>
<p>Delegado/a de medio ambiente en empresas de más de 50 trabaj con crédito de horas.</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS 2019, 2020, 2021 Y 2022</p>	<p>ANEXO N.º 8 Medio Ambiente</p> <p>En las empresas con más de 50 personas trabajadoras se elegirá un Delegado/a de Medio Ambiente de entre los miembros del Comité de Empresa, teniendo un crédito horario adicional para llevar a cabo sus funciones. El crédito horario adicional será igual al establecido en el artículo 68 del ET apartado e).</p> <p>1. Las funciones y competencias serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental. – Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental. – Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca. – Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa y que permitan un mejor conocimiento de los problemas de esta naturaleza. <p>2. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente a la representación de los trabajadores y sindical en cada Centro de trabajo, a través del delegado de medioambiente, se facilitará información:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías. b) De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

			<p>c) De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.</p> <p>d) Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.</p> <p>3. La representación de los trabajadores y sindical de cada Centro de trabajo podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.</p> <p>4. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales. 5. En el Comité de seguridad y salud se informará de todos estos aspectos referidos al conjunto de la Empresa, así como de la política medioambiental diseñada por la Empresa y de su evolución.</p>
<p>Subrogación por cierre de instalaciones por motivos medioambientales o tecnológicos.</p> <p>Comisión técnica sectorial de seguridad y salud con funciones en medioambiente</p> <p>Responsabilidad de la empresa con el MA</p> <p>RSE empresarial</p>	<p>ENERGÉTICO Y AGUA</p>	<p>VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA 2018-2023</p>	<p>Artículo 57.- Cláusula de subrogación convencional.</p> <p>Cuando la actividad de una empresa o entidad pública afectada por este convenio cese en un centro de trabajo, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a las personas trabajadoras adscritas al servicio de las instalaciones que se explotan.</p> <p>Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, por motivos tecnológicos, medio ambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban. En caso de que el contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc. acabe por la decisión de una entidad pública de asumir directamente el desarrollo del servicio, se aplicará esta garantía en los términos establecidos en el art. 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.</p> <p>Artículo 64.- Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral</p> <p>Durante la vigencia del presente convenio se constituirá una Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que tendrá carácter paritario, integrada por cuatro personas designadas por la representación empresarial y otras cuatro designadas por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos personas asesoras por representación. La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno. La Comisión tendrá como misión esencial fomentar el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia</p>

			<p>de seguridad y salud laboral en el sector, promoción de campañas de información y concienciación, así como aquellos aspectos relacionados con el medio ambiente.</p> <p>Artículo 74. Medioambiente. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente y para ello las empresas pondrán en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla.</p> <p>Artículo 75. Responsabilidad social empresarial. Las políticas de responsabilidad social inciden en los impactos sociales de la actividad de las empresas en clientes, las personas trabajadoras, accionistas, inversores, proveedores o comunidades locales en las que operan. En estos últimos terrenos, se hace especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales, la no colaboración con sociedades o entidades que conculquen derechos humanos, la protección del medio ambiente y la sostenibilidad y el fomento de la aplicación extensiva de la prevención de riesgos laborales. Aunque se trata de compromisos estrictamente voluntarios de cada empresa, las empresas han de dar cuenta sobre la forma en que asumen sus responsabilidades. Asimismo, la suscripción de códigos de conducta de responsabilidad social será previamente consultada con la representación de las personas trabajadoras, cuando afecte a materias de su interés.</p>
<p>Creación de una Comisión Nacional de Salud Laboral y Medio Ambiente</p>		<p>Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2022-2024</p>	<p>CAPÍTULO X Seguridad y salud Artículo 57. Seguridad y salud. En las Estaciones de Servicio se elegirá un/a Delegado/a de Prevención, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Como mínimo se ofertará un reconocimiento médico anual a todo el personal de cada Estación de Servicio, que se realizará siempre que la persona lo acepte. Asimismo, se hará un reconocimiento específico en vista para el personal que trabaje con ordenadores, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de aplicación. La Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente del Sector de Estaciones de Servicio es paritaria entre las organizaciones firmantes. Para el nombramiento de la representación del personal se mantendrá el índice de representatividad que cada Central Sindical ostente. La Comisión Nacional no excederá de ocho miembros, cuatro de ellos en representación de las personas trabajadoras, cuatro en representación de la Empresa y un profesional médico especialista, con voz, pero sin voto nombrado de mutuo acuerdo.</p>

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas trimestrales previa convocatoria de cualquiera de las partes con quince días de antelación. Además, de reuniones extraordinarias, cuando así lo acuerden las partes, en caso de accidentes o daños graves, incidentes con riesgos graves, sanciones por incumplimientos, denuncias por problemas **medioambientales**, tareas puntuales especialmente peligrosas...

Las reuniones deben convocarse por escrito, con orden del día y con suficiente antelación para poder prepararlas.

Se levantará acta de cada reunión recogiendo todos los asuntos tratados.

Se dará publicidad entre las personas trabajadoras de las reuniones, de tal forma que cualquier persona trabajadora pueda hacer llegar sus quejas y propuestas, bien personalmente o por escrito.

Se contemplará la posibilidad de constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos.

La Comisión Nacional de Salud Laboral y Medio Ambiente tendrá como objetivos prioritarios:

- Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en el ámbito de las Estaciones de Servicio.
- Prestar asesoramiento a las empresas para evitar y/o reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud del personal.
- Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad y Salud dicten los organismos especializados en esta materia.
- Ser informada, antes de su puesta en práctica, de los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Ser informado sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que se realicen al personal del Sector.
- Asesorar sobre los reconocimientos médicos a realizar a las personas trabajadoras.
- Ser informados y consultados respecto a la **normativa ambiental** en los términos legalmente dispuestos.

Esta Comisión de Seguridad, en el ámbito de sus atribuciones, podrá pedir informes orientativos a las autoridades competentes y a las empresas especializadas del sector de seguridad. Asimismo, tendrá en consideración las medidas y recomendaciones que hayan podido ser implantadas por las distintas autoridades, asociaciones profesionales, etc.

No obstante, se acuerda en materia de seguridad aplicar el protocolo del «Boletín Oficial de Extremadura» (DOE núm. 1 del 4 de enero de 2005). Se adjunta el mismo, a efectos informativos, como anexo número 4. Respetándose en todo caso los acuerdos y las normativas aprobadas en los distintos ámbitos territoriales y que no contradigan las materias contenidas en el acuerdo de Extremadura.

			<p>En los casos de empresas que tengan comité de seguridad y salud con presencia de representantes pertenecientes a los sindicatos firmantes de este convenio, o que firmen acuerdos de desarrollo de este convenio nacional en los que la mayoría de la representación sindical esté conformada por los citados sindicatos, y que dentro de dicho comité o acuerdo de desarrollo se pacten medidas de seguridad en las Estaciones de Servicios, dichas medidas también serán admitidas como válidas a los efectos de dar por cumplido lo previsto en este artículo en lo referente a medidas a implantar, debiendo comunicarse a la Comisión aquí establecida.</p> <p>Igualmente, en los casos de empresas en que no concurren las circunstancias descritas en la frase anterior, si dichas empresas aplican medidas de seguridad que sean consideradas como suficientes por parte de la autoridad gubernativa, policial, guardia civil, o cualquier otra tercera parte autorizada, también se entenderá que aplican medidas válidas, a los efectos de este artículo, debiendo comunicarse igualmente a la Comisión aquí establecida; en el supuesto específico recogido en este párrafo, y a título meramente informativo, se comunicará a la Comisión con carácter previo la intención de acogerse a este procedimiento con independencia de que finalmente se lleve a efecto.</p> <p>5. Puesta en práctica y seguimiento Se faculta a la Comisión Nacional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Estaciones de Servicio para la puesta en Práctica de este Acuerdo. Las funciones de esta Comisión serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Realizar estudios dentro del sector sobre la existencia de acoso, sus tipos y demás riesgos Psicosociales presentes en el sector. – Desarrollar posibles guías. – Establecer posibles procedimientos tipo que sirvan para orientar la solución de los conflictos de Acoso. – Comprobar el grado de implantación del Acuerdo con la periodicidad pactada dentro de la Comisión
<p>Clasificación profesional</p> <p>Formación (directivos, delegados de prevención,</p>	<p>CONSTRUCCIÓN Y MINERÍA</p>	<p>Convenio General del Sector de Construcción 2019-2021 (pendiente nuevo texto)</p>	<p>Preámbulo</p> <p>El impulso de la edificación y la rehabilitación junto con las necesidades de inversión, entre otras, en infraestructuras relativas al ciclo integral del agua, medio ambiente y ferrocarril deben constituir elementos fundamentales para el impulso del sector y del empleo.</p> <p>ANEXO X</p> <p>Clasificación profesional del Sector de la Construcción</p> <p>1. La clasificación profesional del sector de la construcción se divide en tres áreas funcionales:</p> <p>3. Servicios transversales.</p> <p>En esta área funcional se incluyen las actividades transversales a las dos áreas citadas anteriormente. Entre ellas cabe citar las siguientes:</p> <p>a) Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.</p>

