



*DECRETO 173/2012, de 7 de septiembre, por el que se regula la concesión directa de una subvención a Comisiones Obreras de Extremadura (CCOO-Extremadura) para la promoción y fomento de la prevención de riesgos laborales de conformidad con el VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2012-2015).* (2012040193)

El artículo 11.1.7 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en su redacción dada por la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, atribuye a nuestra Comunidad Autónoma competencias de ejecución en materia de trabajo y relaciones laborales, incluyendo la función pública inspectora, que se coordinará con el Estado. Las políticas activas de empleo, la intermediación laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la formación profesional para el empleo y, en su caso, la gestión de los fondos de protección del desempleo.

Así mismo el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación, indica que la Dirección General que Trabajo ejercerá las funciones que requiera el desarrollo y ejecución de las competencias en materia de prevención de riesgos laborales y de Centros de Seguridad y Salud Laboral, así como el desarrollo de actuaciones de promoción y fomento en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Fruto del diálogo con los Agentes Sociales de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se ha consensuado el VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2012-2015), cumpliendo, de esta manera el compromiso que adquirió la Junta de Extremadura con el Gobierno y el resto de Comunidades Autónomas, y los agentes sociales de ámbito estatal, en el verano del año 2007, al aprobar por unanimidad la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, que constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto, y sobre todo medio y largo plazo.

El Plan de Actuación de Prevención de Riesgos Laborales de Extremadura define el marco general de las políticas públicas de seguridad y salud laboral en Extremadura para el periodo 2012-2015.

Las políticas públicas se definen en torno a la prevención de riesgos laborales, fijando estrategias de compromiso de las instituciones públicas con el objetivo de garantizar un trabajo seguro y saludable, con la implicación de todos los agentes involucrados y de la sociedad extremeña en general.

La estructura de este VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2012-2015) es similar a la de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y contempla, asimismo, las actuaciones, que como Plan estratégico a los efectos de lo establecido en la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se desarrollarán en Extremadura durante el periodo 2012-2015, con el fin de la implantación y la promoción de una adecuada cultura preventiva y la mejora continua y progresiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores,



con el objetivo común de conseguir una reducción mantenida y significativa de la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad Autónoma.

En dicho VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2012-2015) se contempla como objetivo tercero el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Se establece como medida para tratar de alcanzar este objetivo, el compromiso de propiciar la firma de convenios de colaboración entre la Junta de Extremadura y los interlocutores sociales más representativos para la promoción y el fomento de la Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

De acuerdo con lo anterior, la Junta de Extremadura a través de la Dirección General de Trabajo dependiente de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación adoptará la ejecución de dicha medida a través de la concesión directa de una subvención a Comisiones Obreras de Extremadura, como parte suscribiente del VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura firmado con fecha 5 de junio de 2012, teniendo entre sus objetivos la promoción y fomento de la prevención de riesgos laborales.

El párrafo c) del apartado cuarto del artículo 22 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura (en adelante, Ley 6/2011, de 23 de marzo), establece la posibilidad de conceder, de forma directa y con carácter excepcional, entre otras, aquellas subvenciones en las que concurren razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

En concordancia con lo expuesto, el párrafo d) del apartado primero del artículo 32 de la misma norma, permite otros supuestos excepcionales, que reuniendo los requisitos del artículo 22.4.c, pueden ser acordados de forma singular mediante decreto del Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejería correspondiente y previo informe favorable de la Consejería competente en materia de Hacienda.

En su virtud, de conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, a propuesta de la Consejera de Empleo, Empresa e Innovación y previa deliberación del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura, en su sesión del día 7 de septiembre de 2012,

DISPONGO:

***Artículo 1. Objeto.***

El presente Decreto tiene por objeto regular la concesión directa de una subvención a Comisiones Obreras de Extremadura (CCOO-Extremadura) para el desarrollo de actuaciones tendentes a la promoción y fomento de la prevención de riesgos laborales de conformidad con el VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2012-2015).

***Artículo 2. Entidad Beneficiaria.***

La entidad beneficiaria de la subvención establecida en el presente Decreto es Comisiones Obreras de Extremadura (en adelante CCOO- Extremadura).



Para acceder a la subvención, la entidad no podrá estar incurso en ninguna de las causas de prohibición contenidas en el artículo 12 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo. La justificación de estos extremos se realizará mediante declaración responsable del/la representante legal dirigida al titular de la Dirección General de Trabajo, salvo la acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social que se realizará en la forma establecida en el artículo 9.b) del presente Decreto.

### ***Artículo 3. Razones justificadas que dificultan la convocatoria pública.***

1. CCOO-Extremadura es una organización sindical democrática y de clase, que confedera a las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones regionales en ella integradas y, defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente en los centros de trabajo.

CCOO-Extremadura orienta su actividad, entre otros fines, hacia la plena protección social de los trabajadores y trabajadoras y la mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa y, se considera por ello que es una entidad capacitada y el colaborador idóneo para la ejecución de las líneas de actuación necesarias para contribuir a la promoción y fomento de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. Las razones de interés público, social y económico concurrentes para justificar la concesión directa radican en la exigencia de formular una respuesta urgente en la necesidad de promocionar y fomentar la prevención de riesgos laborales de conformidad con el objeto tercero del VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la prevención de riesgos laborales (2012-2015).
3. En atención al citado interés, CCOO-Extremadura es la entidad capacitada para cubrir dicha necesidad, por cuanto reúne en la Comunidad Autónoma de Extremadura la experiencia, trayectoria y especialización necesarias para la ejecución de actuaciones en materia preventiva, cuya financiación es objeto de autorización por el presente Decreto; además, dispone de los recursos humanos y materiales adecuados, y cuenta con la trayectoria suficiente en el diseño de actuaciones tendentes a fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, desarrollar y consolidar la cultura preventiva en la sociedad extremeña y potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

### ***Artículo 4. Actividad Subvencionada.***

La subvención se aplicará a la ejecución por parte de CCOO-Extremadura en el ejercicio 2012 de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con el Plan de Actuaciones que figura como Anexo I al presente Decreto y, en el que se fijan los objetivos generales y específicos del VI Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la prevención de riesgos laborales (2012-2015), acciones pormenorizadas a desarrollar, identificación de medios humanos que llevarán a cabo las acciones y sus costes laborales, los recursos técnicos utilizados, la evaluación y seguimiento de cada acción, el resultado final, así como una memoria económica por acción y general de los gastos a realizar que dimanen del presente Decreto.

