

exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

8. *Vigilancia de la salud.*—Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos este tiempo se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando finalice la relación laboral, éste instará al Servicio de Prevención para que le entregue una copia de su historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento del Comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

9. *Prendas de trabajo.*—Todos los trabajadores dispondrán de trajes adecuados a las condiciones climatológicas con las prendas de repuesto correspondientes, que serán sustituidas por otras nuevas cuando sean necesarias. El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata. A los trabajadores de nueva incorporación se les entregará un mínimo de dos juegos de prendas completos.

La protección contra el agua y la humedad, cuando la forma de trabajo y las circunstancias así lo exigieran, se realizará mediante botas de seguridad altas de goma y ropa impermeable. En los trabajos que se desarrollen en el exterior, y sobre los que incidan las condiciones meteorológicas, las empresas facilitarán a los trabajadores afectados, prendas de abrigo apropiadas.

La ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de seguridad y salud con el fin de que se elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud así como de su mejor adaptación a cada puesto.

10. *Comité de Seguridad y Salud.*—En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

11. *Delegados de prevención.*—El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al nivel básico en prevención de riesgos laborales según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención, además de la que corresponda a su puesto de trabajo.

Los delegados de prevención dispondrán del mismo crédito horario que los legales representantes de los trabajadores para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo, dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medio ambiente.

En cualquier caso, los delegados de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia prevenida expresadas por los trabajadores de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho centro.

Los delegados de prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos repre-

sentantes, elijan a aquel trabajador que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medio ambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendientes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

12. *Formación.*—Se definen adecuados en el ámbito de este Convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

a) La formación inicial cuya duración será de tres horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

Primeros auxilios y planes de emergencia.

Planes de emergencia.

Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

b) La formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de tres horas anuales mínimo.

Técnicas preventivas de oficio y función.

Medios, equipos y herramientas.

Interferencias en actividades.

Derechos y obligaciones.

Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

c) Formación preventiva de trabajadores designados, personal encargado de la prevención y mandos intermedios. Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el anexo IV del Real Decreto 39/1997.

d) Formación para empresario que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo. La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el anexo IV del RD 39/1997.

Los trabajadores inmigrantes recibirán la formación en un lenguaje y forma que les sea comprensible, asimismo se comprobará que han asimilado dicha formación.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

2179

RESOLUCIÓN de 17 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del III Convenio colectivo general estatal del corcho.

Visto el texto de la revisión salarial del III Convenio colectivo general estatal del corcho (código de convenio número 9910185), que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 2007, de una parte por las Asociaciones empresariales Fedacor y Aecork en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales sindicales MCA-UGT y Fecoma-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22

de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de enero de 2008.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

Acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo general estatal del corcho

Por Fedacor:

Andrés Giló Morera.
David Aymerich Sainz.

Por Aecork:

Jordi de Puig Roca.
Víctor Puga López.

Por MCA-UGT:

Pedro Echániz Biota.

Por Fecoma-CC.OO.:

Antonio Garde Piñera.

En Madrid, a 8 de febrero de 2007, en los locales de MCA-UGT, sita en avenida de América, 25, 6.ª planta, se reúnen las personas que figuran al margen y con la representación que ostentan con el siguiente

Orden del día

Revisión salarial año 2006 e incrementos económicos año 2007.

1. Revisión Salarial año 2006.

Las partes, tras constatar que el Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de diciembre de 2006 es del 2,70% y en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Convenio colectivo general estatal del corcho, se acuerda proceder a la Revisión Salarial por exceso del IPC a 31 de diciembre de 2006 en los términos previstos en la mencionada Disposición adicional segunda.

2. Incremento Salarial año 2007.

Una vez conocido el IPC previsto para el año 2007 y lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Convenio general colectivo estatal del corcho, los incrementos salariales para el año 2007 serán del 3,20%

3. En el supuesto de que las tablas anexas contuvieran algún error material o de cálculo y previa convocatoria de la Comisión Paritaria se procederá a su constatación y subsanación si así procede.

4. Los atrasos que se deriven de la aplicación del presente Acuerdo, serán hechos efectivos por las empresas a los trabajadores, al mes siguiente, como máximo de su publicación de este Acuerdo en el BOE.

5. Facultar a don Antonio Garde Piñera para que realice las gestiones oportunas para el registro y publicación del presente acuerdo.

Los presentes, en prueba de conformidad, delegan la firma del presente acuerdo en un representante de cada una de las organizaciones empresariales y sindicales.

Tabla salarial sector de corcho

Año 2006 revisado

Grupos	Salario anual 2006 revisado	Salario 2006 revisado mensual	Salario 2006 revisado diario
Grupo 1	18.686,13	1.335,58	–
Grupo 2	15.811,72	1.129,41	–
Grupo 3	14.851,31	1.060,81	–
Grupo 4	13.630,81	973,63	–
Grupo 5	13.526,76	966,20	31,83
Grupo 6	13.028,83	930,63	30,66
Grupo 7	12.275,93	876,85	28,88

Dietas:

Completa: 60,00.
Media: 18,00.
Dieta de campo: 34,76.
Km: 0,23 €/km.

Año 2007

Grupos	Salario anual 2007	Salario 2007 mensual	Salario 2007 diario
Grupo 1	19.296,47	1.378,32	–
Grupo 2	16.317,70	1.165,55	–
Grupo 3	15.326,55	1.094,75	–
Grupo 4	14.067,00	1.004,79	–
Grupo 5	13.959,62	997,12	32,85
Grupo 6	13.445,75	960,41	31,64
Grupo 7	12.668,76	904,91	29,81

Dietas:

Completa: 61,92.
Media: 18,58.
Dieta de campo: 35,87.
Km: 0,24 €/km.

2180

RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, en el ámbito exclusivo de gestión del citado Servicio de proyectos plurirregionales.

Los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo están regulados en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas, en el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla este Real Decreto y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

Por otro lado, la Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional ocupacional establece en su artículo 4 que el procedimiento de concesión de las subvenciones recogidas el artículo 2 de dicha Orden, en el que se incluyen en su letra k) los mencionados programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo, se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva, en los términos establecidos en el Título I de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Por su parte, el artículo 13,e),1.º de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, recoge, entre las competencias atribuidas al Servicio Público de Empleo Estatal, la de gestionar los programas financiados con cargo a la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos y concretamente los programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una comunidad autónoma, cuando éstos exijan la movilidad geográfica de los desempleados o trabajadores participantes en los mismos a otra comunidad autónoma distinta a la suya y precisen de una coordinación unificada.

Por todo ello, procede dictar resolución de convocatoria de subvenciones para proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, en el ámbito exclusivo de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal de proyectos plurirregionales con cargo a la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos a los que se refiere el artículo 13,e),1 de la Ley de Empleo, antes citado.

En su virtud, dispongo:

Primero. *Objeto y regulación.*

1. Esta Resolución tiene por objeto aprobar la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para el desarrollo de proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, en el ámbito exclusivo de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal de proyectos plurirregionales con cargo a la reserva de crédito establecida