

La Unión Provincial de CC.OO. de Melilla informará a la representación legal de los trabajadores de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, anteriormente de hacerlas efectivas.

En caso de sanción a partir de falta grave, será preceptivo abrir expediente contradictorio, independientemente de que el trabajador sea o no representante legal de los trabajadores y será realizado por la Comisión Mixta integrada por la empresa y los trabajadores creada para cada caso.

Con el fin de fomentar la colaboración en la organización del trabajo, se garantiza información previa y negociación de todos los temas relacionados con la organización del trabajo, tales como:

Modificación de jornada, movilidad funcional y modificación del puesto de trabajo, formación profesional, reclasificación profesional, implantación de turnos, jornadas especiales, etc.

SUBCONTRATACION DE ACTIVIDADES.- Cuando la empresa contrate o subcontrate con otros la prestación de obras o servicios informará a la Representación Legal de los trabajadores en los términos y con el alcance establecidos en los artículos 42 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

Art. 25.- En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

Durante la vigencia del presente convenio, se realizarán las siguientes acciones:

" Evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo.

" Con la información obtenida de dicha evaluación, se efectuará la planificación de la actividad preventiva, al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.

" Se realizará una campaña de información y formación a todos los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

Este plan de actuaciones se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante la vigencia del presente convenio, la dirección adquiere el compromiso de adoptar todas aquellas medidas necesarias tendentes a asegurar la seguridad de los trabajadores, en todo lo que concierne a la seguridad de los centros donde desarrollan sus actividades. Por lo tanto, la dirección se compromete a la adopción de un plan de seguridad del edificio acorde con la normativa vigente en materia de seguridad de edificios. Ello conlleva crear las medidas necesarias para el caso de evacuación (salidas de emergencia, señalizaciones, protección contra incendios, etc.).

Art. 26.- VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

" Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

" Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de trabajador y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.