NOTAS PARA LA
ACCION SINDICAL
EN
SALUD LABORAL

Teresa OLIVERA
STEE-EILAS
Vitoria-Gasteiz
Julio 1999

INTRODUCCION

Históricamente la intervención en salud laboral ha pivotado alrededor de tres elementos: a) la aportación científica al conocimiento y control de riesgos; b) la acción legal de regulación y control de las condiciones de trabajo; y c) la intervención sindical por la salud de los trabajadores/as.

Esta intervención sindical dirigida al control de los riesgos en el lugar de trabajo, significa, en esencia, hacer prevención. La prevención, por tanto, no es un asunto exclusivo de la dirección de la empresa o de los técnicos de prevención, los trabajadores y trabajadoras, bien individualmente o bien a través de nuestros representantes, tenemos algo que decir respecto al tema, ya que somos nosotros y nosotras los que mejor conocemos los riesgos de nuestros puestos de trabajo.

El control de los riesgos, por tanto, no puede ser efectivo sin contar con los trabajadores/as, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde el reconocimiento del riesgo o la situación de riesgo, a la propuesta de alternativas de prevención y la evaluación de su resultado.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales articula dos formas básicas de participación de los trabajadores/as: una autónoma, a través de los Delegados/as de Prevención, y otra colegiada mediante los Comités de Seguridad y Salud.

Los Delegados/as de Prevención constituyen la representación autónoma porque la Ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial, es decir, que pueden ejercer sus funciones por sí mismos.

El Comité de Seguridad y Salud, por su parte es el órgano de participación interno de la empresa para la consulta regular y periódica sobre la política de prevención.

DELEGADO/A DE PREVENCION

El Delegado/a de Prevención es el representante de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo

Se elegirá por y entre los representantes del personal, o bien por otros sistemas, establecidos en los convenios colectivos o en los acuerdos de condiciones de trabajo, siempre garantizando que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores/as.

El número de Delegados/as de Prevención estará en función del número de trabajadores/as de cada empresa.

La tarea del Delegado/a de Prevención es controlar las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud de los trabajadores/as.

Para el desempeño de su labor, el Delegado/a de Prevención necesita:

a) Apoyo sindical

- Estrecha relación con la Junta de Personal o Comité de Empresa para integrar la salud en la acción sindical
- Asesoramiento técnico-sindical
- Intercambios de experiencias sindicales con otros delegados/as de prevención.

b) Competencias y derechos **(CUADROS I A,B,C))**

- Información
- Inspección de lugares y puestos de trabajo
- Investigación de problemas, derechos de consulta y propuesta
- Formación
- Crédito horario

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas en la empresa, integrado por los Delegados/as de Prevención y un número igual de representantes designados por el empresario.

Podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados/as Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición de la empresa, los trabajadores/as que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones.

Se debe constituir en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores/as.

Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo, podrán acordar la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Dispone de una serie de competencias y facultades. **(CUADRO II)**

ESTRATEGIA SINDICAL

De los derechos que hemos visto anteriormente se deriva, por tanto, el derecho a participar en todos los aspectos de la actividad preventiva.

Sin embargo, la realidad nos muestra que, a menudo, los intereses sindicales y los de la empresa no coinciden. Esto nos llevará a la negociación colectiva, que es el instrumento para ampliar y concretar los derechos de los trabajadores/as y sus representantes en materia de salud laboral.

Con carácter general se pueden incluir, en los convenios o acuerdos, cláusulas encaminadas a aumentar la capacidad de intervención sindical:

1.- Nombramiento de los Delegados/as de Prevención (CUADRO III)

- Posibilitando que sean nombrados como tal, otros trabajadores/as diferentes de los Delegados Sindicales. Hay que aprovechar esta circunstancia para nombrar a personas que estén interesadas por el tema, ya que como hemos dicho antes, la tarea exige mucho entusiasmo.
- Garantizando la consulta previa y fijar la necesidad de pactar las decisiones especialmente importantes.
- Regulando las cuestiones objeto de "sigilo profesional" y el derecho a difundir las informaciones sobre riesgos.

