

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MOPAN S.L. Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2012, 2013, 2014 Y 2015.**

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Mopan, S.L., y sus trabajadores, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01/06/2012 a 31/12/2015.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículo 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda.

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de Convenio Colectivo de la Empresa Mopan, S.L., y sus trabajadores, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01/06/2012 a 31/12/2015.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 17 de junio de 2013.—Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MOPAN S.L. Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2012, 2013, 2014 Y 2015.**

### **Artículo 1. Ámbito Personal, Funcional y Territorial**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación y afecta a todos los trabajadores y personal que trabaja por cuenta de la empresa Mopan, S.L., en sus diferentes centros de trabajo de la provincia de Sevilla.



## Artículo 2. Vigencia y Duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde su firma, y su aplicación será desde el día 1 de junio de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015. Si el Convenio no fuera denunciado por alguna de las partes negociadoras con una antelación de tres meses, antes de la fecha de su vencimiento, se considerará tácitamente prorrogado por anualidades sucesivas. Si el Convenio se denunciase, se dará por vencido y finalizado a fecha 31-12-2015, y durante el periodo de negociación de un nuevo Convenio se entenderá prorrogado el texto articulado y las condiciones económicas del presente Convenio.

## Artículo 3. Absorción y Compensación

Las prestaciones y contraprestaciones recíprocas de todo tipo establecidas en este convenio, forman un todo homogéneo que no podrá aplicarse en parte, sino en su totalidad.

Absorberán y compensarán cualesquiera otras que estuvieran establecidas, y que vinieran aplicándose con anterioridad a este Convenio por pactos o acuerdos de cualquier naturaleza.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación.

## Artículo 4. Retribuciones

A) Salarios. Los salarios del personal, según categorías se recogen en las tablas anexo I para el año 2012.

B) Plus de transporte. Se establece un Plus de Transporte para todo el personal afectado por el Convenio, que se fija en la cantidad de 108,27 € mensuales, para cada trabajador que desempeñe su jornada a tiempo completo, devengándose proporcionalmente en función de su jornada laboral si el contrato se realiza a tiempo parcial.

C) Nocturnidad. El trabajo contemplado en este Convenio es un trabajo en el que el salario se establece atendiendo al carácter nocturno que tiene por su propia naturaleza, aunque existan turnos de trabajo de forma que el personal trabaje parte del día y parte de la noche.

No obstante ello, para primar el mayor esfuerzo del trabajo nocturno, se establece que cada hora trabajada entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrá una compensación económica en la cantidad de 2,22 €/hora.

D) Plus de productividad. El personal de fabricación y el conductor-repartidor percibirán por el concepto de Incentivos a la Producción la cantidad diaria de 1,60



euros, por día efectivamente trabajado a jornada completa, devengándose este plus proporcionalmente en función de su jornada laboral si el contrato se realiza a tiempo parcial.

E) Pagas extraordinarias. Se fijan dos pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas, que se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre, calculándose a salario base. Las pagas extraordinarias se devengarán por años de servicio de fecha a fecha de cada vencimiento de las mismas.

F) Dietas. Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

Desayuno	1,40 euros
Comida	7,50 euros
Cena	7,50 euros
Pernoctación	20,00 euros
Total.	36,40 euros

### **Artículo 5. Jornada**

Se establece una jornada anual de 1.793 horas de trabajo efectivo, que de acuerdo con las necesidades de la empresa serán distribuidas por ésta, después de oír a la representación de los trabajadores, entre todos los días laborables del año, sin que en ningún caso la jornada ordinaria pueda exceder de 9 horas al día ni de 40 horas semanales. No obstante ello, por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá realizar una distribución de la jornada de trabajo distinta en supuestos de exceso de trabajo y producción o por necesidades productivas de alguna temporada del año.

### **Artículo 6. Horas Extraordinarias**

La realización de horas extraordinarias nunca tendrá carácter habitual, y por tanto sólo se efectuarán cuando existan circunstancias de acumulación de tareas, exceso de demanda o circunstancias de la producción. Dichas horas extraordinarias tendrán el mismo valor de la hora ordinaria incrementada en un 10%, pudiendo ser compensadas en descanso en igual proporción por acuerdo entre ambas partes. El cálculo de la hora ordinaria se realizará conforme a la siguiente regla:

Salario base anual + pagas extras

-----





1.793 horas

### **Artículo 7. Vacaciones**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales de 31 días naturales, que serán disfrutadas preferentemente en verano. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerán, junto al calendario de trabajo, el período de disfrute de vacaciones de cada trabajador, que podrá ser disfrutado en dos períodos, uno de quince y otro de dieciséis días, por necesidad de cualquiera de ambas partes y de mutuo acuerdo, procurando atender las necesidades del trabajador en cuanto sean compatibles con la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato previsto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las Vacaciones en fecha distinta a la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

### **Artículo 8. Licencias y Permisos**

El trabajador, avisando con la antelación posible, tendrá derecho a permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- a) Dieciséis días naturales en el caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.