	<p>b) Calidad.</p> <p>c) Medio ambiente.</p> <p>d) Prevención de riesgos laborales.</p> <p>e) Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.)</p> <p>IV. De acuerdo con lo anterior se procede a describir cada uno de los grupos profesionales:</p> <p>– Grupo 4.</p> <p>Tareas. Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Área de servicios transversales. <p>5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.)</p> <p>– Grupo 6.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Área de servicios transversales. <p>1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenado y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.</p> <p>ANEXO XII Formación en materia de prevención de riesgos laborales</p> <p>Apartado 2 Segundo ciclo. Formación por puesto de trabajo o por oficio.</p> <p>I. Contenidos formativos por puesto de trabajo.</p> <p>1. Formación para personal directivo de empresa.</p> <p>2. El contenido formativo para directivos, cuyo módulo tendrá una duración mínima de diez horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:</p> <p>A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> – La seguridad del producto. – El manual (política, procedimientos, planes, etc.). – Integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente). Gestión total. – Las auditorías internas. <p>4. Formación para delegados de prevención.</p>
--	--

			<p>2. El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de setenta horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:</p> <p>A. Trabajo y salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Relación entre trabajo y salud. – Conceptos básicos. – Trabajo y medio ambiente. – Conceptos básicos de medio ambiente. <p>5. Formación para administrativos.</p> <p>2. El contenido formativo para administrativos, cuyo módulo tendrá una duración mínima de veinte horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:</p> <p>D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Observar y conocer los riesgos y las medidas preventivas necesarias. – Conocimiento del entorno del lugar de trabajo, iluminación, ambiente de trabajo. – Documentación necesaria y mantenimiento del panel informativo de obra. <p>Apartado 3. Formación de nivel básico</p> <p>I. Contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción.</p> <p>B. Riesgos generales y su prevención.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Riesgos ligados a las condiciones de seguridad. – Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo. – La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral. – Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual. – Planes de emergencia y evacuación. – El control de la salud de los trabajadores.
<p>Incentivo según las condiciones medioambientales</p> <p>Funciones medioambientales de los delegados/as de prevención</p>		<p>VIII Convenio Colectivo Estatal Sector del Corcho 2020-2021 (pendiente de negociación)</p>	<p>Artículo 31. Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración.</p> <p>Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria. b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine. c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar. d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse. e) La calidad de los materiales empleados. f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.

<p>(formados e informados)</p> <p>Obligación de la empresa de utilizar sistemas de gestión medioambiental</p>			<p>g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas. h) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.</p> <p>Artículo 83. Delegados de prevención. El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al nivel básico en prevención de riesgos laborales según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención, además de la que corresponda a su puesto de trabajo. Los delegados de prevención dispondrán del mismo crédito horario que los representantes legales de los trabajadores para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo, dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medio ambiente. En cualquier caso, los delegados de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia prevenida expresadas por los trabajadores de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho centro. Los delegados de prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquel trabajador que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales. Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medio ambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:</p> <ul style="list-style-type: none"> -De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías. - De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías. - De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento. - El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente. - La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental. - Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales. - Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente. <p>Artículo 114. Disposiciones comunes. Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa comunicación expresa,
---	--	--	---

			<p>clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas. - Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. <p>Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio los trabajadores de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos. Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a 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.</p>
<p>Delegados de Prevención, posibilidad de formarse en materia medioambiental y con funciones en MA por lo que deben estar informados</p> <p>Compromiso de las empresas de utilizar sistemas de gestión medioambiental</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (pendiente publicación)</p>	<p>CAPÍTULO X Seguridad, salud y medioambiente en el trabajo</p> <p>Artículo 71. Delegados de Prevención.</p> <p>En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.</p> <p>Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente. Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías. - De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías. - De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento. - El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

<p>Incentivo según las condiciones medioambientales</p>			<p>- La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.</p> <p>- Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales. Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.</p> <p>Artículo 93. Trabajo remunerado con incentivo.</p> <p>Criterios de valoración. Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.</p> <p>b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.</p> <p>c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.</p> <p>d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.</p> <p>e) La calidad de los materiales empleados.</p> <p>f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y la marcha normal de su producción.</p> <p>g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.</p>
<p>Clasificación profesional</p> <p>Delegados de Prevención, posibilidad de formarse en materia medioambiental y con funciones en MA por lo que deben estar informados</p>		<p>VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados 2018-2021 (pendiente publicación)</p>	<p>CAPÍTULO V</p> <p>Clasificación por grupos profesionales</p> <p>Artículo 30. Criterios generales.</p> <p>Grupo 2. Definición:</p> <p>Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen unas responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes, como mínimo, a estudios universitarios de grado medio completado con una formación específica en el puesto de trabajo.</p> <p>Puestos de trabajo:</p>

	<p>Técnicos: Jefes/responsables: fábrica, producción, mantenimiento, laboratorio/calidad, seguridad/PRL/medio ambiente. Facultativos de minas. Otros puestos de jefatura en áreas técnicas.</p> <p>Empleados: Jefe administración. Jefe comercial. Jefe compras. Jefe personal. Otros puestos de jefatura en áreas no técnicas. Operarios. Encargado general.</p> <p>Artículo 61. Delegados de prevención.</p> <p>A) Los delegados de prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa), salvo que por acuerdo mayoritario de dichos representantes elijan a aquel trabajador del centro que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención.</p> <p>B) En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la ley 31/1995.</p> <p>C) Asimismo, estos delegados de prevención tendrán el mismo crédito horario que el delegado de personal o comité de empresa para el desempeño de sus funciones y su formación.</p> <p>Formación-objetivos. En cumplimiento de sus obligaciones preventivas, la empresa facilitará a los delegados de prevención y componentes del comité de seguridad y salud en el trabajo un curso equiparable al nivel básico de 30 o 50 horas según lo previsto en el reglamento de servicios de prevención y en función de la actividad desarrollada en cada centro de trabajo. Los objetivos de este tipo de formación serán:</p> <p>A) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de acción preventiva integrada.</p> <p>B) Promover las actuaciones preventivas básicas y efectuar su seguimiento y control.</p> <p>C) Realizar evaluaciones elementales de riesgos.</p> <p>D) Colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa.</p> <p>E) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios.</p> <p>F) Cooperar con los servicios de prevención. Los cursos serán financiados por la empresa, debiendo ir dirigidos a facilitar las actividades propias de los delegados de prevención. Los cursos deberán ser consultados con el comité de salud y seguridad, siendo impartidos por organismos oficiales, asociaciones empresariales o sindicales o por otras entidades homologadas por la correspondiente autoridad laboral, con la participación de los representantes de los trabajadores en la planificación de las actividades formativas. Las empresas facilitarán información a los trabajadores de las cuestiones medioambientales, con especial referencia a las relacionadas con el ámbito de la actividad preventiva. La información se dará a los delegados de prevención o a los trabajadores designados por los representantes de los trabajadores, a los que será de aplicación lo establecido en el artículo 37 de la ley de prevención de riesgos laborales y se referirá a:</p>
--	--

