

Sin perjuicio de lo establecido en la ley, son competencias de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.
- Los temas relacionados con medio ambiente.

Facultades de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral:

- Conocer directamente de la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de los servicios de prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

- Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
- Cuando una situación específica comporte un riesgo para la salud del trabajador o trabajadora y ésta esté debidamente justificada con los informes médicos pertinentes, se procederá de inmediato al cambio de puesto de trabajo, a otro de similar categoría.

#### **Art. 31. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA**

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en los que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la empresa complementará la prestación correspondiente hasta el 100% de las retribuciones de la interesada.

Una vez introducida en nuestro ordenamiento la protección por riesgo durante la lactancia se garantizará en todo caso el complemento del 100% de las retribuciones durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia previsto legalmente

Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las medidas de prevención y protección contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales y demás normativa de aplicación.

#### **Art. 32.- MEDIO AMBIENTE**

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los interesados y preocupaciones de la sociedad.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental en dos ámbitos:

a) Facilitando y promoviendo la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado en:

- El uso de sustancias tóxicas.
- La recogida y recuperación de residuos.
- El ahorro de agua, energía y recursos.

b) Teniendo en consideración los aspectos ambientales en las compras y suministros, así como en las decisiones sobre las instalaciones y el edificio.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

##### **Art. 33.- CONCEPTO DE MINUSVALÍA**

Se entenderá por minusvalía aquellas personas cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por ciento, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales. A estos trabajadores se les adaptará el puesto acorde a su discapacidad como se establece en el siguiente artículo.

##### **Art. 34.- Adaptación del Puesto de Trabajo para Personas con Discapacidad**

La empresa o entidad garantizará la adaptación del puesto de trabajo para aquellas personas con discapacidad que lo requieran, asegurando su integración plena y efectiva en el desempeño de sus funciones.

La adaptación incluirá, entre otras medidas, modificaciones en el entorno laboral, ajustes en herramientas o equipos de trabajo, flexibilidad horaria y cualquier otra acción necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades.

La persona trabajadora con discapacidad tendrá derecho a percibir el mismo salario que corresponda a su categoría profesional y puesto de trabajo, sin reducción alguna derivada de la adaptación.

Las adaptaciones se realizarán conforme a la normativa vigente en materia de accesibilidad y empleo de personas con discapacidad, garantizando el cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre) y del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa o entidad podrá solicitar apoyo de organismos públicos para la financiación de las adaptaciones necesarias, incluyendo subvenciones o ayudas específicas destinadas a la inserción laboral de personas con discapacidad.

En caso de que la adaptación del puesto no sea viable por razones objetivas, se estudiarán alternativas, como la reubicación en un puesto compatible con las capacidades del trabajador o la aplicación de medidas de teletrabajo.

##### **Art. 35.- CUPO DE RESERVA**

La Comisión Ejecutiva tenderá, en las nuevas contrataciones, a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 5 por ciento de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la oficina de empleo.