- c) Un día en el caso de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día por boda, Primera Comuni3n o Bautizo de hijo.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter p3blico, personal, pol3tico y sindical, posteriormente justificado.

### **Artículo 9. Jubilaci3n**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan llevar a cabo las medidas





necesarias para favorecer y propiciar que los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo puedan acceder libre y voluntariamente a los beneficios de la jubilación parcial regulada en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes y reglamentos de desarrollo.

### **Artículo 10. Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a cobrar a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido de la Seguridad Social y hasta el 100% de su Base Reguladora en el supuesto de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día y hasta que se produzca el alta médica.

### **Artículo 11. Ropa de Trabajo**

Se entregará a cada trabajador anualmente dos camisas, dos pantalones, dos gorros, dos mandiles y zapatillas, que serán entregadas en dos veces, la primera antes del 30 de abril y la otra antes del 30 de septiembre del mismo año.

En caso de incumplimiento por la empresa, los trabajadores comprarán la ropa de trabajo, siendo responsables del abono de las mismas las empresas.

La conservación y limpieza del vestuario correrá por cuenta del trabajador.

Asimismo, se declara obligatorio el uso del citado equipo.

### **Artículo 12. Faltas y Sanciones**

14.1. Faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los siguientes puntos, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

14.1.1. Faltas leves. Son Faltas Leves las de puntualidad al trabajo en breves espacios de tiempo. Las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza. El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

14.1.2. Faltas graves. Son Faltas Graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores.

Simular la presencia de otro trabajador fichando por él. Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas

inexistentes. En general, más de dos faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no-utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico-Sanitaria del Pan para el personal.

14.1.3. Faltas muy graves. Son Faltas Muy Graves la falta de puntualidad o de asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período de un mes. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros, subordinados, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas relacionadas con la empresa. La violación de secretos de la empresa.

La embriaguez. El consumo de drogas. El acoso sexual. La inobservancia de las medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carencia del Carné de Manipulador de alimentos por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa. La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

Se considerará falta muy grave la no-utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico-Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.

14.2. Sanciones. Las sanciones que procederán imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

14.2.1. Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

14.2.2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

14.2.3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días y hasta sesenta. Despido.

Para los procedimientos sancionadores se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

14.3. Prescripción. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



### **Artículo 13. Derechos Sindicales**

Además de los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a garantías sindicales, así como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los delegados de personal y miembros de comités de empresa, en su caso, dispondrán de un crédito horario de 18 horas al mes.

Los miembros del comité de empresa y en su caso, los delegados de personal podrán acumular las horas de los distintos miembros, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. En los casos de que los miembros del comité de empresa o delegados de personal estén compuestos por más de una central sindical, la acumulación será entre los componentes de dicha sección sindical.

En caso de negociación colectiva, los trabajadores componentes de la Mesa Negociadora dispondrán de las horas necesarias para dicha negociación, estas horas serán retribuidas, hasta la firma de la negociación.

### **Artículo 14. Contratación**

En relación con la actividad desarrollada por la empresa y dadas las especiales peculiaridades del sector de la panadería, donde existen variaciones en la producción y alteraciones significativas por campañas, se acuerda de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción de hasta doce meses de duración, en un período de referencia de dieciocho meses, dichos contratos podrán suscribirse tanto para el personal de obrador, como para el de ventas y reparto, y no podrán afectar en ningún caso a más del 20% de las plantillas de la empresa.

### **Artículo 15. Comisión Paritaria**

A) Comisión paritaria.

A 1) Composición, funciones y competencias.

Para la interpretación de este Convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por un total de dos representantes de cada una de las partes negociadoras del presente convenio:

— Dos representantes de la empresa.

— Dos representantes de los trabajadores.

En la Comisión participarán un máximo de dos asesores por cada parte sin derecho a voto.