**Artículo 5. Cuantía de la subvención y gastos subvencionables.**

El importe de la subvención asciende a 100.000 € con cargo a la siguiente partida presupuestaria de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el ejercicio 2012: aplicación presupuestaria 14.03.325A.489.00, código de superproyecto 200019029005 "Instituciones sin fines de lucro" y código de proyecto 200019020017 "Fomento de la prevención de riesgos", con la distribución del gasto que figura en el presupuesto como Anexo II al presente Decreto.

Serán gastos subvencionables los realizados, según las condiciones que se recojan en el convenio en que se articule la concesión, desde la fecha de su firma hasta su finalización el 31 de diciembre de 2012.

**Artículo 6. Procedimiento de concesión.**

1. La subvención será otorgada por el procedimiento de concesión directa, al amparo de lo dispuesto en el artículo 32.1.d) de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, en relación con el artículo 22.4.c) del mismo texto legal.
2. La concesión de la subvención se realizará mediante convenio entre la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación y CCOO- Extremadura, en el que se especificarán los compromisos y condiciones aplicables entre las partes, teniendo en cuenta lo previsto en el presente Decreto.

**Artículo 7. Pago de la subvención.**

El pago del importe total de la subvención se efectuará de la siguiente forma:

- Un primer pago del 50% del importe total de la subvención por valor de 50.000 €, una vez suscrito el convenio de colaboración por el que se articula la concesión de la subvención.
- El 50% restante por importe de 50.000 €, previa justificación antes del 31 de octubre de la totalidad del importe previamente anticipado.

La última justificación del último 50% del importe percibido se habrá de presentar con anterioridad al 31 de enero de 2013.

En todo caso, CCOO-Extremadura deberá presentar y mantener como régimen de garantía, un aval por las cantidades pagadas por anticipado de acuerdo con lo estipulado en el presente Decreto.

**Artículo 8. Justificación.**

La justificación de las cantidades aportadas por la Junta de Extremadura se realizará mediante la presentación, en cada una de las justificaciones parciales que se presenten, por el representante legal de CCOO-Extremadura de la siguiente documentación:

- Memoria de actividades realizadas que han sido financiadas a través de la presente subvención y su coste, con el desglose de cada uno de los gastos incurridos.
- Certificación de ingresos y gastos acompañado de los correspondientes documentos justificativos acreditativos del gasto y pago realizado correspondientes a las actividades ob-



jeto de financiación, mediante la presentación de facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa.

Todo ello, sin perjuicio de que la citada entidad deba conservar todos los documentos originales acreditativos del gasto o pago a disposición de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación y de los órganos de control financiero de la Junta de Extremadura, y en su caso, del Tribunal de Cuentas.

### **Artículo 9. Obligaciones.**

La entidad beneficiaria asumirá con carácter general las obligaciones previstas en el artículo 13 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura y, específicamente, las siguientes:

- a) Ejecutar las actuaciones subvencionables, en los términos establecidos en el presente Decreto y en el convenio de concesión, pudiendo contratar con terceros dicha ejecución, ajustándose, en su caso, a los requisitos previstos en el apartado 3 del artículo 33 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- b) CCOO-Extremadura deberá acreditar con carácter previo a la concesión y a cada uno de los pagos que se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Hacienda del Estado y frente a la Seguridad Social, pudiendo autorizar a la Dirección General de Trabajo para que ésta lo compruebe de oficio.

En todo caso, la Dirección General de Trabajo, comprobará de oficio, previo al momento de la concesión y a cada uno de los pagos, que la citada entidad se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Hacienda de la Comunidad Autónoma.

- c) Comunicar a la Dirección General de Trabajo la percepción, en su caso, de otras subvenciones concedidas para la misma finalidad por otras Administraciones públicas o entes públicos o privados.
- d) Facilitar la información relativa a la gestión de las actividades subvencionables que demande la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación.
- e) Sujetarse a las acciones de control financiero que se lleven a cabo por los órganos de control financiero competentes de la Junta de Extremadura, del Tribunal de Cuentas y, en su caso, de los correspondiente órganos de la Comunidad Europea, a tenor de la legalidad vigente reguladora de esta materia.
- f) Conservar los documentos justificativos de las actuaciones realizadas, en tanto puedan ser objeto de actuaciones de comprobación y control.
- g) Identificar, a efectos de difusión pública, las actividades subvencionadas, indicando que están financiados por el Gobierno de Extremadura a través de Consejería de Empleo, Empresa e Innovación, mediante certificado emitido por el representante de la entidad, todo ello de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación autonómica y estatal.



A tales efectos, se utilizará instalación de placa o cartel informativo en la proporción de dos unidades de alto por una y media de ancho, con la superficie mínima de 1,5 m<sup>2</sup> y en el que se indicaría la siguiente leyenda:

Inversión cofinanciada por el Gobierno de Extremadura

Consejería de ..... (Denominación de la Consejería correspondiente) = Consejería de Empleo, Empresa e Innovación.

Definición del Proyecto

Entidad beneficiaria:

Actividad:

Logotipos:

Las medidas establecidas anteriormente se ubicarán en el lugar en el que se realicen las actuaciones que constituyan la justificación del otorgamiento de la subvención de la Junta de Extremadura en sitio visible al público.