2.- Crédito horario y formación de los Delegados/as de Prevención

- Negociando un aumento de crédito horario para poder realizar el control de las condiciones de trabajo.
- Fijando un mínimo de horas de formación, tipo y procedimientos de solicitud de dicha formación.

3.- Constitución del Comité de Seguridad y Salud (CUADRO IV)

- Constituyendo más de un Comité de Seguridad y Salud.
- Aumentando el número de Delegados /as de Prevención que corresponde legalmente, aprovechando circunstancias como la dispersión de centros.
- Forzando a la Administración a que sus representantes sean personas con capacidad de decisión.
- Forzando a la Administración para que los Técnicos del Servicio de Prevención, no sean sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud, ya que su labor es asesorar tanto a una parte como a la otra.
- Estableciendo un Reglamento de funcionamiento, por escrito, con cláusulas referentes a la adopción de acuerdos. **(CUADRO V)**

4.- Constitución del Servicio de Prevención **(CUADRO VI)**

- Forzando a la Administración para que lo constituya, mediante denuncias a los medios de comunicación o ante la Inspección de Trabajo. (Este debería ser el último recurso, es decir, cuando todas las vías de negociación se han agotado).
- Garantizando los derechos de solicitud directa de intervención y del principio de igualdad informativa de las partes.
- Participando en la selección del tipo de expertos.

EVALUACION DE RIESGOS

Creemos que el tema de la evaluación de riesgos, merece un apartado específico por la importancia que tiene este proceso, tanto en el aspecto reivindicativo como en el de la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

La evaluación de riesgos es una pieza clave para la prevención. Aquí es donde se van a identificar los problemas, se van a fijar los límites admisibles y se van a elaborar las propuestas de control. Dependiendo de los criterios con los que se realice dicha evaluación puede ser un impulso para la acción preventiva o, por el contrario, convertirse en un verdadero freno.

Por otra parte, las formas de organización del trabajo y la innovación tecnológica generan nuevos problemas de salud para los que carecemos de referentes claros en la legislación. Por ello, es del máximo interés sindical orientar los derechos de participación hacia la evaluación de los riesgos, ya que ésta va a ser la base de las decisiones en materia de prevención.

Se define la evaluación de riesgos como el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Contenido de la evaluación de riesgos

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos. Para ello, se tendrán en cuenta:
    - las condiciones de trabajo existentes o previstas
    - la posibilidad de que el trabajador/a que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible (características personales, estado biológico).

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:
    - la elección de nuevos equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos
    - la introducción de nuevas tecnologías
    - el cambio en las condiciones de trabajo
    - la incorporación de trabajadores/as especialmente sensibles a las condiciones del puesto

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de Técnicos de Prevención.

Procedimiento

1. A partir de la información obtenida, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores/as expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores/as.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables. La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios.

3. Cuando la normativa existente no concrete los métodos que deben emplearse para la realización de dichos análisis, se podrán utilizar otros criterios de carácter técnico: normas UNE, guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, etc.

Revisión

La evaluación inicial de riesgos deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica y siempre que se detecten daños a la salud de los trabajadores/as o cuando se detecte, a través de los controles periódicos, que las actividades de prevención son inadecuadas o insuficientes.

Asimismo, deberá revisarse con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Documentación

Toda la documentación referente a la evaluación de riesgos deberá quedar reflejada por escrito.

ESTRATEGIA SINDICAL

La noción de riesgo puede parecer evidente, ya que diariamente se habla de riesgo, sin embargo, aplicada a la salud en el trabajo, la noción de riesgo es menos sencilla de lo que parece.

Desde hace más de un siglo se habla de riesgos profesionales. De este modo se designan ciertas situaciones que pueden provocar daños a la salud de los trabajadores/as y que permiten reconocer e indemnizar estos daños como accidentes de trabajo o como enfermedades profesionales. Pero esta noción de riesgos profesionales sólo cubre algunos ámbitos donde se construye la salud de los trabajadores/as. El desgaste cotidiano, los modos de envejecimiento que esto produce, la carga física del trabajo o el acoso sexual, generalmente se ignoran porque no forman parte del objeto de una compensación económica.

La evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, por tanto, tiene que ir más allá de la simple elaboración de un catálogo de riesgos profesionales comprobados, ya que los centros de trabajo no solo son "lugares" donde se producen una serie de exposiciones a riesgos específicos (agentes químicos, físicos o biológicos), son también lugares donde se establecen relaciones sociales, que pueden contribuir u obstaculizar la construcción de la salud.

La participación de los trabajadores/as en el proceso de evaluación de riesgsos constituye una exigencia fundamental y no una simple fórmula optativa que facilitaría una correcta evaluación de los riesgos. Toda cuestión en la que se impliquen aspectos de las condiciones de trabajo con repercusión en la salud y el bienestar no puede ser tratada exclusivamente a partir de criterios técnicos o de rentabilidad

La participación implica el recurso a la experiencia, a la subjetividad y a lo que esperan los trabajadores y trabajadoras, por lo tanto, debe existir un acuerdo, previo a la evaluación de los riesgos, sobre:

- Quién o quiénes van a realizar la evaluación de los riesgos.
- Los objetivos (evaluación de aspectos parciales juzgados prioritarios, evaluación global, etc.)
- Cuáles son los problemas relevantes, cómo van a ser estudiados y cuáles van a ser los criterios de valoración del riesgo. Fijar los criterios de riesgo es un asunto a consensuar entre las partes y nada impide intentar mejorar los límites legales o rebajar los criterios técnicos. A este respecto, hay que tener en cuenta algunas cuestiones como:
    - no admitir límites de exposición para sustancias cancerígenas o mutágenas, en estos casos sólo cabe eliminar la exposición
    - incluir en los criterios de riesgo no sólo límites ambientales, sino también indicadores de salud (incidencia de bajas por problemas osteomusculares, psíquicos, de la voz...)
    - revisar los límites en función de la aparición de daños objetivos (lesiones) o subjetivos (insatisfacción)
- Los medios a poner en práctica (incluida la formación e información de los trabajadores/as).

Sobre los problemas que son suficientemente conocidos como para actuar de inmediato no se necesitan investigaciones innecesarias, sino negociar directamente medidas de control. La evaluación detallada de riesgos debe centrarse sólo en los problemas que requieren un estudio más profundo para encontrar soluciones.

El Delegado/a de Prevención debe estar pendiente de cómo se desarrolla la investigación técnica, conocer las informaciones que se van generando y asegurarse de que se aplican rigurosamente los criterios pactados. Al mismo tiempo, debe mantener una línea autónoma de información hacia el conjunto de los trabajadores/as para, de acuerdo con ellos/as, proponer las soluciones que se consideren más convenientes.

El plan de prevención resultante deberá incluir el tipo de intervenciones a desarrollar, los plazos de realización y los criterios de eficacia.

El control sindical sobre los resultados de estos planes desde el Comité de Seguridad y Salud completaría un proceso circular que se reinicia con la fijación de nuevas prioridades y nuevos objetivos de mejora de las condiciones de trabajo.

CUADRO I A

DERECHOS DEL DELEGADO/A DE PREVENCION	LPRL ART.
INFORMACIÓN sobre:	
a) Riesgos, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. b) Medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos existentes. c) Medidas de emergencia adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as.	18.1
d) Incorporación de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal.	28.5
e) Documentación que el empresario debe disponer obligatoriamente: evaluación de riesgos, plan de prevención y medidas de protección a adoptar, estadísticas sobre resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as y relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día.	36.2b
f) Daños producidos en la salud de los trabajadores/as, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.	36.2c
g) Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	40.3
INSPECCION	
a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.	36.2a
b) Visitar los lugares de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos, para vigilar y controlar las condiciones de trabajo.	36.2e