De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre sus componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Vigilancia del cumplimiento de las condiciones estipuladas en el Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia.

d) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de quince días desde la resolución administrativa o judicial.

e) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

A2) Procedimiento y Plazos de actuación.-

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.
2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta Comisión.

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al Sercla y a la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces se considere oportuno por el Presidente, si lo hubiere, y siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se efectúe la convocatoria.





Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos, se designa como domicilio de la Comisión el centro de trabajo de la empresa en Sevilla, sito en calle Calamina, número 10 (polígono industrial Calonge), C.P. 41008.

B) Adhesión al Sercla. A los efectos correspondientes, se hace constar la adhesión expresa de las partes firmantes al Sercla, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo para la negociación sin alcanzar acuerdo siempre que estos no lo fueran de aplicación directa, y ello por tratarse de un órgano que favorece la capacidad autónoma de resolver conflictos.

En caso de no lograr acuerdo en la Comisión Paritaria, cuya convocatoria y resolución es preceptiva para las partes, ni en el Sercla conforme a su procedimiento legal, se acudiría a la Jurisdicción de lo Social competente.

## **Artículo 16. Cláusula de Género e Igualdad**

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en el Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo. Las partes firmantes del convenio y afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición.

Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.
2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.



3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para m mujeres.

La empresa de común acuerdo con el Comité o delegados de personal, designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán:

- Información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar.
- Elaborar un Plan de Igualdad en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.
- Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación así como la prevención del acoso sexual.

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

### Anexo 1

#### Tabla salarial para el año 2012

Categorías	Salario base €/mes
Personal de fabricación:	
Maestro Encargado	25,00
Oficia I de Panadería	23,41
Ayudante	20,82
Aprendiz	19,50

Categorías	Salario base €/mes
Personal complementario:	
Conductor-repartidor	22,89
Vendedor	20,82
Operario de Limpieza	19,82

Aprendiz de Venta	19,50
-------------------	-------

Categorías	Salario base €/mes
Personal técnico y administrativo:	
Administrativo	678,65
Auxiliar Administrativo	620,00

## Anexo 2

### Clasificación del personal

#### Sección primera. Clasificación.

El personal que presta sus servicios en esta empresa, se clasifica en atención a la función que desempeñen en los siguientes grupos profesionales:

- A) Personal técnico y administrativo.
- B) Personal de fabricación.
- C) Personal complementario.

#### Sección segunda. Definiciones.

##### — Personal técnico y administrativo:

1. Administrativo. Es el empleado que, bajo las órdenes del Jefe administrativo o de la Dirección de la empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
2. Auxiliar Administrativo. Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

##### — Personal de fabricación:

1. Maestro Encargado. Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeño las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

2. Oficial. Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los Ayudantes y Aprendices bajo su vigilancia. Esta categoría incluye todas las oficialías existentes con anterioridad, oficial de masa, de mesa, de pala, además del encargado de hornos y cámaras.

3. Ayudantes. Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar a los oficiales. Se incluye en esta categoría de Ayudante a los antiguos peones.

4. Aprendiz. Es el empleado que está ligado por un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.

— Personal complementario:

1. Conductor-repartidor. Es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución y los puntos de venta, clientes o demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos. Incluye las antiguas categorías de conductor transportista y repartidor.

2. Vendedor. Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones. Esta categoría incluye todos los dependientes.

4. Operario de limpieza. Es el operario que realiza a la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

5. Aprendiz de Ventas. Es el empleado que está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realizando tareas simples, colaborando con el resto del personal de venta.

### **Anexo 3**

#### **Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

— Disposiciones.

— Salud laboral.

— Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

La Dirección aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a



los siguientes principios generales.

A) Evitar los riesgos.

B) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar

C) Combatir los riesgos en su origen.

D) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

E) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: La organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

F) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva la individual.

G) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

H) El empresario facilitara a los delegados de prevención un crédito horario de 15 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones y competencias como delegados de prevención en su centro de trabajo.

Una copia de la evaluación de riesgo será entregada a los Delegados de Prevención que hayan sido elegidos para tal función entre los miembros de los comités de centros.

— Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por las de aquellas otras personas a las que puedan afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las maquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transportes y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su





actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar, recibiendo la formación necesaria ,según lo establecido en él artículo 18 de la L.P. R. L. (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la salud de los trabajadores.

En lo no recogido en este capítulo de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de prevención de riesgos laborales y los reglamentos que la contemplan.

