

EDITORIAL

Con el cambio de Gobierno a raíz de las últimas elecciones generales, se abre un amplio y esperanzador campo dentro del Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales.

Es urgente abordar el desarrollo normativo pendiente de los acuerdos del 30 de diciembre de 2002 y que quedaron en suspenso hasta la configuración de esta nueva legislatura. Cambios necesarios para cerrar definitivamente un marco normativo eficaz que haga posible la implantación y cumplimiento de la normativa y de las obligaciones que de ella se desprenden por parte de las empresas.

Es por tanto necesario acometer la modificación normativa del Real Decreto 39/1997 sobre Servicios de Prevención donde se regule los criterios mínimos por el que se deben regir las Auditorías de Prevención; el desarrollo legal de los contenidos mínimos del Plan de Prevención; el desarrollo reglamentario para la determinación de actividades o trabajos peligrosos y el desarrollo normativo donde se fijen los criterios de cómo deben actuar los técnicos de las CCAA habilitados por la Reforma del Marco Normativo a través de la Ley 54/2003.

No obstante, existen otros aspectos a desarrollar normativamente y que será objeto del Diálogo Social con el nuevo Gobierno. Entre ellos, el de reforzar la representación de los trabajadores en el ámbito de la prevención de riesgos, incluidos los que desarrollan su actividad en las empresas más pequeñas y tanto en el ámbito sectorial como en el territorial y el reformar los instrumentos con que cuenta el Estado para el apoyo, asesoramiento promoción e investigación sobre todos los temas de prevención de riesgos laborales. En este sentido la UGT mantiene la necesidad de un cambio en profundidad del actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, reconvirtiéndolo en una Agencia Estatal de Salud y Seguridad que le permita el cumplimiento de los objetivos marcados de una manera mas operativa y eficaz.

Además desde UGT creemos necesario abordar de manera urgente, el desarrollo y puesta en práctica de los Acuerdos en materia de Vigilancia de la Salud con la aprobación del cuadro de Enfermedades Profesionales y el establecimiento de los criterios claros para la declaración, notificación y registro de las enfermedades profesionales y la adopción y puesta en práctica de la Guía de vigilancia de la salud donde se establecen los criterios a seguir para una adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a determinados riesgos específicos.

Quisiéramos resaltar la necesidad urgente de la reforma normativa de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, adecuando en sus órganos de decisión y control, una participación equilibrada de los interlocutores sociales, así como, la capacidad de los representantes de los trabajadores en la decisión o revocación de la elección de una Mutua y la exigencia de que las actividades preventivas que desarrolla la Seguridad Social sean gestionadas, aplicadas y controladas por un organismo público con la participación de los interlocutores sociales.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 29 / Junio - Julio 2004

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El Estatuto de los Trabajadores (artículo 4.1.g), reconoce entre los derechos laborales básicos el de "**participación en la empresa**," constituyendo las manifestaciones más importantes de este derecho la negociación colectiva de las condiciones de trabajo y la elección de sus representantes.

La LPRL incluye (art. 14,1) el derecho de los trabajadores a la participación entre aquellos que integran el contenido de su derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, proclamando explícitamente (art. 34.1 de la LPRL) que "**los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo**".

El sistema preventivo establecido en la LPRL se apoya en la convicción de que la misión del empresario como sujeto obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores no implica una posición pasiva de éstos sino que, por el contrario para que pueda llevarse a cabo de forma eficaz, es necesaria la cooperación y colaboración de los trabajadores, a los que se les exigen como obligación.

La participación de los trabajadores en materia preventiva, como ocurre con la participación en general, no se lleva a cabo de una forma anárquica o desorganizada sino que en las empresas, a partir de un número mínimo de trabajadores -6-, se estructura a través de los cauces establecidos para la participación: la representación unitaria de los trabajadores que se concreta en los delegados de personal o comité de empresa, y la representación sindical, a través de los delegados sindicales.