			<ul style="list-style-type: none"> - Circunstancias que supongan un cambio significativo del entorno de los puestos de trabajo y que signifiquen una modificación sustancial de los riesgos medioambientales para los trabajadores, así como las medidas adoptadas para resolverlas. - De las situaciones anómalas que se produzcan en el centro de trabajo relacionadas con el medioambiente y de las medidas adoptadas para resolverlas. - Acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento. - Desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente. - La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.
<p>Método de trabajo teniendo en cuenta las condiciones MA</p> <p>Delegados de Prevención, posibilidad de formarse en materia medioambiental y con funciones en MA por lo que deben estar informados</p> <p>Formación en materia MA a directivos, delegados de prevención</p> <p>Planes de formación con</p>		<p>CONVENIO GENERAL FERRALLA 2018-2021 (pendiente nuevo texto)</p>	<p>Artículo 58. Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo. Método de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción detallada del puesto o grupos de puestos de trabajo, máquinas, dispositivos, herramientas, etc. - Acopio de materiales y retirada de trabajo realizado, atención a máquinas y herramientas; interrupciones normales del proceso y cualquier otra circunstancia que le afecte. - Condiciones que debe cumplir las materias primas semielaboradas empleadas en los procesos de trabajo y producción. - Cualificaciones necesarias de los operarios/as. - Tarifas elementales. - Análisis, valoración y clasificación de tareas de cada puesto o grupos de puestos de trabajo. - Repercusión en la productividad y en el empleo. - Medidas de adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los puestos, formación, etc. - Garantías de que todo el proceso productivo se desarrolle en unas adecuadas condiciones de trabajo, salud laboral y medio ambiente. <p>Artículo 66. Delegados/as de prevención. En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención. Los delegados/as de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente. Los delegados/as de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:</p>

<p>temática medioambiental</p> <p>Clasificación profesional</p>			<ul style="list-style-type: none"> - De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías. - De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías. - De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento. - El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente. - La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental. - Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales. - Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente. <p>Subsección 2.ª Contenidos formativos por puesto de trabajo</p> <p>Artículo 87. Contenido formativo para personal directivo de empresa.</p> <p>2. El contenido formativo para directivos de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas, se esquematiza de la siguiente forma:</p> <p>A) Integración de la prevención en la gestión de la empresa: La seguridad del producto. El manual (política, procedimientos, planes, etc.). Integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente). Gestión total. Las auditorías internas.</p> <p>Artículo 90. Contenido formativo para delegados de prevención.</p> <p>1. El contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>2. El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 70 horas, se esquematiza de la siguiente forma:</p> <p>A) Trabajo y salud: Relación entre trabajo y salud. Conceptos básicos. Trabajo y medio ambiente. Conceptos básicos de medioambiente.</p> <p>Artículo 92. Contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción.</p> <p>El contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 60 horas, se esquematiza de la siguiente forma:</p> <p>A) Conceptos básicos sobre seguridad y salud: El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo. Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicos en esta materia.</p>
---	--	--	---

B) Riesgos generales y su prevención: Riesgos ligados a las condiciones de seguridad. Riesgos ligados al **medio ambiente** del trabajo. La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral. Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual. Planes de emergencia y evacuación. El control de la salud de los trabajadores.

C) Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción: Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabajo, escaleras, etc.). Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etc.

D) Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos: Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Organización preventiva del trabajo: «rutinas» básicas. Documentación: recogida, elaboración y archivo. Representación de los trabajadores. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, trabajadores designados, etc). Primeros auxilios: Procedimientos generales. Plan de actuación.

Artículo 117. Criterios para la elaboración de los Planes de Formación.

Para ser incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, los Planes de Formación, deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

a) Prioridades en las acciones formativas a desarrollar: Ajustarse a los criterios de prioridad sectorial que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este Acuerdo. No obstante, como prioridades orientativas, se señalan las siguientes: Incorporación de nuevas tecnologías y adaptación a especificidades de funcionamiento y normativa vigente; eficacia organizativa y de gestión empresarial; reducción de costes, aumento de la productividad; optimización de la calidad del servicio al cliente; atención al **medio ambiente**; reconversión profesional y mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Dichos criterios tendrán en cuenta la protección de colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación continua.

ANEXO II Clasificación profesional

Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos.

Grupo II

Área de servicios transversales.

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, **medio ambiente**, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.
2. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.

3. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.

Grupo III

Área de servicios transversales.

1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.
2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.
3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.
4. Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing, comercial, logística, contabilidad, etc.
5. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.
6. Análisis del mercado, de proveedores y valoración de los materiales a adquirir para el desarrollo del proceso productivo. Valoración del desempeño de los distintos proveedores de la empresa.
7. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.

Grupo IV

Área de servicios transversales.

1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.
3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, **medio ambiente**, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).

			<p>6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, tareas de captación de clientes, visitas, etc.</p> <p>7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.</p>
<p>Incentivo según las condiciones medioambientales</p> <p>Comisión Paritaria de Medioambiente</p> <p>Delegados de Prevención, posibilidad de formarse en materia medioambiental y con funciones en MA por lo que deben estar informados</p> <p>Formación de directivos y delegados de prevención en MA</p>		<p>IV CONVENIO ESTATAL DE LA MADERA 2012-2013 (texto antiguo)</p>	<p>Artículo 39. Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración.</p> <p>Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:</p> <p>A) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.</p> <p>B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.</p> <p>C) Dureza y cualesquiera otras circunstancias especial de trabajo que haya de realizar.</p> <p>D) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.</p> <p>E) La calidad de los materiales empleados.</p> <p>F) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.</p> <p>G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.</p> <p>H) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.</p> <p>CAPÍTULO II Medio Ambiente</p> <p>Artículo 106. Comisión paritaria de medio ambiente.</p> <p>Se constituye en el marco de este convenio colectivo la Comisión Paritaria de Medioambiente formada por dos representantes por parte de los sindicatos firmantes (FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT) y dos representantes de la patronal (CONFEMADERA) para las cuestiones relativas a esta materia. Será su cometido y funciones las mismas que se le han encomendado a la Comisión Paritaria de Salud y Seguridad, pero únicamente para las materias relacionadas con los aspectos que medioambientalmente afecten al sector. Asimismo, para la mejora de la participación de todas las partes los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías. - De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías. - De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento. - Del desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

- La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.
- Se establecerán con su participación programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.
- Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

ANEXO IV Contenidos formativos TPC.

Contenido formativo de la formación inicial.

Contenido formativo para los directivos de las empresas

1. El compromiso en materia preventiva de los responsables de la empresa se considera imprescindible para que la estructura jerárquica tenga presente la seguridad y salud en todos los aspectos que se suscitan durante la ejecución de las actividades y sectores de la Madera y el Mueble que trabajan en las obras de construcción, ya que sin su implicación se hace imposible conseguir la cultura preventiva pretendida dentro de la empresa. Así pues, se requiere una formación en materia preventiva de esta figura en la estructura empresarial.

2. El contenido formativo para directivos de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas presenciales, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa:

- La seguridad del producto.
- El manual (política, procedimientos, planes, etc.).
- Integración con los diferentes sistemas (calidad y **medioambiente**). Gestión total.
- Las auditorías internas.

Contenido formativo para delegados de prevención

1. El contenido formativo para los delegados de prevención deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 50 horas presenciales, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Trabajo y salud. Relación entre trabajo y salud. Conceptos básicos. Trabajo y **medioambiente**. Conceptos básicos de medioambiente.

B. Fundamentos de la acción preventiva: Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral. Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de prevención de riesgos laborales. Consulta y participación de los trabajadores. Los delegados de prevención. Factores de riesgo. Técnicas preventivas.

