

CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BOAL

Artículo 24º.- SALUD LABORAL

Las Entidades Locales deberán cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, que en particular será: Artículo 40.2 de la Constitución Española, los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

Artículo 25º.- FOMENTO DE LA PROTECCIÓN

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y en concreto a:
 - a) Conocer de forma detallada los riesgos a los que se esté expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
 - b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.
 - c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños, originados por los riesgos a que se esté expuesto.
 - d) Un mínimo de 30 horas/año de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.
 - e) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2. Las Entidades Locales deberán:

- a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma.
- b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal, tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.
- c) Constituir los Comités de Seguridad y Salud de forma unitaria para el conjunto de sus empleados públicos.
- d) Elaborar, en el plazo máximo de 6 meses tras la firma del presente Acuerdo, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones u inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos, para lo cual podrá contar con el asesoramiento del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales, que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, o para sus compañeros o terceros. Los trabajadores estarán obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensándose el exceso de jornada económicamente o en tiempo libres.
- f) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias, y sobre los índices de siniestrabilidad.
- g) A designar, al menos a un trabajador, con la formación adecuada, para que se haga cargo de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente, y formar si corresponde el Servicio de Prevención.
- h) Garantizar a los Delegados de Prevención la utilización de un crédito horario mínimo mensual específico para esta actividad equivalente al de los Delegados de Personal.

Artículo 26º.- PREVENCIÓN DE LA SALUD

1. Todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica anual que podrán llevar a efecto siempre con carácter voluntario
2. Estas revisiones médicas estarán relacionadas con el puesto de trabajo que se desempeñe. Los resultados de estos reconocimientos individuales se facilitarán a los trabajadores, a quienes se les suministrará una cartilla sanitaria, en la que se harán constar las

observaciones pertinentes a la vista de los resultados obtenidos, sobre los cuales se deberá guardar el correspondiente sigilo profesional

3. El reconocimiento médico que se realice contemplará, al menos, los siguientes aspectos.

▪ Exploración física:

-Cabeza, facies, frente, nariz, mejillas, boca, amígdalas, cuello, extremidades superiores, tronco (respiratorio, corazón y abdomen), extremidades inferiores y columna vertebral

-Sistema nervioso

-Electrocardiograma

-Control de tensión

-Control de vista y oído

-Control de aparato locomotor

-Control de peso

-Talla y capacidad respiratoria

-Exploración ginecológica

-Vacunación antitetánica

-Vacunación hepatitis B

▪ Análisis:

-Sangre: Hematíes, hemoglobina, valor globular, hematocrito, leucocitos, fórmula leucocitaria, velocidad.

-Otros de Sangre: Según historial del individuo, edad, colesterol, triglicéridos, lípidos totales, urea, ácido úrico, glucosa y transaminasas.

-Orina: Densidad, reacción, albúmina, glucosa y sedimentos.

Artículo 27º.- PUESTOS COMPATIBLES

Cuando por el Comité de Salud Laboral o por la representación de los trabajadores se denunciase la actividad perjudicial en un puesto de trabajo, por el Ayuntamiento se procederá a su constatación, procediendo en caso positivo al traslado del trabajador afectado a otro puesto no nocivo para su salud y a la extinción de las causas que motivaron el traslado.

La trabajadora gestante tendrá derecho, en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto o turno de trabajo, si alguno de ellos resultase perjudicial para su salud o la del feto.

Los cambios de puesto de trabajo a que se refiere el presente artículo no conllevarán en ningún caso minoración de haberes y derechos profesionales.

Artículo 28º.- VESTUARIO.

Las Entidades Locales facilitarán la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicio en puestos de trabajo, que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad, higiene o protección, así como al personal que deba usar uniforme. Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y reposición, y su distribución se ajustarán a lo acordado por los Delegados de Prevención, los cuales participarán en la selección del vestuario, determinando el más indicado, en cuanto a calidad, tallas y características técnicas.