Dada la especificidad de la normativa de prevención y de las funciones encomendadas a la representación de los trabajadores en materia preventiva se les exige el cumplimiento de determinados requisitos, lo que permite calificar a los delegados de prevención como representantes especializados de los trabajadores.

Aunque el derecho a participar en la empresa mediante la elecciones de sus representantes se configura como un derecho de los trabajadores, el sujeto obligado no es en esta ocasión el empresario, como ocurre en los restantes derechos que lista la LPRL, sino

que la única obligación que se le impone es que facilite y no obstaculice o interfiera en el ejercicio de este derecho.

La LPRL reconoce la existencia de dos niveles de



representación:

- **general o de primer grado:** constituido por los representantes unitarios - delegados de personal o Comités de empresa y los representantes de personal en las Administraciones Públicas-, y sindicales -representantes sindicales,
- **especializado o de segundo grado:** delegados de prevención, definidos como "**representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo**".

En relación con los Delegados de Prevención, la LPRL regula los aspectos siguientes:

❖ elección

estableciendo cinco posibilidades para su elección:

Empresas < 6 trabajadores	Sin delegados de prevención
Entre 6 y 30 trabajadores	1 Delegado de Prevención, el Delegado de Personal
Entre 31 y 49 trabajadores	1 Delegado de Prevención
Entre 50 y 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
Entre 101 y 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
Entre 501 y 1.000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
Entre 1.001 y 2.000 trabajadores	5 Delegados de Prevención
Entre 2.001 y 3.000 trabajadores	6 Delegados de Prevención
Entre 3.001 y 4.000 trabajadores	7 Delegados de Prevención
De 4.001 en adelante	8 Delegados de Prevención

- ❑ **general:** los delegados de prevención son elegidos por y entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la proporción siguiente:

Las normas de cómputo de trabajadores para determinar el número de Delegados de Prevención a elegir son idénticas a las establecidas para determinación del número de representantes de los trabajadores.

- ❑ **en el ámbito de las Administraciones Públicas:** la Ley permite las adaptaciones necesarias, con respeto a los criterios siguientes:

- no afectarán a las competencias, facultades y garantías;
- se establecerán ámbitos adecuados, que normalmente coincidirán con los de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas;
- cuando coincidan varios se coordinarán entre sí.

- ❑ **sociedades cooperativas:** si no existen trabajadores asalariados por cuenta ajena, el procedimiento de designación se determinará en los Estatutos o será objeto de acuerdo en la asamblea general; si existen asalariados se realizará de forma conjunta por ambos colectivos. (D.A. 10ª de la LPRL).



Fichas prácticas

❑ **modalidad convencional:** la Ley permite mediante convenio colectivo o por acuerdo sobre materias concretas - art. 83. 3 del Estatuto- introducir las variaciones siguientes:

- establecer otros sistemas de designación de los Delegados siempre que quede garantizado que la facultad de designación corresponde a los representantes de personal o a los propios trabajadores,
- crear órganos específicos que ejerzan las competencias de los Delegados de Prevención,
- esta facultad también puede ejercerse en el ámbito de las Administraciones Públicas. (Dispos. Transitoria 1ª)

❑ **supuestos especiales:** (Disp.adicional 4ª) en los centros de trabajo en los que por falta de antigüedad no se hayan podido celebrar elecciones y carezcan de representantes del personal, los trabajadores podrán elegir a un trabajador que ejerza la competencias del Delegado de Prevención, con las mismas funciones, facultades, obligaciones y garantías, pero con la peculiaridad de que su mandato se prolongará por el tiempo indispensable para la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores.

❖ competencias

El artículo 36 de la LPRL reconoce a los Delegados de Prevención las competencias siguientes:

- ✓ colaborar con la dirección en la mejora de la acción preventiva;
- ✓ promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención;
- ✓ ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución de las decisiones básicas de la acción preventiva en la empresa;
- ✓ ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención,
- ✓ ejercer las competencias propias de los miembros del Comité y Salud, cuando por el número de trabajadores no corresponda su constitución, es decir, en empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 50 trabajadores.