			<p>C. Organización y gestión de la prevención en la empresa: La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Gestión y organización de la prevención. Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral. Responsabilidades y sanciones. Capacidad de intervención de los delegados de prevención.</p> <p>D. Formación específica en función del área de actividad: Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes. Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad que se efectúe dentro del sector de la construcción.</p>
<p>Participación de los Trabajadores en materia medioambiental</p>		<p>IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero</p>	<p>CAPÍTULO V Participación de los trabajadores</p> <p>Artículo 9. Foros de participación. Para llevar a cabo los proyectos mencionados en el presente Acuerdo y dado el grado de implicación de los trabajadores, se hace necesario establecer un procedimiento de trabajo que permita a la parte sindical firmante del presente Acuerdo conocer y estar informados constantemente de todas las actuaciones, modificaciones técnicas y mediciones, que permitan identificar y valorar los efectos que sobre el medio ambiente se deriven de la actividad de la empresa. Para alcanzar los objetivos de participación anteriormente manifestados, se establecen los siguientes mecanismos de participación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De ámbito interno del centro de trabajo: – Delegados de Medio Ambiente. 2. De ámbito autonómico sectorial: – Comité Autonómico de Seguimiento del Acuerdo (CASA). 3. De ámbito estatal sectorial: – Comité Estatal de Seguimiento del Acuerdo (CESA) y – Fundación Laboral de ámbito estatal del Cemento y el Medio Ambiente (Fundación CEMA). <p>Artículo 10. Delegados de Medio Ambiente. Los Delegados de Medio Ambiente serán elegidos por las centrales sindicales firmantes del presente Acuerdo, con un máximo de dos por fábrica, preferentemente de entre los representantes de los trabajadores de dichas centrales y tendrán funciones específicas en materia de control y seguimiento de dicho acuerdo. Los Delegados de Medio Ambiente se reunirán con carácter ordinario cada cuatro meses con los representantes de la dirección de la fábrica.</p> <p>Artículo 11. Competencias e información. Son competencias de los Delegados de Medio Ambiente: 1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.</p>

2. Conocer y estar informado en primera instancia de todos los elementos que componen el control y seguimiento según el presente Acuerdo, de proyectos medioambientales realizados en la fábrica.
3. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.
4. Ejercer una labor de vigilancia y control del presente Acuerdo.
5. Conocer y estar informado sobre lo que se determina en el artículo 12 del Real Decreto 664/1997 sobre información y formación de los trabajadores.
6. Proponer iniciativas, jornadas de sensibilización local o proyectos relacionados con el Acuerdo.
7. Cualquier otra materia que las partes acuerden.
8. Información mínima a entregar a los Delegados de medio ambiente en materia de valorización:
 - a) Con carácter puntual cuando se produzca.
 - Autorización ambiental integrada o revisiones de la misma y resoluciones sobre ellas.
 - Información relevante sobre la relación con grupos de interés a nivel local y regional.
 - Novedades legislativas.
 - Nuevos proyectos a acometer por parte de las fábricas.
 - b) Con carácter mensual: – Información sobre los incidentes medioambientales ocurridos en fábrica.
 - c) Con carácter cuatrimestral: – Información sobre la situación de la valorización energética y material de residuos en cada fábrica. – Información sobre el comportamiento medioambiental de cada fábrica: los datos de emisión, los informes periódicos de emisiones realizados por OCAs y los controles realizados dentro de la Autorización Ambiental Integrada, los datos de inmisiones, las medidas de prevención de la contaminación y la comparación con los valores que marca la legislación.
9. La empresa pondrá a disposición de los Delegados de medio ambiente cualquier otro tipo de información medioambiental de interés.

Artículo 12. Crédito horario de los Delegados de Medio Ambiente. El tiempo utilizado por los Delegados de Medio Ambiente para el desempeño de las competencias asignadas será considerado

como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Los Delegados de Medio Ambiente dispondrán de un crédito horario de 10 horas mensuales que no podrá acumularse en otros miembros. Las horas referidas podrán ser utilizadas en forma de bolsa anual por cada delegado o delegada, quien hará uso de las mismas justificadamente, en función de la necesidad para el ejercicio de sus funciones. Las horas destinadas a formación en materia de sostenibilidad no forman parte de este cómputo y constituyen un crédito horario retribuido diferenciado, con un máximo anual de 16 horas. En el supuesto de que sea miembro del Comité de Empresa, éstas serán adicionadas a las que tuviera como representante de los trabajadores. No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones ordinarias y extraordinarias convocadas por la empresa en materia de medio ambiente.

Artículo 13. Medios y formación. La empresa proporcionará a los Delegados de Medio Ambiente los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones y la formación en materia de medio ambiente.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Medio Ambiente. El programa de formación de la Fundación CEMA contemplará las acciones específicas de formación de los Delegados de medio ambiente que se programaran y desarrollaran integrando los criterios formativos que cada organización considere más adecuado.

Artículo 14. Sigilo profesional. A los Delegados de Medio Ambiente les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 15. Comités de Seguimiento. Con el objeto de facilitar el seguimiento de los acuerdos y su aplicación en las factorías cementeras de ámbito estatal, las partes acuerdan la constitución de dos comités de seguimiento del acuerdo (a nivel autonómico y a nivel estatal).

I. Comité Autonómico de Seguimiento del Acuerdo (CASA). Con el objeto de facilitar el seguimiento del Acuerdo, el desarrollo de actuaciones ante las distintas administraciones públicas de su ámbito territorial y su aplicación a nivel autonómico, las partes acuerdan la constitución de un órgano paritario denominado Comité Autonómico de Seguimiento del Acuerdo. La composición del Comité Autonómico de Seguimiento del Acuerdo será paritaria y estará constituida, como mínimo, por:

- 1 representante por parte de OFICEMEN.
 - 1 representante por parte de CC.OO. del Hábitat.
 - 1 representante por parte de UGT-FICA.
 - 1 representante por parte de Fundación CEMA. Los representantes serán elegidos en la forma que determinen cada una de las partes.
- Con el objeto de dotar a este Comité de la mayor representatividad, se permite que las partes puedan proponer invitados a la misma, que asistirán sin derecho a voto. Esta comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año, sin perjuicio de que a petición de las partes puedan convocarse otras con carácter extraordinario. Contenido mínimo de la información a tratar en este Comité:
- Información sobre la situación de la valorización energética a nivel europeo.
 - Tasa de sustitución de combustibles alternativos a nivel estatal.
 - Evolución porcentual del consumo energético de combustibles alternativos por tipos. – Consumo de combustibles de las empresas asociadas a OFICEMEN por zonas.
 - Consumo de materias primas de las empresas asociadas a OFICEMEN por zonas.
 - Informe sobre el estado de las autorizaciones ambientales integradas de cada fábrica.
 - Otra información relevante en materia de sostenibilidad.
 - Novedades legislativas.
 - Promoción y gestión del fomento y la defensa de la sostenibilidad del sector en las zonas de influencia de las fábricas dentro de cada comunidad autónoma.
- II. Comité Estatal de Seguimiento del Acuerdo (CESA): El Comité Estatal será la Comisión Ejecutiva de Fundación CEMA. Los acuerdos se tomarán por unanimidad. Este Comité se reunirá al menos una vez al año de forma ordinaria, sin perjuicio que, a petición de cualquiera de las partes, puedan convocarse otras de carácter extraordinario.

Artículo 16. Funciones de los Comités. Las funciones del Comité Autonomico de seguimiento del acuerdo serán:

1. Seguimiento del presente Acuerdo y vigilancia de su cumplimiento a nivel autonómico.
2. Conocimiento de las iniciativas en materia de medio ambiente realizadas por el sector en cada Comunidad Autónoma.
3. Actuar como órgano consultivo de la Comisión estatal.
4. Proponer proyectos o iniciativas relacionadas con el Acuerdo. Y en su caso ejecutar estos por delegación del comité estatal.
5. Representar a nivel autonómico a las partes firmantes del Acuerdo ante las Administraciones y partes interesadas en relación con el Acuerdo alcanzado.
6. Cualquier otra materia que las partes acuerden. Las funciones del Comité Estatal de seguimiento del acuerdo serán:

1. Seguimiento del presente Acuerdo y vigilancia de su cumplimiento.
2. Conocimiento de la información relativa a la valorización energética realizada por el sector cada año.
3. Proponer Planes de Formación orientados a las materias tratadas en el presente Acuerdo.
4. Proponer proyectos o iniciativas relacionadas con el Acuerdo.
5. La actualización del contenido del Acuerdo en función a que se modifiquen las premisas de las que hoy se parte y/o las mismas aconsejen su revisión.
6. Representar a nivel estatal a las partes firmantes del Acuerdo ante las Administraciones y partes interesadas en relación con el Acuerdo alcanzado.
7. Cualquier otra materia que las partes estimen. Los representantes en la CESA tratarán con carácter extraordinario, en los períodos entre reuniones ordinarias, cualquier incidencia sustancial relativa al acuerdo que solicite cualquiera de las partes.