#### **Artículo 10. Reintegro.**

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 43 y siguientes de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, procederá el reintegro total o parcial de la cantidad percibida y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los supuestos y con las condiciones previstas en el citado artículo y siguientes.
2. A los efectos previstos en el apartado anterior, se considerará incumplimiento total y en consecuencia, procederá el reintegro total de la subvención cuando el importe total justificado de los gastos y pagos realizados sea igual o inferior al 50%, aplicándose criterios de proporcionalidad en el reintegro en caso de incumplimientos parciales.

#### **Artículo 11. Régimen jurídico aplicable.**

La subvención regulada en el presente Decreto se registrará por la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad de Extremadura y por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y su Reglamento de desarrollo, así como por las restantes normas de derecho administrativo que resulten de aplicación.

#### **Artículo 12. Régimen de compatibilidad de la subvención.**

La presente subvención será compatible con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, siempre que no superen las cuantías concedidas el coste total de las actuaciones subvencionadas. La superación de dicha cuantía será causa de reintegro.

#### **Disposición final primera.**

Se autoriza al titular de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación a dictar cuantos actos sean necesarios para la adecuada ejecución de lo dispuesto en el presente Decreto.

***Disposición final segunda.***

El presente Decreto será eficaz el mismo día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 7 de septiembre de 2012.

El Presidente de la Junta de Extremadura  
JOSE ANTONIO MONAGO TERRAZA

La Consejera de Empleo, Empresa e Innovación  
CRISTINA ELENA TENIENTE SÁNCHEZ

**ANEXO I**

## PLAN DE ACTUACIONES

OBJETIVO 3. FORTALECER EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y LA IMPLICACIÓN DE LOS EMPRESARIOS Y DE LOS TRABAJADORES EN LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Acción 1: La Salud laboral en la Negociación Colectiva.

Acción 2: Actividades de Coordinación Convenio.

OBJETIVO 4. DESARROLLAR Y CONSOLIDAR LA CULTURA PREVENTIVA EN LA SOCIEDAD EXTREMEÑA.

Acción 3: PREVECOLE. Campaña de sensibilización y promoción de la prevención de riesgos laborales en centros docentes.

Acción 4: Campaña de acción "Cáncer 0".

Acción 5: Observatorio de Riesgos Psicosociales.

Acción 6: Diagnósticos de Sospechas: Enfermedades Profesionales.

Acción 7: La Salud Laboral en un contexto de Responsabilidad Social Empresarial.

Acción 8: Boletín informativo Digital en Prevención de Riesgos Laborales "La Lupa".

OBJETIVO 6. POTENCIAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Acción 9: Formación para delegados y delegadas de prevención.

Acción 10: Plan de Formación en Prevención de riesgos laborales en ETCOTE.

## INTRODUCCIÓN

CCOO-Extremadura es un sindicato de clase que lleva más de una década trabajando y desarrollando proyectos específicos para favorecer la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones laborales y en la lucha contra la siniestralidad laboral.



Con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con las distintas Estrategias europeas y nacionales en Prevención de Riesgos Laborales como argumentos de cabecera, así como con los diferentes Planes de Actuaciones específicos de nuestra comunidad, hemos desarrollado proyectos de actuación con gran calado en las empresas y en concreto entre los máximos destinatarios de nuestras acciones, los trabajadores y trabajadoras.

Desde CCOO, hemos valorado y destacado el papel fundamental que significa el diálogo social y el consenso como pilar imprescindible en la integración de la prevención en las empresas, así como la contribución positiva que ejerce en el seno de los centros de trabajo la participación real y efectiva de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

En esta ocasión y tras la firma del VI Plan de Actuación en Prevención de Riesgos Laborales en Extremadura, se continúa la senda recorrida tanto por los agentes sociales como por la administración para favorecer la seguridad y salud laboral en las empresas y la disminución de la siniestralidad en las mismas.

En este sentido desde CCOO-Extremadura y en virtud de los objetivos que se marcan en este acuerdo hemos diseñado un plan de trabajo para desarrollar a lo largo de este año considerando estos objetivos:

- Contribuir a la reducción de la siniestralidad.
- Potenciar el diálogo social y consenso en materia de seguridad laboral.
- Impulsar y desarrollar la formación, información y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales.
- Desarrollar acciones entorno a ejes concretos de actuación en prevención de riesgos laborales.
- Contribuir a la visibilización de las enfermedades profesionales para su prevención.
- Contribuir al impulso de la cultura preventiva como motor de cambio tanto del presente como del futuro.

#### DESTINATARIOS:

Las acciones que desarrollaremos a lo largo de la vigencia de este convenio tienen como destinatarios principales los trabajadores y trabajadoras de nuestra región, así como los delegados y delegadas de prevención y el resto del activo sindical de nuestra organización con el fin de extender lo máximo posible la cultura de la prevención y la acción en este sentido.

Del mismo modo nos dirigimos a la ciudadanía en general y a los menores en particular, para dar sentido al futuro comprometiendo el presente.

#### RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES:

Para llevar a cabo las acciones que en este convenio presentamos contaremos con recursos humanos y materiales suficientes que garanticen el desarrollo y la respuesta a todas nuestras necesidades.



En cuanto a los recursos humanos contaremos con el trabajo de personal técnico y sindical de nuestra organización en las distintas comarcas así como la colaboración que nos ofrecerán las distintas federaciones de sectores de actividad que integran nuestro sindicato para poder hacer extensiva nuestra labor y llegar a cualquier punto o empresa de nuestra región. Además la cercanía personal que estas personas representan en las distintas comarcas, con los trabajadores y trabajadoras de las mismas, resulta de una gran ayuda para el trabajo ya que lo facilita y optimiza.