Para poder llevar a cabo las anteriores competencias la LPRL reconoce a los Delegados de Prevención las siguientes

❖ facultades:

- ❑ acompañar a los técnicos en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social durante las visitas, verificaciones o comprobaciones sobre el cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que estimen oportunas;
- ❑ tener a acceso, con respeto a las condiciones de confidencialidad respecto a la estado de salud, a la información y documen-

tación relativas a las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones, y en particular a la siguiente.



- La información que han de recibir se refiere a :
 - los riesgos laborales de la tanto de la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo;
 - las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a tales riesgos;
 - las medidas de emergencia, lucha contra incendios y primeros auxilios.
- La documentación a la que han de tener acceso es:
 - el Plan de prevención de riesgos laborales, en aplicación de la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales; (Art. 2.3)
 - la evaluación de riesgos así como los resultados de las actividades de control de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores;
 - la planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas y material de prevención y protección;
 - la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y las conclusiones obtenidas en relación con la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo o la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención;
 - la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja.
- ❑ ser informados por el empresario de los daños producidos a la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de los mismos, pudiendo presentarse en el lugar de los hechos, aún fuera de su jornada laboral, para conocer las circunstancias de los mismos,
- ❑ recibir del empresario las informaciones suministradas al empresario por los órganos encargados de las actividades de protección y prevención y de los organismos competentes;
- ❑ realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona y comunicarse con los trabajadores, aun dentro de la jornada laboral aunque sin alterar el desarrollo normal del proceso productivo;
- ❑ efectuar propuestas al empresario para la mejora de las condiciones de trabajo y al Comité de Seguridad y Salud para su discusión, tendentes a la adopción de medidas de carácter pre-

ventivo y de mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;

- ❑ emitir informes sobre las consultas que ha de efectuar el empresario con carácter previo a la adopción de decisiones en materia preventiva;
- ❑ requerir por escrito al empresario para que adopte las medidas necesarias para poner fin a una situación en la que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por infracción normativa; (ET 19.5),
- ❑ dirigirse a la autoridad laboral si la anterior petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días;
- ❑ proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.

Hay dos aspectos en la relación de los Delegados de Prevención con los representantes de la empresa que suelen resultar conflictivos. En primer lugar la forma en que ha de interpretarse la expresión "tener acceso" a la información y documentación preventiva. Son frecuentes las situaciones en las que, por temor a la difusión de aspectos reservados, la representación de la empresa adopta medidas que dificultan o imposibilitan el acceso a la documentación preventiva, tales como:

- no entregar copia del documento de que se trate, sino limitar el acceso a la posibilidad de mero examen de su contenido;
- permitir la realización del examen en determinadas condiciones: lugar, tiempo o en presencia de terceros;
- no permitir tomar anotaciones, apuntes o fotocopias del mismo;
- no autorizar que personas distintas a los Delegados de Prevención, tales como otros trabajadores o técnicos asesores de los Delegados, con cautelas justificadas y garantías sobre el mantenimiento de sigilo, puedan acceder a los mismos.

Tales restricciones representan limitaciones injustificadas a las facultades de los Delegados de Prevención y suponen una infracción del derecho a participar en materia preventiva.

La otra cuestión, que, aunque con menor frecuencia, suele dar lugar a discrepancias consiste en la forma en que el empresario ha de cumplir la obligación de informar a los trabajadores. La modalidad preferible, que debe utilizarse de forma habitual, es la forma escrita, ya que facilita la verificación de que se ha realizado y además el contenido de la información transmitida. Esta preferencia, no significa que en determinados supuestos, por razones de urgencia u oportunidad, se realice de forma verbal, sin perjuicio de que

posteriormente pueda completarse o ratificarse por escrito.