Artículo 17. Fundación Laboral del Cemento. En el mes de diciembre del año 2005 se constituyó la Fundación Laboral del Cemento y Medio Ambiente (Fundación CEMA), sin ánimo de lucro y de carácter paritario, entre las empresas y los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, con los fines, órganos de gobierno y financiación que se establece en los puntos siguientes.

17.1 Fines de la Fundación. En sentido amplio, el fin de esta Fundación será realizar actuaciones tendentes a concienciar y crear una cultura que haga compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y a los recursos naturales, con la garantía de la salud de los trabajadores y ciudadanos para una mejora de la calidad de vida, tanto para las generaciones presentes como para las futuras. Así, esta Fundación está dando a conocer a la sociedad española, las actuaciones de mejora ambiental y energética, así como los proyectos de sustitución de combustibles que realice la industria cementera.

Serán fines prioritarios de la Fundación:

1. Fomento de la investigación, desarrollo y promoción en materia de medio ambiente vinculada con el sector del cemento y, en general, con la industria.
2. Fomento de la investigación, desarrollo y promoción sobre la evolución del sector del cemento en relación con los temas objeto del título del presente Acuerdo.
3. Fomento de la investigación, desarrollo y promoción sobre salud y prevención de riesgos laborales vinculados con los temas objeto del título del presente Acuerdo.
4. Fomento de la formación profesional y de acciones formativas y de sensibilización en materia medioambiental y de prevención de riesgos laborales destinadas a los trabajadores de la industria del cemento y, en general, a toda la sociedad.
5. Intervención y colaboración con las políticas ambientales impulsadas desde las Administraciones Públicas mediante la ejecución de iniciativas y servicios adecuados a las mismas.
6. Cualquier otra materia que su órgano rector determine para el desarrollo de sus fines.

17.2 Órganos de Gobierno. El gobierno y representación de la Fundación corresponderá a su Patronato. La mitad de los miembros de este patronato representará a la organización empresarial y la otra mitad representará a las organizaciones sindicales firmantes. En el seno del Patronato se constituirá una Comisión Ejecutiva paritaria, con funciones de dirección y administración, en los términos que los

			<p>Estatutos de la Fundación determinen. Se constituye dentro de la Fundación una Comisión Técnica, también de carácter paritario, con el objeto de prestar asesoramiento técnico a las actividades desarrolladas por la misma. Asimismo, se constituye dentro de la Fundación una Comisión de Formación, de carácter paritario, con el objeto de asesorar a la Fundación en todas las acciones formativas realizadas, en particular aquellas subvencionadas por fondos públicos.</p> <p>17.3 Financiación. Las aportaciones de las empresas en los años de vigencia del Acuerdo serán:</p> <p>2021: 480.220 euros.</p> <p>2022: 520.000 euros.</p> <p>2023: 530.000 euros.</p> <p>2024: 540.000 euros.</p> <p>En ningún caso se exigirán aportaciones adicionales para entidades de similar naturaleza nacidas de la negociación colectiva diferentes a las aquí reflejadas. Estas aportaciones servirán para garantizar que la Fundación dispone de recursos, dotación de personal y medios económicos necesarios para la consecución de los fines que se le asignan en el presente Acuerdo, completando los recursos económicos que pudiera generar la propia Institución o a los que tuviera acceso vía subvenciones. Las subvenciones que la Fundación pudiera obtener en los ámbitos autonómicos serán destinadas por aquella a la realización de actuaciones en ese concreto ámbito territorial. Asimismo, la Fundación procurará utilizar los recursos territorialmente en función de la ubicación de las fábricas cementeras que los han aportado.</p>
<p>Clasificación profesional</p>	<p>QUÍMICO, TEXTIL Y ARTES GRÁFICAS</p>	<p>CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN,</p>	<p>CAPÍTULO 6 Del personal Artículo 6.1 Clasificaciones 6.1.3 Clasificación según la función. El personal que presta sus servicios en el sector de las artes gráficas, editoriales, manipulados de papel, manipulados de cartón e industrias auxiliares, dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se clasificará, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones que realiza, en los siguientes grupos y niveles que configuran cada área profesional. Área profesional:</p>

		<p>EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES 2021-2022</p>	<p>Comunes. Grupo personal de dirección, técnico y mandos intermedios: Agrupa las prestaciones de carácter técnico comunes al conjunto de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional del Convenio. A título orientativo se pueden considerar las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – gestión de recursos humanos, económicos, financieros, ambientales, prevención de riesgos laborales, etc., – tareas de organización tales como estudios y metodologías de trabajo, implantación de tiempos y mejoras de métodos, – programación, organización, implantación y mantenimiento de sistemas informáticos y redes, dentro de la empresa, – gestión e implantación de certificaciones y normas nacionales e internacionales, – control de calidad de materiales y productos, seguimiento y evaluación de los mismos en las distintas fases de fabricación, realización de análisis y pruebas, etc., – planificación de tareas y organización del trabajo. <p>Niveles. Jefe de equipo / jefa de equipo // responsable de línea: Es la persona oficial/a cualificado/a que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el/la responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.</p> <p>Niveles. Jefe de equipo / jefa de equipo // responsable de línea: Es la persona oficial/a cualificado/a que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales/as de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el/la responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.</p>
<p>Recomendación de la empresa y los trabajadores/as con el MA</p> <p>Delegados/as de medioambiente</p>		<p>Convenio Colectivo Estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para</p>	<p>Artículo 67. Medio ambiente. Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas y el personal actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupación de la sociedad. A estos efectos, el conjunto del sector del curtido debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.</p>

		Peletería 2022-2025	<p>Las empresas informarán a la representación sindical de las actuaciones que realicen en temas de medio ambiente.</p> <p>En este sentido, cada organización sindical que ostente la condición más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un Delegado de Medio Ambiente de entre los Representantes del comité de empresa o delegados de personal, cuyas funciones y competencias son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental. 2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental. 3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca. 4. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental. 5. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa. <p>La designación de estos delegados o delegadas de Medio Ambiente se realizará mediante Acta firmada por las Organizaciones Sindicales correspondientes, quien deberá notificar a la empresa. Las empresas designarán el mismo número de personas que delegados o delegadas estén por parte de la representación social.</p>
<p>Contenido mínimo en materia de MA</p> <p>Retribuciones variables</p> <p>Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (central y descentralizados)</p> <p>Recomendación de la empresa y</p>		XX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA 2021, 2022 Y 2023	<p>1.2.- Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector</p> <p>e) Sin perjuicio de la prioridad aplicativa establecida en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación establecida en el presente Convenio Colectivo servirá como contenido mínimo sobre la que pudiera establecerse en ámbitos inferiores en las siguientes materias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Salarios mínimos garantizados. 2. Jornada máxima anual. 3. Clasificación Profesional. 4. Régimen disciplinario. 5. Normas de medio ambiente y seguridad y salud laboral. 6. Sistemas de mediación y arbitraje para la solución de conflictos. <p>Artículo 19º.- Ascensos.</p> <p>El derecho a la promoción profesional a través de los ascensos deberá ponerse en práctica siempre en concordancia con los planes de formación y reglamentos de ascenso que puedan existir o se hayan acordado en las empresas con los representantes de las personas trabajadoras, y se sujetarán al régimen siguiente:</p>

