

para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

### Comité de Seguridad y Salud

En los centros de trabajo donde existan 30 o más trabajadores se constituirá, un Comité de Seguridad y Salud formado por al menos dos delegados de prevención, e igual número de representantes de la empresa. Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio de prevención, podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

### Formación de los Delegados de Prevención



El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de

trabajo habitual. Dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

### Formación en materia preventiva

El empresario deberá garantizar que el trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

### Formación básica general en prevención

Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función: deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.

Formación preventiva de trabajadores designados, personal encargado de la prevención y mandos intermedios: Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997.

Formación para empresarios que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

## RECUERDA QUE ...

Las empresas sujetas al convenio general de la madera serán responsables directas de las condiciones de Salud y Seguridad de los trabajadores propios. Esta responsabilidad se extenderá también sobre los trabajadores que, no siendo de su plantilla, presten sus servicios en el centro de trabajo

Con la financiación de:

Código de Acción:

AS-0014/2015



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

## la salud laboral en el Convenio General de la Madera



Federación de Industria, Construcción y Agro  
de la Unión General de Trabajadores

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de las entidades ejecutantes y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales



Todo lo que  
querías saber  
sobre

## la salud laboral en el Convenio General de la Madera

Con la financiación de:

Código de Acción:

AS-0014/2015



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

# La salud laboral en el Convenio General de la Madera

El Convenio General de la Madera recoge importantes avances en materia de prevención en seguridad y salud para los trabajadores del sector. Estos son algunos de los puntos más relevantes:

## ► Comisión Paritaria de Seguridad y Salud

- 4 miembros organizaciones sindicales.
- 4 miembros de la patronal.

## ► Funciones

Interpretación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos de salud laboral; realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo y de salud e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial; podrá realizar propuestas de actuación sobre las conclusiones resultantes de los mismos. Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar proyectos o acciones sectoriales ante instituciones y fundaciones públicas o privadas; mediar en las empresas, previa solicitud de las partes, en materia de seguridad y salud en el trabajo, y cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas por acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación.

## ► Planificación de la actividad preventiva

El empresario desarrollará una acción permanente en materia de prevención de riesgos laborales, realizando controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores informando previamente a los Delegados de Prevención de los controles que se van a realizar.

## ► Riesgo grave e inminente

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a



La salud laboral en el Convenio General de la Madera



la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención, en su caso.

## ► Protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos

En el caso de que el Servicio de Prevención constatare, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos; el empresario determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicho trabajador es adecuado previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención en su caso.

## ► Vigilancia de la salud

Los trabajadores comprendidos en el Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.



El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados

como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento. Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico laboral al que alude el artículo 37.3, apartado c), del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

## ► Representación y coordinación

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Las empresas sujetas a este convenio serán responsables directas de las condiciones de Salud y Seguridad de los trabajadores propios. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquellos otros trabajadores que, no siendo de su plantilla, presten sus servicios en el centro de trabajo y exclusivamente sobre aquellas actividades o aspectos preventivos cuya responsabilidad directa sea de la empresa principal.



Los delegados de prevención de la empresa titular del centro atenderán y plantearán ante el empresario todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva 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