CUADRO I B

CONSULTA PREVIA sobre:	
a) La relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para las trabajadoras durante el embarazo y el periodo de lactancia.	26.2 26.3
b) Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.	36.1c
c) Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención. d) Designación de los trabajadores/as encargados de la prevención o el recurso a un servicio de prevención externo. e) Designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia. f) Procedimientos para la información y entrega de documentación. g) Proyecto y organización de la formación en materia preventiva. h) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.	33
EMITIR INFORME PREVIO	
a) Para determinar en qué casos debe ser obligatoria la vigilancia de la salud.	22.1
b) Sobre lo dispuesto en el Art.36.1c	36.3
• **En estos casos los informes han de emitirse en el plazo de 15 días o con la mayor brevedad posible, en caso de urgencia. Transcurrido este plazo sin haberse emitido informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.**	
PARALIZACION DE TAREAS	
En caso de riesgo grave e inminente, los Delegados/as de Prevención pueden acordar, por mayoría, la paralización de trabajos, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria al órgano de representación del personal.	21.3 36.2g
ASESORAMIENTO	
Acudir al Servicio de Prevención para solicitar asistencia técnica.	31.2
DENUNCIA	
Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.	40.1

CUADRO I C

PROPUESTA Formular propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de protección. • **La decisión negativa del empresario a estas propuestas deberá ser motivada.**	36.2f 36.4
CREDITO HORARIO **No se imputará al crédito horario sindical, el tiempo correspondiente a:** • Reuniones del Comité de Seguridad y Salud. • Cualquier reunión convocada por el empresario. • Tiempo ocupado en acompañar a los técnicos para la evaluación o control ambiental de los riesgos. • Tiempo ocupado en acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo. • Investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud de los trabajadores/as.	37.1
FORMACION El empresario deberá proporcionar los medios y la formación necesaria en materia preventiva. El tiempo dedicado a la formación será considerado como trabajo efectivo.	37.2

CUADRO II

COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (Art. 39.1, 39.2)

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

b) Debatir en su seno, antes de su puesta en práctica, todo lo referente a la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

d) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, realizando a tal efecto las visitas oportunas.

e) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

f) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

g) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

CUADRO III

CLAUSULAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA UPV/EHU.

Artículo 48.- Delegados/as de Prevención

1. Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Podrán ser Delegados/as de Prevención aquellos trabajadores/as que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o de Delegados/as Sindicales, fueran designados/as por las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa.

2. El tiempo utilizado por los Delegados/as de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización de créditos de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable y en el Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos, así como el correspondiente a acompañar a los/as Técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo y el destinado a conocer los daños producidos en la salud de los trabajadores/as, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

   Los Delegados/as de Prevención, que no tuvieran la condición de miembros del Comité de Empresa o de Delegados/as Sindicales, dispondrán de un crédito de diez horas mensuales, que en ningún caso será acumulable, para la realización de visitas a los lugares de trabajo, al objeto del ejercicio de una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La utilización de este crédito estará supeditada a las necesidades de servicio.

   En el marco de las actividades programadas por los Comités de Seguridad y Salud Laboral constituidos en la UPV/EHU, podrán ser asignados a los Delegados/as de Prevención los créditos horarios necesarios para llevar a cabo las funciones que en aquellos se determinen.

3. La Administración deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Con este fin, la UPV/EHU destinará una partida presupuestaria específica.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

CUADRO IV

CLAUSULAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA UPV/EHU.

Artículo 49.- Comité de Seguridad y Salud Intercampus y Comités de Seguridad y Salud de Campus.

1. El Comité de Seguridad y Salud Intercampus estará integrado por dieciocho miembros, nueve designados por la Administración (uno de ellos actuará en calidad de Presidente y otro de Secretario), entre los que figurarán los presidentes de los Comités de Seguridad y Salud de Campus, y nueve Delegados/as de Prevención designados por las organizaciones sindicales a razón de un representante, como mínimo, por sindicato, y los tres restantes repartidos en proporción a la representatividad que ostenten y de los que, al menos, seis pertenecerán a alguno de los Comités de Seguridad y Salud de Campus, con las competencias inherentes a su figura. El ámbito de competencia territorial de este Comité Intercampus se extenderá a los Campus de los tres Territorios Históricos.

2. Cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de Campus estará integrado por doce miembros, seis designados por la Administración (uno de ellos actuará en calidad de Presidente y otro de Secretario) y seis Delegados/as de Prevención designados por las organizaciones sindicales, a razón de un representante por sindicato.

   El ámbito de competencia territorial de estos Comités se extenderá a todos los Centros pertenecientes al Campus respectivo.

(CUADRO V)

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD INTERCAMPUS DE LA UPV/EHU

Artículo 1.- Definición y composición

El Comité de Seguridad y Salud Intercampus estará integrado por dieciocho miembros, nueve designados por la Administración (uno de ellos actuará en calidad de Presidente y otro de Secretario), entre los que figurarán los presidentes de los Comités de Seguridad y Salud de Campus, y nueve Delegados/as de Prevención designados por las organizaciones sindicales a razón de un representante, como mínimo, por sindicato, y los tres restantes repartidos en proporción a la representatividad que ostenten y de los que, al menos, seis pertenecerán a alguno de los Comités de Seguridad y Salud de Campus, con las competencias inherentes a su figura. El ámbito de competencia territorial de este Comité Intercampus se extenderá a los Campus de los tres Territorios Históricos.

Artículo 2.- Funciones

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud Intercampus serán las previstas en la legislación aplicable, así como en el Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal Funcionario y el Convenio Colectivo del Personal Laboral, y de manera especial:

- Coordinarán las actividades de evaluación que afecten a más de un Campus.
- Priorizarán, en atención a su importancia las distintas iniciativas, propuestas de mejora o corrección de deficiencias que hayan sido propuestas por los Comités de Campus o las emanadas de él mismo en aquellas cuestiones que dependan de presupuestos generales de la UPV/EHU.
- Impulsarán la realización de actividades de prevención por parte de los Comités de Campus.
- Coordinarán las actividades de formación.

Artículo 3.- Funciones del Presidente/a

a) Convocar, presidir y dirigir las reuniones del Comité y fijar el orden del día de las mismas, admitiendo las propuestas de los demás miembros si las hubiera.
b) Ejecutar las medidas necesarias para la debida tramitación de los acuerdos adoptados por el Comité.
c) Proveer a los distintos miembros del Comité la documentación, antecedentes e informes que considere/n necesarios para el desarrollo de sus funciones.
d) Coordinar las actividades del Comité y, en general, adoptar cuantas medidas resulten precisas para garantizar su correcto funcionamiento.

En los supuestos de ausencia del Presidente/a, sus funciones recaerán en el/la vocal de mayor edad de entre los/as representantes de la Administración.

Artículo 4.- Funciones del Secretario/a

a) Preparar, previa aprobación del Presidente/a, el orden del día del Comité y proceder a efectuar las oportunas citaciones.
b) Expedir certificaciones de Actas y Acuerdos.
c) Tramitar la documentación interna y externa del Comité, siendo su custodio y a quien habrá que dirigirse en caso de consulta.
d) Levantar Acta de cada reunión, recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos en que no se haya llegado a acuerdo y los motivos de las diferencias, redactándola en euskera y castellano.
e) Comunicar a los Comités de Seguridad y Salud de Campus los acuerdos adoptados.

En los supuestos de ausencia del Secretario/a, sus funciones se ejercerán por el/la vocal de menor edad de entre los/las representantes de la Administración.

Artículo 5.- Reuniones

El Comité se reunirá al menos en cuatro sesiones ordinarias y fijará en su primera reunión anual el calendario, a fin de su distribución periódica. Se reunirá en sesión extraordinaria a iniciativa de su Presidente/a o a petición de cinco o más miembros.