Las funciones a desarrollar del personal consistirán en:

— Personal Técnico de Programa:

- Diseñar y ejecutar actividades formativas.
- Participar en el diseño y elaboración de las campañas y material de sensibilización.
- Contribuir a la ejecución y desarrollo de todas las acciones del proyecto.
- Coordinar el proyecto en cuanto a acciones y personal que lo desarrollará.

— Personal de Apoyo:

- Contribuir en el diseño y elaboración de las campañas y material de sensibilización.
- Participar en la difusión y desarrollo de todas las campañas tanto de sensibilización como de formación en el seno de las empresas y en el ámbito geográfico donde desarrolle su labor como complemento y soporte para divulgar el proyecto entre los trabajadores y trabajadoras.
- Colaborar y trabajar con los delegados y delegadas de prevención en el ámbito de la ejecución de las campañas y en la recogida de información para las mismas.
- Contribuir a la ejecución y diseño de todas aquellas acciones en las que sean requeridas dado su perfil técnico y capacidades profesionales y personales.

En cuanto a los recursos materiales haremos uso de los locales, salas y centros de trabajo de nuestra propia organización distribuidas en las diferentes comarcas así como de otros centros de carácter externo en caso de necesidad.

Para la realización de las actividades también contaremos con materiales y equipos propios así como haremos acopio del material fungible que pudiéramos necesitar.

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Este proyecto de trabajo contará con una revisión y evaluación periódica del mismo con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos programados y para un desarrollo del trabajo lo más eficaz posible, para ello marcaremos criterios de evaluación que verifiquen el grado de cumplimiento de las acciones previstas. No obstante, al realizar la evaluación final pertinente podremos considerar algún indicador de evaluación más, al objeto de clarificar mejor el resultado de la acción realizada.



En el terreno de la evaluación serán de especial importancia las actividades de coordinación del programa con el fin de optimizar recursos humanos y materiales y de desarrollar las mismas de una manera más eficaz.

#### ACCIONES PREVISTAS

#### OBJETIVO 3. FORTALECER EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y LA IMPLICACIÓN DE LOS EMPRESARIOS Y DE LOS TRABAJADORES EN LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

##### ***Acción 1: La Salud laboral en la Negociación Colectiva.***

Para nosotros como organización sindical que somos llevar a cabo una actividad vinculada directamente a la negociación colectiva.

La negociación colectiva es uno de los pilares básicos en la lucha para la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas y en el terreno de la salud laboral sin lugar a dudas también.

A lo largo de este año llevaremos a las plataformas de los convenios colectivos en los que formemos parte de las mesas negociadoras cláusulas relativas a la prevención de riesgos laborales y a la salud laboral en general.

Nuestro objetivo será poner los suficientes argumentos y empeño para que puedan ser recogidas dentro del convenio con el fin de asegurar una mayor eficacia en la lucha contra la siniestralidad laboral y la prevención de riesgos laborales.

Intentaremos con ellas mejorar lo dispuesto en las leyes relativas a la prevención de riesgos laborales o por lo menos que se haga hincapié en la necesidad de cumplir estrictamente con lo establecido en ellas.

Las cláusulas que presentamos van encaminadas a la recogida explícita de artículos en relación a:

- La integración real y efectiva de la prevención en la empresa.
- Derechos de los Delegados/as de Prevención: información, formación adecuada y en números de horas suficiente, consulta, crédito horario para la mejora del desempeño de sus funciones.
- Información y formación adecuada a trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales y sobre todo, específica a sus puestos de trabajo.
- Equipos de protección individual.
- Riesgos psicosociales.
- Vigilancia de la Salud.
- La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.
- Protección a colectivos especialmente sensibles.



- Protección a la maternidad y lactancia natural.
- Riesgos medioambientales.
- Accidentes laborales de tráfico.

*Indicador de evaluación:*

- N.º de convenios colectivos y /o acuerdos de empresas que incluyan referencia expresa a cualquiera de los tipos de cláusulas señaladas.

**Acción 2. Actividades de Coordinación Convenio 2012.**

En cualquier metodología de trabajo la coordinación se establece como un elemento imprescindible e intrínseco del propio proceso de trabajo, como elemento de garantía para la eficacia y eficiencia de las actividades programadas.

Por ello se establecerá la figura de un coordinador de las acciones previstas para este convenio que se servirá de diversos materiales y actividades metodológicas para realizar sus funciones.

Así, actividades de coordinación ya sean de manera presencial o a través de medios tecnológicos se harán imprescindibles en el desarrollo de las mismas.

Además se establecerá una metodología de trabajo basada en la planificación y evaluación de las actividades a desarrollar en cada una de las acciones y la puesta en comunicación de todas las personas implicadas en ellas con el fin de llevarlas a cabo de un manera más eficaz y reconducir el proceso para su mejora en el caso de necesitarlo.

*Indicador de evaluación:*

Actividades de coordinación realizadas.

OBJETIVO 4. DESARROLLAR Y CONSOLIDAR LA CULTURA  
PREVENTIVA EN LA SOCIEDAD EXTREMEÑA

**Acción 3: PREVECOLE. Campaña de sensibilización y promoción de la prevención de riesgos laborales a edades tempranas.**

Tal y como se recoge en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) la política educativa debe desempeñar un papel muy activo en la concienciación y sensibilización de la sociedad en la prevención de riesgos laborales.

Por ello se pide el impulso del tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo (enseñanza primaria, secundaria y bachillerato) como pieza fundamental para consolidar una auténtica cultura de la prevención ya que es necesario tomar conciencia de que la prevención no comienza en el ámbito laboral, sino en etapas anteriores, en especial en el sistema educativo.

Por esta razón y en acuerdo con estos argumentos, uno de los objetivos de trabajo de nuestra organización es impulsar la cultura preventiva tanto en el entorno laboral como en la so-



ciudad en general con especial atención a las edades tempranas como motor de cambio del presente y del futuro.