<p>del sector con el MA</p> <p>Empresas de más de 100 trabaj podrán adoptar sistemas de gestión ambiental</p> <p>Información a la RLT de todos los temas MA</p> <p>Delegados/as de medioambiente</p> <p>RSE con factores MA</p> <p>Comisión Mixta (paritaria) con funciones en MA</p>			<p>1. El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contraмаestres, Capataces, Delegados/as , Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Jefatura de las áreas de Prevención de Riesgos Laborales o Medio Ambiente, Publicidad y/o Marketing, Inspección, etc., serán de libre designación por la empresa.</p> <p>Artículo 34.- Retribuciones variables en función de objetivos y resultados.</p> <p>Su objetivo es conseguir la participación de las personas trabajadoras en los resultados de la empresa obtenidos por la consecución de objetivos establecidos en diferentes órdenes (resultados económicos, de producción, de mercado, de calidad, de seguridad, incluido el índice de accidentes de trabajo, de registros medioambientales, etc.)</p> <p>7.Vigilancia de la Salud.</p> <p>11. Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.</p> <p>1. Las partes firmantes acuerdan constituir un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente que registrá su actuación a través de las siguientes normas:</p> <p>1º Su composición será paritaria y constará de cuatro miembros en representación de cada una de las partes.</p> <p>2º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.</p> <p>3º Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas de la industria química.</p> <p>4º Mantendrá reuniones periódicas, de carácter semestral o periodicidad que pueda acordarse, levantándose acta del contenido de las mismas.</p> <p>5º Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.</p> <p>Este Comité tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sustancias peligrosas, su control según los criterios del Convenio y su sustitución por otras similares pero no peligrosas. - Seguimiento de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. - Cambios de tecnología que sustituyen formas y lugares de trabajo peligrosos. - Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de las personas trabajadoras y conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido, se elaborarán planes de formación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, poniendo en marcha y desarrollando dichos
---	--	--	--

planes, pudiendo requerir a este fin, los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las organizaciones firmantes.

- Análisis y posibles recomendaciones sobre métodos para la realización de las evaluaciones de riesgos.
- Proponer planes agrupados de formación en materia de Seguridad y Salud orientados a las personas trabajadoras en general, representantes de las personas trabajadoras, Delegados de Prevención y representantes de la Dirección.

- Estudiar la experiencia de aplicación de este capítulo en las empresas del sector y elaborar un manual de buenas prácticas en materias de seguridad salud y **medio ambiente**.

- Seguimiento a nivel sectorial de la política europea de productos químicos y sobre la aplicación del sistema REACH.

2. En aquellos ámbitos territoriales donde exista implantación de industrias químicas y organizaciones sindicales y patronales federadas o confederadas a las firmantes del presente convenio colectivo, se podrán constituir Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo y **Medio Ambiente** descentralizados con el mismo número de integrantes que el contemplado en el apartado 1.1º anterior.

CAPÍTULO X

MEDIO AMBIENTE

Artículo 71º.- Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.

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

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

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

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

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

		<ul style="list-style-type: none"> - Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga. - Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos. - Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos. - Para conseguir estos objetivos las empresas de más de 100 personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental, adecuado a alguna de las normas españolas, europeas o internacionales de certificación de la calidad de dicho sistema. Los Delegados de Medio Ambiente del artículo 72 serán informados con carácter previo sobre dicho sistema. <p>De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los Delegados de Medio Ambiente del artículo 72. Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación, dirigidos a los Delegados de Medio ambiente, así como a los demás delegados de prevención y también al conjunto de las personas trabajadoras.</p> <p>Artículo 72º.- Delegados de Medio Ambiente.</p> <p>Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras un/a Delegado/a de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo. 2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental. 3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca. 4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental. 5. Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
--	--	---

6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos **medioambientales** y de mejora de la gestión **medioambiental**.

7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

La designación de estos Delegados de Medio Ambiente se realizará mediante Acta firmada por las Organizaciones Sindicales correspondientes, quienes deberán notificar esta última tanto a la empresa como a la Comisión Mixta prevista en el artículo 95 del presente Convenio Colectivo. Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el/la delegado/a de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO XI RESPONSABILIDAD SOCIAL

Artículo 73º.- Responsabilidad Social Empresarial.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección **ambiental** y equidad social. En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas. Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor. De llevarse a cabo acciones o iniciativas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral deberá informarse periódicamente de las mismas y de su desarrollo a los representantes de las personas trabajadoras, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo.

Artículo 74º.- Programa “Responsible Care”.

Con el propósito de mejorar continuamente en el desempeño de las actividades de la industria química sobre la Seguridad, la Protección de la Salud y del **Medio Ambiente**, de acuerdo a los principios del Desarrollo Sostenible y más allá del cumplimiento de la legislación vigente y de las disposiciones del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen a promover y colaborar en la adhesión de las empresas al Programa internacional de la Industria Química “Responsible Care” y a la consecución de los objetivos pretendidos con esta iniciativa voluntaria, pública y activa de las empresas químicas.

Artículo 99º.- Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

			<p>8. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio General de la Industria Química, del tenor siguiente:</p> <p>8.3. Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.</p> <p>12. Constituir un Registro de Delegados de Medio Ambiente a efectos de registrar las Actas de nombramiento de éstos últimos que le sean notificadas al amparo de lo previsto en el artículo 72 del presente Convenio Colectivo.</p> <p>La Comisión Mixta podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento a estos efectos.</p>
<p>Compromiso de las empresas en respetar el MA</p>		<p>V CONVENIO Colectivo GENERAL DE LA INDUSTRIA SALINERA 2017-2019</p>	<p>Disposición Adicional Séptima: Compromiso de calidad de la sal de alimentación humana Las empresas integradas en AFASAL y los trabajadores de las mismas asumen el citado compromiso al siguiente tenor:</p> <p>6.-Respetarán el medio ambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prever el mínimo de rechazo y de residuos. - Adaptación y adecuación de embalajes a lo establecido por normativa. <p>9.-Observarán las normas objetivas de comunicación Las descripciones y las afirmaciones relativas a la sal comercializada han de ser verificadas. La publicidad y las argumentaciones no deben inducir a error al consumidor. No pueden utilizarse señales, o símbolos relativos a la calidad o al medio ambiente sino en la medida en que se refieren a una producción que justifique su inclusión sobre los embalajes y los documentos mercantiles.</p>
<p>Clasificación profesional</p> <p>Servicios de prevención y MA</p> <p>Recomendación de la empresa con el MA</p> <p>Compromiso MA del sector</p>		<p>Convenio Colectivo de las Empresas y Personas Trabajadoras de Perfumerías y Afines 2022_2025</p>	<p>Artículo 19. Definición de los grupos profesionales. Los grupos profesionales agrupan las diversas tareas, actividades y funciones que se realizan en la industria de perfumería y afines, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se puedan dividir las empresas. Dichas divisiones orgánicas funcionales pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> A) Administración e informática. B) Producción (investigación, fabricación, control de calidad, mantenimiento). C) Comercial (marketing, técnico-comercial, ventas). D) Distribución. E) Servicios generales. F) Recursos humanos-Relaciones laborales. G) Salud laboral y medio ambiente.

<p>Delegado/a de MA</p> <p>Participación de la RLT en temas MA</p>		<p>H) Investigación y desarrollo.</p> <p>CAPÍTULO X</p> <p>Seguridad y salud laboral medio ambiente</p> <p>Artículo 67. Seguridad y salud laboral.</p> <p>1.2 Servicios de Prevención. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, la empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio o concertará dicho servicio con una entidad especializada y acreditada ajena a la empresa. Se informará a la representación de las personas trabajadoras sobre la elección de los servicios de prevención ajenos concertados, entre los que pueden encontrarse las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, o de aquellas disciplinas de nivel superior contratadas en caso de disponer de servicio de prevención propio. En las empresas de menos de 6 personas trabajadoras, la empresa podrá asumir personalmente las funciones de los servicios de prevención, siempre que tenga la capacidad necesaria. Los servicios de prevención deberán proporcionar a la empresa, a las personas trabajadoras y a su representación legal y a los órganos de representación especializada el asesoramiento y apoyo que se precise en función de los riesgos existentes, y en relación con:</p> <p>Manual de Autoprotección, cuya finalidad es tener previstas las actuaciones que se deberán llevar a cabo ante las diferentes situaciones de emergencia, entendiéndose por tales, aquellas que puedan poner en peligro a las personas, a las instalaciones o al medio ambiente.</p> <p>1.3 Medio ambiente de trabajo. Se considerarán como niveles máximos admisibles de agentes de riesgo en el medio ambiente laboral los valores límites umbral que, para cada caso, establezca la normativa española y/o recomiende el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, en cada puesto de trabajo se realizarán mediciones periódicas de los agentes ambientales de riesgo con la frecuencia y metodología que el plan de prevención establezca y de su resultado se informará a personas trabajadoras afectadas y a su representación legal. Se llevará un registro de tales mediciones con el fin de conocer la evolución de ambiente de trabajo.</p> <p>En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1.561/1.995, de 21 de septiembre en relación con la limitación de los tiempos de exposición al riesgo.</p> <p>Artículo 68. Medio Ambiente.</p> <p>Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.</p>
--	--	---