Artículo 6.- Convocatoria y Orden del día

La convocatoria del Comité corresponderá al Presidente/a o, en su caso, y por orden de éste, al Secretario/a, celebrándose, de manera rotatoria, en los tres campus. Deberá ser notifica con una antelación de cuatro días hábiles, para las sesiones ordinarias y con un plazo máximo de dos días para las extraordinarias. Con la convocatoria se acompañará el borrados del Acta de la reunión anterior, el orden del día y la documentación correspondiente a los temas que se van a tratar.
No se celebrarán reuniones durante el mes de agosto ni en los periodos o días que tengan el carácter de permiso recuperado.
Aquellos miembros que solicitasen la inclusión de algún punto en el orden del día, aportarán la documentación necesaria, para su conocimiento por el resto de los miembros del Comité, en el momento de efectuar la misma.
La mayoría de la Administración y/o de la Representación Sindical podrán solicitar la retirada de asuntos del orden del día, al objeto de incorporar al mismo los antecedentes, documentos o informes, sin los que no sea posible la adopción de acuerdos.
Cuando en el transcurso de una sesión, no se terminen de tratar todos los puntos del orden del día, se fijará fecha, al finalizar la misma, para su continuación.

Artículo 7.- Constitución y toma de acuerdos

Para la válida constitución del Comité será necesaria la presencia de, al menos, seis representantes de la Administración y seis de la Organizaciones Sindicales. Si no se alcanzara el quorum requerido en la primera convocatoria, se realizará una segunda convocatoria, en el plazo de una hora, quedando válidamente constituida con cinco miembros de cada representación.

Para la adopción de acuerdos, será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones presentes en la sesión.
Todos los acuerdos adoptados, se deberán notificar a los Centros afectados.
En caso de contradicción entre el informe técnico, recabado por la UPV/EHU sobre algún punto del orden del día, con otro informe presentado ante el Comité por Delegados/as de Prevención y no se llegara a acuerdo, se recabará un tercer informe técnico emitido, en primera opción por OSALAN o el Instituto se Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 8.- Acta

Cada reunión se iniciará con la aprobación del Acta anterior y, a continuación, se procederá a tratar los puntos contenidos en el orden del día.
El/la Secretario/a informará de los asuntos pendientes.
En el Acta figurarán, claramente, los acuerdos que se han tomado, sobre cada punto del orden del día.
Las Actas firmadas por el Presidente/a y Secretario/a, serán refrendadas por todos los asistentes, en la siguiente o sucesivas reuniones.

Artículo 9.- Miembros del Comité

Estos, ejercerán su derecho al voto, pudiendo formular un voto particular, así como explicar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.
Los miembros del Comité podrán acompañarse de un técnico/a asesor, si la complejidad de la materia así lo requiriera.

Artículo 10.- Desarrollo de funciones

El Comité podrá adoptar las normas de funcionamiento que estime convenientes para el desarrollo de sus funciones, en lo no previsto en este Reglamento, y cuantas cuestiones se susciten relativas a su interpretación y aplicación.
No obstante, en todo lo no contemplado en este Reglamento, tendrá carácter de Aplicación Supletoria, lo legislado en lo referente a Organos Colegiados por la Ley 30/1992 de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo.
En todo caso, queda entendido que éste es un Organo Colegiado al que se refiere el artículo 22.2 de la Ley de referencia.
Anualmente, al menos en dos sesiones ordinarias, se presentará a este Comité, un informe, conteniendo todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud.

Artículo 11.- Modificación del Reglamento

La modificación del presente Reglamento y del de los Comités de Campus se deberá aprobar por mayoría absoluta de la Administración y de la Representación Sindical.

CUADRO VI

SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios de Prevención, se deberá constituir, obligatoriamente en empresas con más de 500 trabajadores/as, un Servicio de Prevención propio.

Se entiende por Servicio de Prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención.

Organización y medios

- Constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

- Deberá contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios:

    - Como mínimo, deberá contar con dos de las especialidades preventivas de nivel superior (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología), desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar.

    - Con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de nivel intermedio y básico.

- Las actividades que no sean asumidas por el Servicio de Prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.