Desde nuestra organización consideramos de importancia empezar a encaminar a las personas hacia actitudes preventivas antes de llegar al ámbito laboral. Al fin y cabo actuar en edades tempranas es actuar con los futuros trabajadores y trabajadoras.

Además consideramos que esta es la edad en la que mejor absorben todo tipo de conocimientos y con una adecuada metodología didáctica acorde a su edad lograremos crear aprendizajes significativos que generen conciencia preventiva.

Por ello, esta acción irá encaminada a la actuación sensibilizadora y formativa en el ámbito de la educación primaria y secundaria a través de charlas en los centros docentes con material divulgativo y didáctico acorde a la edad a la que nos dirijamos.

Las actuaciones para su ejecución requerirán de la puesta en coordinación con la Comisión Regional de Condiciones de Trabajo.

Los objetivos de esta acción podemos centrarlos en:

- Fomentar la cultura preventiva a través de la formación en prevención de riesgos en la Educación Primaria y Secundaria de una forma lúdica y atractiva de manera que se creen aprendizajes significativos.
- Concienciar de la necesidad de adoptar hábitos básicos de respeto y cuidado de la propia salud y de las personas próximas.
- Desarrollar hábitos adecuados que permitan la identificación y prevención de los riesgos en los distintos ámbitos donde se desarrollan sus actividades.

Dado el grado de amplitud de ejecución que queremos llevar a cabo con esta acción, las actuaciones que se llevarán a cabo durante este año se enmarcarán dentro de alguna de las diferentes fases que se han propuesto para la consecución total de esta acción que se llevará a cabo a lo largo de varios convenios de colaboración dentro de la vigencia del VI Plan de Actuación en PRL tales como:

### ***Fase 1: Diseño.***

- Diseño de actividades sensibilización y formación para Educación Primaria:
  - Teatro: se llevará a cabo el diseño y elaboración de una obra de teatro destinada a los alumnos y alumnas de primaria.
  - Material de sensibilización: en una campaña de sensibilización y especialmente destinada a un público infantil es imprescindible dotar de materiales prácticos que ayuden a conseguir los objetivos previstos de forma que actúen como recordatorio de los conceptos transmitidos.
- Diseño de actividades de sensibilización y formación para Educación Secundaria.

***Fase 2: Intervención.***

- Concertación de actuaciones en los centros docentes.
- Ejecución de la acción en centros docentes.
- Entrega de material de sensibilización.

***Fase 3: Evaluación.***

- Valoración y conclusiones de la acción.

*Indicadores de evaluación:*

- N.º de acciones y fases realizadas.
- N.º de centros a los que se accede.
- N.º de alumnas/os que participan.

***Acción 4: Campaña de acción " Cáncer 0".***

En la actualidad es innegable la importancia y trascendencia que el cáncer tiene en nuestro país.

Una parte importante de dichos cánceres tiene su origen en el ámbito laboral, aunque las estadísticas oficiales no demuestran ese reconocimiento. Por ello es necesario sacar a la luz los datos reales, sobre todo para poder intervenir en su prevención.

Los cánceres laborales son evitables. Esta afirmación, absolutamente categórica, es la que inspira a CCOO a lanzar la campaña «Cáncer 0 en el trabajo», en la convicción de que es posible cambiar procesos y eliminar o reducir las exposiciones a cancerígenos, en definitiva, mejorar las condiciones de trabajo.

Las actuaciones de esta acción irán encaminadas a la consecución de los siguientes objetivos:

- Informar a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes, al personal técnico, al empresariado y a la sociedad en general sobre los riesgos para la salud y el medio ambiente ocasionados por los cancerígenos y cómo prevenirlos.
- Formar a los delegados y delegadas de prevención para aumentar la capacidad de intervención sindical frente al riesgo de cáncer laboral.
- Apoyar al colectivo trabajador afectado por la exposición a cancerígenos y a otras sustancias peligrosas, garantizando sus derechos.
- Intervenir en las empresas, a través de delegados y delegadas de CCOO, para conseguir el eficaz cumplimiento de los principios de acción preventiva previstos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación a la exposición a agentes cancerígenos.
- Actuar en aquellos centros de trabajo que generan o utilizan cancerígenos, negociando con la empresa de eliminación de los mismos.

- Reclamar a los servicios de prevención y a las mutuas actuaciones preventivas que eliminen el uso de agentes cancerígenos, así como priorizar la detección precoz y el reconocimiento y tratamiento del cáncer laboral.

Para la consecución de los mismos realizaremos actuaciones de formación, información y sensibilización así como de actuaciones particularizadas en algunas empresas en la que se pueda intervenir a través de un programa específico de sustitución o eliminación de agentes cancerígenos.

Todo ello a través de recursos materiales didácticos y de sensibilización así como de los humanos necesarios para llevarlo a cabo.

*Actuaciones previstas:*

- Curso de Formación sobre el Cáncer Laboral destinado a delegados y delegadas de prevención.
- Realización de materiales de uso práctico para el curso con información sobre tema tratado.
- Difusión de la campaña y de la información sobre el cáncer laboral a través de los materiales impresos ya editados desde el sindicato y que aportaremos para esta campaña.

*Indicadores de evaluación:*

- N.º de actuaciones realizadas.
- Cuantificación pormenorizada de actuaciones realizadas.
- N.º de personas a las que se llega.
- N.º de empresas en las que se realiza actuación particularizada.

**Acción 5: Observatorio de Riesgos Psicosociales.**

Desde hace varios años en CCOO venimos trabajando en la prevención, control y evaluación de riesgos psicosociales a través de los mecanismos sindicales de los que disponemos.

Hasta ahora se han producido algunos avances, pero no ha sido tarea fácil. Aún así, en estos momentos, un riesgo que en algún momento se denominó emergente es ahora totalmente presente en un alto porcentaje de centros de trabajo.