❖ Garantías:

La misión encomendada a los representantes de los trabajadores, tanto por el sentido de su actuación, que en ocasiones puede provocar tensiones o enfrentamientos con la dirección de la empresa, como por la naturaleza de la función -representan los intereses generales no los particulares- la normativa laboral ha adoptado tradicionalmente determinadas medidas para que el desempeño de la función representativa no se traduzca en perjuicio para los representantes.

Para posibilitar el ejercicio libre y eficaz de las competencias y funciones de los representantes de los trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores estableció una serie de garantías -art. 68 -, algunas de cuyas manifestaciones, como el de expresar libremente sus opiniones y difundirlas o disponer de crédito horario no tienen propiamente la naturaleza de garantías, que pueden ser presentadas de la forma siguiente:

- ✓ **en materia disciplinaria:** apertura de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal,
- ✓ **permanencia en el empleo:** prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas,
- ✓ **inmunidad funcional:** no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Naturalmente esta inmunidad no se extiende a la exigencia de responsabilidades disciplinarias por actuaciones ajenas a su función representativa;
- ✓ **no discriminación:** en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación

Por otra parte, los representantes de los trabajadores, y los Delegados de Prevención, como representantes especializados que son, están facultados para:

- ✓ expresar libremente sus opiniones sobre cuestiones preventivas;
- ✓ publicar, se entiende en los tablones de anuncios o espacios habilitados al efecto, documentos de interés preventivo;
- ✓ distribuir las publicaciones en el centro de trabajo, comunicándolo a la dirección de la empresa, y sin perturbar la actividad productiva;
- ✓ disponer de crédito horario retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala siguiente:



Nº de trabajadores en la empresa	Nº mensual de horas
Hasta 100 trabajadores	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

Conviene aclarar para evitar confusiones que tal crédito forma parte del crédito general al que tienen derecho los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores, es decir, que no supone un plus o incremento del mismo, por lo que habrá de ser imputado al aquél el tiempo dedicado a la realización de las funciones y competencias preventivas con excepción de las actividades siguientes:

- ✓ las reuniones del Comité de Seguridad y Salud;
- ✓ las reuniones sobre materia preventiva convocadas por el empresario;
- ✓ el destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo;
- ✓ el empleado en acompañar a los Inspectores de Trabajo en el transcurso de sus visitas al centro de trabajo, y, con toda probabilidad, cuando se requiera su comparecencia a solas o en compañía de representantes de la empresa en las dependencias de la Inspección para completar una actuación inspectora en materia preventiva;
- ✓ el empleado en recibir información del empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, así como el empleado en conocer las circunstancias de los mismos;
- ✓ el destinado a la formación en materia preventiva.

Como el régimen dominante es el correspondiente a la condición de representantes de los trabajadores, el régimen expuesto puede ser objeto de variación mediante la negociación colectiva, en particular en los aspectos siguientes:

- acumulación del crédito horario en uno o varios representantes en las condiciones establecidas en el convenio colectivo;
- incremento de las horas o de las actividades no imputables al crédito horario sindical.

❖ Medios:

La LPRL exige del empresario que proporcione a los Delegados de Prevención **"los medios y la formación"** necesarios para el ejercicio de sus funciones.

En relación con la **"formación de los Delegados de Prevención"**, se configura con los rasgos siguientes:



- o ha de facilitarse tan pronto ostenten dicha condición, si careciesen de ella;
- o deberá tener carácter evolutivo, en relación con la aparición o adaptación de los riesgos en la empresa o centro de trabajo;
- o y periódico, si fuese necesario;
- o ha de ser realizada por el empresario con medios propios o ajenos concertados.

Además, puesto que se trata de formación específica ha de revestir todos los caracteres de la formación en materia preventiva que fueron analizados en su momento, si bien, el contenido de la formación ha de guardar relación con las competencias y facultades encomendadas a los Delegados de Prevención.