A estos efectos, el conjunto del sector de la Perfumería y Afines debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de **Medio Ambiente** y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la Industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes. Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la empresa, como de la representación legal de las personas trabajadoras, por ello existirá un/a Delegado/a de **Medio Ambiente**, designado por la organización sindical u organizaciones sindicales de las que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal en aquellas empresas donde tengan presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras. El/La Delegado/a de **Medio Ambiente** será elegido de entre los miembros del Comité de empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as de Prevención de la empresa y no dispondrá de crédito horario propio para el desempeño de sus funciones. Sus funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

			<p>6. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.</p> <p>7. Recibir la información medioambiental que se entregue a la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>Las empresas designaran un responsable de la interlocución con el/la Delegado/a de Medioambiente de entre la representación en el Comité de Seguridad y Salud.</p> <p>Artículo 75. Procedimiento para la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la aplicación del convenio.</p> <p>2. En virtud de las circunstancias particulares de cada supuesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Contrataciones. Artículo 12. -Implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo. Artículo 10. -Introducción de nuevas tecnologías. Artículo 11. -Sistema de valoración de los concursos-oposición y su aplicación concreta. Artículos 25.2 y 74.A.7. -Amortización de vacantes. Artículo 26. -Modificación de los sistemas de incentivos. Artículo 42. -Seguimiento mensual de las horas extras. Artículo 46. -Notificación de sanciones. Artículo 64 y 73.B.5.a). -Información económica trimestral y demás información laboral reseñada en el Artículo 64 del E.T. y en el Convenio. Artículo 73 y 74. -Medio Ambiente. Artículo 68.4 y 68.7. -Planes y permisos individuales de formación. Artículo 78.
<p>Incentivo según las condiciones medioambientales</p> <p>Información a las personas trabajadoras de estudios de MA y sus resultados</p>		<p>Convenio colectivo para las Industrias del Frío Industrial 2021-2023</p>	<p>Artículo 23. Trabajos a incentivación, prima, tarea o producción por cantidad de trabajo.</p> <p>1.- Trabajos a incentivación individual o plural.</p> <p>- A fin de facilitar la participación de la plantilla en los resultados de la empresa, ésta podrá de modo individual o plural implantar, modificar y suprimir sistemas de trabajo con retribución variable individual o plural, adicional a los salarios fijados de en este convenio, en función de la consecución de objetivos establecidos en diferentes órdenes (resultados económicos, de producción, de mercado, de calidad, de seguridad incluido el índice de accidentes de trabajo, de registros medioambientales, etc.) con consulta a e informe a la RLT.</p> <p>Estos objetivos deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables y se facilitará un seguimiento regular por parte de la RLT.</p> <p>ANEXO I</p> <p>1. Principios Generales.</p>

			<p>- En la actualidad se encuentra vigente el RD 552/2019 de 27 de Septiembre por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad para las Instalaciones Frigoríficas y sus Instrucciones Técnicas Complementarias. BOE 24/10/2019. Con independencia de la aplicación de la legislación positiva a la que anteriormente se ha hecho mención, con la asistencia de los Servicios de Seguridad e Higiene y/o Prevención, ambas partes acuerdan abordar la organización de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa con los siguientes criterios y principios generales:</p> <p>5.- Las personas trabajadoras, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.</p>
<p>Incentivo según las condiciones medioambientales</p> <p>Información a la RLT trimestralmente sobre actuaciones MA</p> <p>Delegados de Prevención, con funciones en medioambiente</p> <p>Ropa adaptada a condiciones MA</p> <p>Comisión Mixta de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente</p>		<p>XXII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES PARA 2021, 2022, 2023 Y 2024</p>	<p>Sección 2.ª Trabajo con incentivo</p> <p>Artículo 44. Concepto y criterios de remuneración.</p> <p>Concepto. Se consideran incentivos o complementos por cantidad y/o calidad, cualquier clase de retribución variable en su cuantía, en función de la cantidad y/o calidad de la producción obtenida en un período de tiempo determinado. Dichos incentivos, según el sistema organizativo de cada empresa, tendrán que determinarse ya sobre unidades de trabajo producidas, o sobre unidades vendidas, o mediante cualquier otra forma de medición. Se empieza a devengar incentivo a partir de la actividad normal.</p> <p>Criterios de remuneración. Para su establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.º Grado de formación que el trabajo a realizar requiera de acuerdo con las instalaciones de la empresa. 2.º El esfuerzo físico y la atención que su ejecución requiera para la obtención de la calidad exigida. 3.º Medio ambiente en el que se realice el trabajo. 4.º Nivel de atención previo para evitar cualquier accidente laboral. 5.º Cualquier otra circunstancia especial del trabajo a realizar. <p>Artículo 94. Competencias.</p> <p>Uno. Además de recibir la información establecida en el artículo 62 del presente Convenio Colectivo, el comité de empresa tendrá las siguientes competencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6.º Ser informado trimestralmente: <ul style="list-style-type: none"> - Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa. - Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

			<p>Artículo 124. Delegado de prevención. Se podrán designar por los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, como delegado de prevención, otros trabajadores de la propia empresa que no sean representantes del personal. Al delegado de prevención le corresponderá, además de las competencias en materia de salud, la representación de los trabajadores en materia medioambiental.</p> <p>Artículo 128. Ropa de trabajo. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les proporcione por la empresa, dos equipos anuales, preferentemente, uno cada seis meses con arreglo a la época del año, consistentes cada uno de ellos en un mono, pantalón, camisa o jersey y bata. El personal técnico y empleado tendrán derecho a una bata cada año. Unos y otros quedan obligados al uso de dichas prendas y cuidado y limpieza de las mismas. Igualmente es obligatorio para las empresas dotar de las prendas y calzado acordes a las condiciones medioambientales a las que el trabajador o trabajadora se vea expuesto, ropa impermeable y de abrigo al personal que haya de realizar labores a la intemperie.</p> <p>Cláusula adicional segunda. Comisión Mixta de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan poner en funcionamiento la Comisión Mixta de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente en el ámbito del Convenio, cuyas funciones y régimen de funcionamiento se establecerán de común acuerdo.</p>
<p>Clasificación profesional con un apartado específico de personal de MA</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTON 2021 Y 2022</p>	<p>Tabla I: Empleados (Directivos, mandos, técnicos, administrativos y subalternos) C. Personal Técnico.- Este personal técnico se divide en los siguientes subgrupos: 7) Personal de Medio Ambiente. Este personal se divide en los siguientes puestos: Jefe de Medio Ambiente: es quien con iniciativa y responsabilidad dirige esta sección, verificando y comprobando que las condiciones ambientales de la empresa se ajustan a las respectivas normativas de aplicación, tanto con respecto al propio ámbito de la empresa como con respecto al ámbito exterior de la misma. Técnico de Medio Ambiente: es quién a las órdenes del Jefe de Medio Ambiente, desarrolla y aplica las políticas y directrices emanadas del Dpto./Sección de Medio Ambiente, elaborando a estos efectos todo tipo de estudios y valoraciones necesarias para una correcta aplicación de la normativa en vigor en cada momento.</p> <p>Tabla III: Empleados (Directivos, Mandos, Técnicos, Administrativos y Subalternos)</p>