Por ello, y de cara a una mayor visibilidad en la sociedad en general y en el ámbito laboral en particular cuyo propósito será el fomento de la prevención, dedicaremos un mayor trabajo en este campo de trabajo.

De esta manera impulsaremos una línea de actuación específica con las siguientes actuaciones:

- Diseño y elaboración de un estudio estadístico con registro y control especializado de la casuística de los casos de riesgos psicosociales que nos llegan a nuestra organización para extraer conclusiones cuantitativas y cualitativas, que puedan servir de base para la pre-



vención y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en esta materia en los centros de trabajo de nuestra región.

- Campaña informativa y de sensibilización en materia de riesgos psicosociales en los centros de trabajo con materiales y recursos propios del sindicato.

*Indicadores de evaluación:*

- N.º de acciones que se llevan a cabo.
- Documento de estudio y conclusiones.

### ***Acción 6: Diagnósticos de Sospechas: Enfermedades Profesionales.***

CCOO-Extremadura lleva muchos años implicada en desarrollar acciones que posibiliten la mejora en el conocimiento y la intervención en materia de enfermedades profesionales y vigilancia de la salud.

En estos momentos, nuestro objetivo se centra en un tema primordial: el reconocimiento y diagnóstico de enfermedades profesionales.

A raíz de la aprobación del RD 1299/2006, de 10 de noviembre, se introdujeron una serie de modificaciones en cuanto a la declaración de EEPP.

En el artículo 5 de la citada Ley, se especifica que "Cuando los facultativos del Sistema Nacional de Salud, con ocasión de sus actuaciones profesionales, tuvieran conocimiento de la existencia de una enfermedad de las incluidas en el Anexo 1 que podría ser calificada como profesional, o bien de las recogidas en el Anexo 2, y cuyo origen profesional se sospecha, lo comunicarán a los oportunos efectos, a través del organismo competente de cada comunidad autónoma y de las ciudades con Estatuto de Autonomía, a la entidad gestora, a los efectos de calificación previstos en el artículo 3 y, en su caso, a la entidad colaboradora de la Seguridad Social que asuma la protección de las contingencias profesionales. Igual comunicación deberán realizar los facultativos del servicio de prevención, en su caso".

La importancia de esta comunicación, radica principalmente en las posibilidades que ofrece para la prevención, además de, en caso de no producirse, sustentar consecuencias negativas tanto para el sistema público como para los trabajadores y trabajadoras.

No podemos permitir un subregistro de enfermedades laborales que no beneficia a nadie y que impide ver la realidad.

Por este motivo, y como consecuencia de la puesta en marcha por parte de la Consejería de Salud y Política Social de un protocolo de actuación (diagnóstico de sospechas) para el personal facultativo de atención primaria sobre detección y notificación de EEPP, CCOO-Extremadura, se centrará en trasladar la importancia, que para los trabajadores y trabajadoras, tiene ese proceso y en la necesidad de que los facultativos lo lleven a cabo.

Del mismo modo trasladaremos esta información a los trabajadores y trabajadoras en general para el conocimiento de las consecuencias que de esta actividad se derivan y al mismo tiempo puedan implicar en su utilización al personal médico cuando acudan a ellos.



Los objetivos de esta acción serán:

- Informar sobre la necesidad de valorar las enfermedades no sólo desde el punto de vista de salud pública sino también desde la perspectiva de la salud laboral.
- Informar sobre la capacidad del personal facultativo del Sistema público de Salud, para emitir un diagnóstico de sospecha sobre el origen laboral de una enfermedad.

La información se llevará a cabo a través de la representación sindical en las distintas Áreas de Salud, a través de actuaciones de sensibilización tanto con recursos humanos como materiales.

Esta acción se ejecutará por fases a lo largo de varios convenios de colaboración previstos para la ejecución total del VI Plan de Actuaciones de Prevención de Riesgos Laborales suscrito en nuestra comunidad.

Las acciones se encuadrarán dentro de las siguientes fases de actuación:

***Fase 1: Diseño.***

- Diseño pormenorizado de la campaña de sensibilización e información.
- Diseño y realización de materiales de difusión y sensibilización: cualquier campaña de información y sensibilización debe ir acompañada de un soporte material y visual para la una mejor toma de conciencia del objeto a difundir con la misma.

Su necesidad reside en la capacidad de impactar y captar la atención y la perdurabilidad de la información en el tiempo.

***Fase 2: Intervención.***

Información y formación a la representación sindical en el Sistema público de Salud para actuar en la campaña.

Puesta en marcha de campaña de difusión.

***Fase 3: Valoración.***

Conclusiones de la acción y evaluación de la misma.

La acción va dirigida a:

- Delegados y delegadas de prevención.
- Personal facultativo del SES de atención primaria.
- Trabajadores y trabajadoras.

*Indicadores de evaluación:*

- N.º de acciones y fases realizadas.
- Porcentaje de actuación sobre la acción total.

***Acción 7: La Salud Laboral en un contexto de Responsabilidad Social Empresarial.***

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se viene desarrollando desde hace ya más de veinte años, también la ligazón que existe entre las cuestiones de seguridad y salud laboral dentro de las políticas y acciones a implantar dentro de las empresas en el desarrollo de un programa de RSE.

Como referentes teóricos sobre esta cuestión, nos referiremos a:

- La Ley 15/2010 de responsabilidad social empresarial en Extremadura.
- La opinión de la Comisión Europea sobre la relación entre salud y seguridad en el trabajo y RSE.
- La posición de Comisiones Obreras.

La Ley 15/2010 de responsabilidad social empresarial en Extremadura. Define la RSE, como:

Se entiende por Responsabilidad Social Empresarial la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

A los efectos de esta ley, se considerarán empresas socialmente responsables de la Comunidad Autónoma de Extremadura aquellas que, calificadas de acuerdo con el procedimiento previsto en esta norma, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.

