

Psicosociología, se establecerán en función de los resultados de la evaluación inicial para sus respectivos campos de actuación. Estos objetivos son evaluables y, por tanto, debe ir acompañado cada uno de ellos de una programación de actuaciones a corto, medio y largo plazo.

El establecimiento de los medios materiales y humanos para cada uno de los programas de actuación y para el plan en su conjunto se acordará en función de los objetivos, programas y actuaciones en cada una de las Áreas Preventivas.

Los Programas de Actuación en Seguridad, Higiene, Medicina del Trabajo y Ergonomía y Psicosociología, se concretarán en acciones relativas a las condiciones materiales, los trabajadores y la organización del trabajo.

Una vez finalizado el periodo establecido para la realización del Plan de Prevención se llevará a cabo la Evaluación Final del mismo con el objeto de comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos.

Artículo 35.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

La VIGILANCIA DE LA SALUD debe situarse entre la gestión asistencial y la gestión preventiva pero, sobre todo, debe constituir un derecho individual y colectivo que puedan ejercer libremente los trabajadores.

La excepción de este carácter voluntario, que expone el artículo 22 de la L.P.R.L., para los supuestos en los que el estado de salud del trabajador constituya un peligro para el mismo o para sus compañeros, debe ir siempre precedida del informe del Representante de los Trabajadores.

En su aspecto asistencial debiera orientarse hacia la detección e identificación precoz de cualquier alteración de la salud, mediante los protocolos de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos laborales. Dichos protocolos establecerán, además, los procedimientos técnicos comunes a todas las técnicas preventivas, con el fin de integrar sus actuaciones.

En cuanto a su aspecto preventivo las intervenciones deberán tener por objeto un enfoque grupal a través de estudios de investigación epidemiológicas que pongan de manifiesto los cambios en la salud de

una población expuesta a determinados riesgos laborales y un enfoque individual por la dimensión que adquiere la adaptación del trabajo a la persona.

Artículo 36.- REVISIÓN MÉDICA.

La empresa, estará obligada a suscribir convenio con entidades sanitarias oficialmente reconocidas, para que una vez al año como mínimo, efectúen un examen médico a todos los trabajadores de la plantilla.

El reconocimiento médico será voluntario por parte del trabajador y su resultado confidencial.

Artículo 37.- SEGURO POR ACCIDENTE DE TRABAJO.

La empresa contratará para cada uno de los trabajadores, un seguro que garantice a cada trabajador o herederos legales la percepción de 12.000 euros por muerte derivado de accidente de trabajo, o por la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral.

Se dará la debida publicidad entre los trabajadores, a la contratación o cambio de la compañía aseguradora.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo ACUERDAN:

Que como consecuencia de las medidas para la bonificación de cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjuntas para las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, publicadas en el BOE de fecha 27 de febrero de 2004, la empresa fuera bonificada de manera efectiva, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo suscrito entre la Confederación de Empresarios de Melilla y las organizaciones sindicales más representativas, sobre el reparto de la cantidad bonificada.

Es decir, los trabajadores percibirán en sus retribuciones un complemento retributivo mensual, denominado Plus de Bonificación, que será el resultante de multiplicar la base de cotización que tenga cada trabajador por 0,046.