			<p>Grupo 7: - Contraмаestре 1ª - Oficial Administrativo 1ª - Técnico Organización 1ª - Delineante - Operador - Asistente Social - Vendedor - Técnico de RRHH. - Técnico de Medio Ambiente. - Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Grupo 10:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.T.S. - Jefe de Sección de Fabricación - Jefe de Servicios - Jefe de Control de calidad - Jefe de Oficina Técnica - Analista de Proceso de Datos - Delegado de ventas - Jefe de Prevención de Riesgos Laborales. - Jefe de Medio Ambiente.
<p>Observatorio industrial textil-confección que estudia cuestiones de MA</p>		<p>Convenio Colectivo Estatal Industria Textil y de la Confección 2021-2023</p>	<p>CAPÍTULO I</p> <p>Observatorio industrial textil-confección</p> <p>Artículo 104 . Observatorio Industrial.</p> <p>Las representaciones sindicales y empresariales del sector, respetando las respectivas autonomía y responsabilidad, creen en la necesidad de avanzar en los instrumentos de diálogo social e interlocución en los ámbitos del sector, impulsando el eficaz trabajo del Observatorio Industrial del convenio colectivo constituido en 1996 así como las formas y contenidos de las relaciones laborales en sus empresas y centros de trabajo. Para la efectiva aplicación y desarrollo de estos principios se concretan los siguientes apartados, complementariamente a lo ya previsto en el conjunto del articulado de este convenio colectivo y a los objetivos y acuerdos específicos de este observatorio. Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio colectivo desarrollarán, en el ámbito sectorial, un sistema de información y estudio en el marco del observatorio industrial del convenio colectivo en relación con:</p> <p>2. Situación estructural.</p> <p>Se realizará un balance anual sectorial y subsectorial de la información relativa a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Actividad productiva. –Estructura productiva, procesos de internacionalización, descentralización y relocalización productiva, redes industriales de filiales y proveedores en España y en el mundo. – Especial atención a la estructura productiva en la que se integran las pymes de nuestro país. – Procesos de reestructuración industrial producidos o previsibles y sus consecuencias productivas y de empleo. – Importaciones y exportaciones.

			<ul style="list-style-type: none"> – Empleo, desglosado por: a) grupos profesionales y género, y b) diversas modalidades contractuales. Tendencias y necesidades de futuro. – Costes laborales y niveles retributivos. – Formación profesional del personal directivo y cualificado así como el resto de las plantillas con seguimiento de las necesidades detectadas y los proyectos desarrollados. – Evolución y tendencias tecnológicas, de diseño y del consumo, en los ámbitos nacional e internacional. – Iniciativas sectoriales de I + D+ I, medios y resultados. – Iniciativas públicas de apoyo al desarrollo de la industria textil y la confección. – Competitividad y productividad sectoriales y subsectoriales y su relación con cuestiones derivadas del propio sector o de ámbito más general. <p>Como política formativa, política fiscal e infraestructuras y normas y medidas que inciden en el comercio internacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Salud y seguridad laboral. Índices y causas del absentismo, enfermedades profesionales. – Cuestiones medioambientales, problemas detectados e iniciativas – Desarrollo de las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa, Códigos de Conducta, su aplicación y seguimiento. <p>Con referencia a todas estas cuestiones, y a aquellas otras que se decidieren en el propio observatorio, se establecerán los medios y formas para su difusión dentro y fuera del sector, así como las oportunas iniciativas conjuntas del propio Observatorio, o de las organizaciones empresariales y sindicales que lo integran, en relación con las Administraciones Públicas u otras entidades nacionales e internacionales.</p>
<p>Clasificación profesional</p> <p>Comisión mixta paritaria con una Comisión específica de Seguimiento del Convenio, Seguridad y Salud, Igualdad, Formación y Medio Ambiente</p>	<p>SIDEROMETALÚRGICO</p>	<p>CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS 2021_2023</p>	<p>Artículo 9. Descripción de los Grupos. La descripción de los tres Grupos es la siguiente: Grupo I: Directivos y Técnicos. Pertenece a este Grupo el personal contratado para ejercer funciones directivas, distintas de la relación laboral de alta dirección, y el personal que, estando en posesión de títulos superiores, de grado medio, de diplomas de enseñanza profesional o que careciendo de título, tiene una preparación acreditada por la práctica continuada, desarrolla tareas de carácter técnico en las áreas de organización, investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), laboratorios, gestión de sistemas de calidad y medio ambiente, prevención y salud laboral.</p> <p>CAPÍTULO XI Comisión Paritaria Artículo 64. Comisión Mixta Paritaria. Se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por cinco representantes de las personas trabajadoras y cinco de los empresarios, elegidos los primeros por las centrales sindicales firmantes del Convenio y los segundos por la AME; será presidida por la persona que la Comisión designe por acuerdo de ambas</p>

			<p>partes, si bien podrá actuar sin Presidente, si así se acordase. Las partes podrán comparecer asistidas de asesores, con un máximo de dos por cada una de ellas.</p> <p>2) Procedimiento de actuación: En base a lo establecido en este artículo se crea una Comisión específica de Seguimiento del Convenio, Seguridad y Salud, Igualdad, Formación y Medio Ambiente constituida por los propios miembros de la Comisión Paritaria, es decir, cinco representantes de las personas trabajadoras y cinco de los empresarios, elegidos los primeros por las centrales sindicales firmantes asistidas de asesores, con un máximo de dos por cada una de ellas, esta Comisión tendrá entre sus funciones las específicas de estas materias y se reunirá al menos dos veces al año.</p>
<p>Desde el punto de vista de la PRL</p> <p>Formación en materia MA a directivos, personas trabajadoras, delegados de prevención, riesgos MA trabajos en obras de construcción.</p>		<p>IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL 2021-2023</p>	<p>CAPÍTULO XVI Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales Artículo 85. Valores límite. Se considerarán como valores límites admisibles para sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los que en cada momento vengán establecidos por la legislación vigente.</p> <p>ANEXO II Contenidos formativos mínimos en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del Sector del Metal</p> <p>A. Formación para directivos de empresa</p> <ol style="list-style-type: none"> Tendrá una duración mínima de seis horas. La modalidad de impartición será presencial o en teleformación. Los contenidos mínimos se ordenarán conforme al siguiente esquema: <ol style="list-style-type: none"> Integración de la prevención en la gestión de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> La seguridad del producto. El manual (política, procedimientos, planes, etc.). Integración con los diferentes sistemas (calidad y <i>medio ambiente</i>). Gestión total. Las auditorías internas <p>D. Formación de personas trabajadoras con funciones preventivas de nivel básico</p> <ol style="list-style-type: none"> Tendrá una duración mínima de 50 horas. Los contenidos mínimos se ordenarán conforme al siguiente esquema: <p>II. Riesgos generales y su prevención.</p> <ol style="list-style-type: none"> Riesgos ligados a las condiciones de seguridad. Riesgos ligados al medio ambiente de trabajo. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

e) Planes de emergencia y evacuación.

f) El control de la salud de las personas trabajadoras.

3) Contenido formativo para los directivos de las empresas.

a) El compromiso en materia preventiva de los responsables de la empresa se considera imprescindible para que la estructura jerárquica tenga presente la seguridad y salud en todos los aspectos que se suscitan durante la ejecución de las actividades y sectores del Metal que trabajan en las obras de construcción, ya que sin su implicación se hace imposible conseguir la cultura preventiva pretendida dentro de la empresa. Así pues, se requiere una formación en materia preventiva de esta figura en la estructura empresarial.

b) El contenido formativo para directivos de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa:

- La seguridad del producto.
- El manual (política, procedimientos, planes, etc.).
- Integración con los diferentes sistemas (calidad y **medio ambiente**). Gestión total.
- Las auditorías internas.

6) Contenido formativo para delegados de prevención.

1. El contenido formativo para los delegados de prevención deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 50 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Trabajo y salud:

- Relación entre trabajo y salud.
- Conceptos básicos.
- Trabajo y **medio ambiente**.
- Conceptos básicos de medio ambiente.

9) Contenido formativo para el nivel básico de prevención de las actividades del metal en la construcción.

El contenido formativo para el nivel básico de prevención de las actividades del metal en la construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 60 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

B. Riesgos generales y su prevención:

- Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Riesgos ligados al **medio ambiente** del trabajo.

			<ul style="list-style-type: none"> – La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral. – Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual. – Planes de emergencia y evacuación. – El control de la salud de las personas trabajadoras.