Entre los elementos configuradores de la "Empresa socialmente responsable" podemos destacar:

- Recursos humanos y relaciones laborales.

Y dentro de este elemento:

- j) La mejora continua de la seguridad y salud laboral, mediante procesos de gestión de calidad en la planificación, evaluación, coordinación, integración preventiva y verificación de su efectividad.

La propia Memoria anual 2011 de Responsabilidad Social Gubernamental del Gobierno de Extremadura, recoge como índice de contenidos GRI dos indicadores relacionados directamente con la salud laboral, estos son:

La 6: Porcentaje del total de trabajadores que están representados en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.

La 9. Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

La opinión de la Comisión Europea sobre la relación entre salud y seguridad en el trabajo y RSE.



La salud y la seguridad en el trabajo es un pilar de la Europa social. A través de sus más de 30 años de madurez, y mediante la abundancia y variedad de instrumentos, definidos en la Agenda Social Europea, adoptada por el Consejo Europeo de Niza, una política de calidad ha de basarse en la intervención complementaria de todos los instrumentos disponibles, la legislación, los programas de acción, los Fondos Estructurales, las evaluaciones comparadas, el método de coordinación abierto y el diálogo social.

El significado de «responsabilidad social» podríamos definirlos como iniciativas o programas privados y voluntarios complementan la acción gubernamental y de ninguna manera sustituyen al respeto de las normas establecidas. Tampoco reemplazan al diálogo social y a sus protagonistas, procedimientos y acciones reconocidos, que desempeñan un papel fundamental en la definición de reglas colectivas. El motivo de que el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas en este ámbito sea un objetivo esencial en opinión de la Comisión reside en el hecho de que la política de promoción de la salud y la seguridad en el trabajo ocupa un lugar tan importante y central.

La posición de Comisiones Obreras:

Para Comisiones Obreras, la RSE viene formando parte de los Programas de Acción de sus últimos Congresos Confederales. La preocupación por esta materia surge por la necesidad de incorporar al sindicalismo y a la cultura del trabajo las dinámicas y oportunidades que se derivan de una mayor toma de conciencia de las empresas y de sus impactos en la sociedad actual.

En la defensa de un modelo de empresa socialmente responsable, se defiende la idea de una economía sostenible, responsable y con plena participación democrática. Es estos tiempos, en los que se defienden cambios de modelo, donde se plantean nuevos modelos de empresa, innovadora, competitiva en formación, tecnología e investigación, y fundamental, con empleos de calidad y seguros.

Descripción de la Acción:

- Realización de un informe que partiendo de la Ley 15/2010 sea capaz de dar las pistas necesarias para poder encauzar las actuaciones de una empresa determinada hacia la consecuencia de la conformidad de empresa socialmente responsables en los aspectos relacionados con: j) La mejora continua de la seguridad y salud laboral, mediante procesos de gestión de calidad en la planificación, evaluación, coordinación, integración preventiva y verificación de su efectividad, recogidos en la Ley.
- Realización de Grupos de Discusión con Comités de Seguridad y Salud, con el objeto de dar conocer, mejorar e incorporar nuevos criterios al informe provisional elaborado.
- Edición y distribución de ejemplares del informe final, a Comités, Empresas, Patronales sectoriales, otros organismos.
- Difusión a través de la página web de Comisiones Obreras de Extremadura. [www.extremadura.ccoo.es](http://www.extremadura.ccoo.es)



*Indicadores: (de ejecución):*

- Ejemplar del informe y factura con número de ejemplares.
- N.º de Grupos de Discusión.
- N.º de Delegados/as que participan en los grupos de discusión.
- Memoria de la acción incluyendo la visión del informe en la página web.

### ***Acción 8. Boletín Informativo Digital en Prevención de Riesgos: "La Lupa".***

La información es un elemento esencial para el devenir diario de nuestra vida tanto para el desarrollo personal como profesional proporcionando elementos para el desarrollo de actitudes, para la adquisición y actualización de conocimientos y para la sensibilización.

La información en materia preventiva a los delegados y delegadas de prevención, sindicales y a los propios trabajadores y trabajadoras es un mecanismo primordial que se convierte en una necesidad de cara a la prevención de riesgos laborales. La información es un pilar básico en la prevención de riesgos laborales.

Por eso hasta ahora hemos dedicado parte de nuestro trabajo a difundir información entre otros caminos a través de la una hoja informativa impresa de carácter trimestral que ha tenido bastante acogida a lo largo de los años desde su funcionamiento.

En estos momentos nos parece más interesante y adecuado que la información sea más actualizada, más dinámica, con mayor repercusión y poder de alcance. Por ello queremos llegar a más personas y la herramienta más apropiada para ello es internet.

La sociedad actual es la llamada sociedad de la información. Continuamente estamos recibiendo información por diversos medios sobre todo a través de las nuevas tecnologías.

Internet es el gran medio de la comunicación de este siglo y por eso esta herramienta debemos usarla para el beneficio también de la prevención de riesgos laborales que será el beneficio de los trabajadores y las trabajadoras.

Los objetivos que perseguimos son:

Proporcionar información y sensibilizar para promover la acción preventiva de los y las delegados/as, trabajadores y trabajadoras en la empresa facilitando herramientas que lleven a su consecución así como el acceso a materiales adicionales, propios y ajenos que ayuden a la consecución de los fines propuestos.

La acción propuesta es la creación de un boletín de información y sensibilización de carácter Digital divulgativo, denominado "La Lupa".

Será un boletín para la difusión de información y para la sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales y de la salud laboral en general.

Su contenido versará en la difusión de noticias, acontecimientos, jornadas, campañas en el ámbito referido, con especial atención al nivel más cercano a los trabajadores y trabajadoras



de nuestra comunidad aunque sin despreciar el interés de cuestiones nacionales e internacionales en materia de salud laboral.