El segundo elemento de la obligación empresarial está representado por los **"medios"**, cuestión sobre la que la LPRL no añade mayores precisiones. Aunque no resulta descartable que pueda tratarse de medios técnicos, aunque la realización de análisis o encuestas higiénicas parece propia del servicio de prevención, mayor importancia puede tener el acceso a la documentación y al conocimiento e información sobre los procedimientos preventivos existentes en la empresa, de forma que la misión de los Delegados de Prevención no estaría orientada a realizar operaciones o actividades preventivas sino verificar que se realizan de forma adecuada, estando presentes en su realización, y acceder a los resultados obtenidos.

❖ Sigilo:

La LPRL establece en relación a los Delegados de Prevención un deber de sigilo de naturaleza análoga al establecido para los representantes unitarios de los trabajadores, como correlato al conocimiento de información reservada a la que acceden por razón de su función.

El régimen aplicable se caracteriza por los rasgos siguientes:

- se extiende a todos los documentos o informaciones que la dirección de la empresa califique como reservados, a los que tuviesen acceso como consecuencia de su función;
- han de utilizarse exclusivamente en el ámbito de la empresa y para los fines con que fue entregado,
- se prolonga con posterioridad a la extinción del mandato.

Las previsiones establecidas en relación con las garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención resultan de aplicación a los representantes del personal funcionario y laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

A lo largo de este artículo, hemos visto como existe una referencia constante a los representantes de los trabajadores al regular los derechos -garantías, crédito horario- y deberes -sigilo profesional- de los Delegados de Prevención. Esto refleja que los Delegados de Prevención son esencialmente representantes de los trabajadores -elección de primer grado y fuente de su condición- que funcionalmente se adscriben y especializan funcionalmente en materia preventiva -elección de segundo grado: "**designados por y entre los representantes de los trabajadores**".

Esta subordinación de la función específica (la preventiva) a la principal (representación de los trabajadores), hace que la decisión de mayor trascendencia jurídica, como es "**ordenar la paralización de la actividad ante una situación de riesgo grave e inminente**", sustituyendo al empresario, responsable de dicha situación, en su facultad de ordenación y control de la actividad productiva, sin que se derive perjuicio alguno, ni en el ámbito disciplinario ni en el económico, ni para ellos ni para los trabajadores, salvo que actúen de mala fe o con negligencia grave y que haya de ser adoptada por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores -Comité de Empresa o Delegados de Personal-, pudiendo adoptarla solos los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir a aquellos con la urgencia debida.



Un procedimiento análogo, aunque en este caso, la preferencia se concede a los Delegados de Prevención, como órganos competentes en materia de prevención, se produce en relación con "**la situación de estado de riesgo con probabilidad seria y grave de accidente**" (art. 19.5 del ET), en la que los Delegados de Prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores pueden requerir por escrito al empresario para que adopte las medidas apropiadas para poner fin a la situación de riesgo; denunciándolo ante la autoridad laboral si no fuese atendido el indicado requerimiento en el plazo de cuatro días.

LOS DELEGADOS SINDICALES



Junto a la representación unitaria - Delegados de Personal y Comité de Empresa- la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece y regula la figura de los "**delegados sindicales**" elegidos

por y entre los afiliados de un sindicato en aquellas empresas o centros de trabajo en los que estén constituidas secciones sindicales.

Los delegados sindicales disfrutan de las mismas garantías que los representantes legales de los trabajadores y están obligados de forma análoga al deber de sigilo profesional. (Art. 10 LISOS).

En relación con el derecho de participación, los delegados sindicales tienen derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los órganos internos de la empresa en materia de prevención, desde luego el Comité de Seguridad y Salud, pero

también si, en ausencia de aquél o de forma complementaria, se celebran reuniones específicas de la representación de la empresa con los Delegados de Prevención.