Uno de nuestros objetivos es acercar la prevención a los trabajadores y trabajadoras y a las empresas para que tenga un carácter normalizado.

Su difusión se hará a través de correos electrónicos y desde la web de nuestra propia organización de manera periódica.

*Indicadores de evaluación:*

- Realización del boletín informativo.
- N.º de ediciones enviadas.
- N.º de ejemplares enviados.
- Ejemplar impreso de ediciones enviadas.

#### OBJETIVO 6. POTENCIAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

##### ***Acción 9: Formación para delegados y delegadas de prevención.***

La formación es una de las grandes bases para cualquier actividad que se ejerza. Si hablamos de seguridad laboral y de prevención de riesgos laborales se acentúa aún más el carácter imprescindible de la misma. Si a esto añadimos el papel que los delegados y delegadas de prevención desempeñan en sus centros de trabajo el resultado es que la formación para este colectivo debe ser objetivo primordial de cualquier proyecto de actuación en prevención de riesgos laborales.

Por ello y aunque existe el deber legal del empresario de proporcionar esta formación por sus propios medios, desde nuestra organización acometeremos esta práctica formativa en virtud de nuestra implicación en el proyecto de intentar entre todas las partes, mejorar las condiciones de trabajo en las empresas y de garantizar la seguridad de las plantillas que redundará en una menor siniestralidad en las mismas.

Para ello realizaremos sesiones formativas para delegados y delegadas de prevención de CCOO Extremadura en diferentes comarcas de la región, con el impulso y apoyo que recibamos desde la Dirección General de Trabajo.

*Indicadores de evaluación:*

- N.º de Delegadas/os de prevención formados.
- N.º de Empresas a las que se accede.
- N.º de Sectores de actividad implicados.

##### **Acción 10: Plan de Formación en Prevención de riesgos laborales en ETCOTE.**

Las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de empleo (ETCOTES) son los lugares idóneos para el desarrollo de una formación significativa en cualquier materia y muy especialmente en prevención de riesgos laborales.



En la andadura del aprendizaje de un oficio no se puede estar al margen la realización del mismo sin las medidas de seguridad adecuadas y sin la formación para llevarla a cabo.

El alumnado que integra estos centros de gran ayuda para la inserción laboral, es muy diverso en cuanto a formación académica y en la mayoría de los casos el tema de prevención de riesgos laborales es algo con el que no están familiarizados, informados, formados y sensibilizados.

Es imprescindible que además del conocimiento de riesgos se impulse y fomente la creación de la cultura preventiva entre el colectivo trabajador como integradora de la acción preventiva en las empresas.

Pero además es un colectivo con un alto riesgo de sufrir un accidente laboral en el seno de la propia actividad formativa, precisamente por los motivos anteriormente citados.

Actualmente la formación en prevención de riesgos laborales de carácter general y específica del sector de actividad del que se trate es obligatoria pero en ocasiones por diversos motivos no se lleva a cabo de forma contundente y eficaz.

Por ello es necesario que se posibilite desde distintas organizaciones dichas actuaciones con el fin de llevarlas a cabo independientemente de quien las realice.

Así pues con esta acción ponemos de manifiesto el fuerte compromiso que desde el VI Plan de actuación de Prevención de riesgos laborales en Extremadura, se manifiesta en la realización de acciones que redunden en la disminución de la siniestralidad en nuestra región.

Desde CCOO-Extremadura, ejerceremos este compromiso llevando a cabo estas acciones formativas en estos centros, con los recursos técnicos y humanos de los que dispongamos y con el respaldo y apoyo que desde la administración autonómica se ejercerá para la coordinación y reconocimiento oficial de dicha formación.

*Indicadores de evaluación:*

- N.º de horas formativas realizadas.
- N.º de alumnas/os formados.
- N.º de centros en los que se imparte.
- N.º de sectores de actividad a los que se llega.

**ANEXO II**

## PRESUPUESTO

<b>DESGLOSE POR ACCIONES Y PARTIDAS</b>					
<b>Acciones</b>	<b>Gastos de actividad</b>	<b>Personal</b>	<b>Otros costes</b>	<b>Dietas</b>	<b>Total por acción</b>
Acción 1: Negociación Colectiva	- €	11.808,87€	888,89€	730,00€	<b>13.427,76€</b>
Acción 2: Actividades de Coordinación del Convenio	-€	1.187,94€	889,89€	850,20€	<b>2.927,03€</b>
Acción 3: Prevecole	5.101,22€	7.775,47€	888,89€	500,00€	<b>14.265,58€</b>
Acción 4: Campaña Cáncer "O"	4.676,12€	7.775,47€	888,89€	500,00€	<b>13.840,48€</b>
Acción 5: Observatorio de Riesgos Psicosociales	-€	6.962,11€	888,89€	319,38€	<b>8.170,38€</b>
Acción 6: Diagnósticos de Sospechas: Enfermedad profesionales	2.975,71€	7.775,47€	888,89€	500,00€	<b>12.140,07€</b>
Acción 7: La Salud Laboral en un contexto Responsabilidad Social Empresarial	2.200,61€	7.775,47€	888,89€	500,00€	<b>11.364,97€</b>
Acción 8: Boletín Informativo Digital en PRL "La Lupa"	1.600,37€	3.110,19€	355,56€	353,52€	<b>5.419,63€</b>
Acción 9: Formación para delegados y delegadas de prevención	2.550,61€	7.775,47€	888,89€	500,00€	<b>11.714,97€</b>
Acción 10: Plan de Formación en PRL en ETCOTE	1.000,24€	4.665,28€	533,33€	530,28€	<b>6.729,14€</b>
<b>Total por partidas</b>	<b>20.104,88€</b>	<b>66.611,74€</b>	<b>8.000,00€</b>	<b>5.283,38€</b>	<b>100.000€</b>

• • •