Como manifestaciones complementarias del derecho de participación de los delegados sindicales, el empresario está obligado a:

- informarles sobre las mismas materias que a los representantes de los trabajadores, incluidas las de naturaleza preventiva,
- facilitar el acceso a la misma documentación en las condiciones señaladas más arriba;
- ser oídos con carácter previo a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores o a los afiliados al sindicato.



FICHA

COMUNICACION POR EL DELEGADO DE PREVENCIÓN DE DEFICIENCIAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Sr Director/Presidente del Comité de Seguridad y Salud

Sirva la presente para comunicarle que en mi visita, en calidad de Delegado de Prevención al centro de trabajo , realizada el día y en la sección donde se realizan trabajos de..... , he podido comprobar las siguientes deficiencias:

.....

El riesgo de que ello conlleva demanda que se subsanen de manera inmediata dichas deficiencias.

De conformidad con las facultades que me confiere el artículo 36.2f) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se lo comunico para su subsanación, a fin de lograr unas mejores condiciones de trabajo y de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Le ruego firme esta carta por duplicado como acuse de recibo. Le saludo atentamente,

En a de de

El Delegado de Prevención.

Fdo.:

Recibido en a de de

El Director/Presidente del Comité de Seguridad y Salud (1)

Fdo.:

(1) Esta carta se puede dirigir al Director de la empresa y al Presidente del Comité de Seguridad y Salud

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

BOE Núm. 60 10 de marzo de 2004

MINISTERIO CIENCIA Y TECNOLOGIA

ORDEN CTE/964/2004, de 31 de marzo, por la que se actualiza el anejo 3 y se modifican el anejo 4, el anejo 6 y diversos apéndice s d e l anejo 5 de l Real Decreto 2115/1998, de 2 de octubre, sobre transporte de mercancías peligrosas por carretera.

BOE nº 91 de 15 de abril de 2004

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/988/2004, de 15 de abril, por la que se regula la prueba de detonabilidad de los productos a base de nitrato amónico de alto contenido en nitrógeno.

BOE nº. 92 de 16 de ABRIL de 2004

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2004, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba y dispone la publicación del modelo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado.

BOE nº. 56 de 5 de marzo de 2004

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/646/2004, de 5 de marzo, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de los trabajadores del mar.

BOE nº. 62 de 12 de marzo de 2004

Pregunta: Me gustaría información si la ley de riesgos laborales también contempla como tal , el estrés creado por la empresa, el acoso y maltrato psicológico. Mañana me han citado de la Mutua de la empresa, y pienso contar (aparte de la lumbalgia-motivo de la baja entregada hace 2 días) todo lo que ocurre en mi trabajo: La directora nos trata mal, nos habla mal, nos carga de trabajo (masajes y tratamientos sin 5 min de pausa entre uno y otro) Mi baja es motivada por una lumbalgia que también podría ser una ciática, debido al exceso de trabajo, como postre por tener mala cara, sentirte mal, te menosprecia y te dice : ahí está la puerta en la recepción del centro, delante de gente. Humillante, Como otros sucesos que han ocurrido en este trabajo donde llevo 7 meses.

Respuesta: La ley de prevención de riesgos laborales, nos habla también de evaluación de riesgos psicosociales, el estrés es uno de los riesgos psicosociales que se da en el trabajo. No se que tipo de empresa es la tuya ni que actividad realiza, pero una de las primeras cosas que tienes que hacer es ponerte en contacto con el delegado de salud laboral y explicarle tus problemas con la dirección. El maltrato psicológico es un problema grave que se debe denunciar, primeramente ante los responsables de la empresa y si no ponen remedio y sigue el acoso ante la inspección de trabajo, siempre informando a los delegados de salud laboral o sindicales. No existe una ley específica para el acoso, pero se ha introducido un artículo en el estatuto de los trabajadores que protege la dignidad del trabajador frente al maltrato y la discriminación, y el acoso. Existen leyes laborales que te protegen.

Yo te recomendaría ante todo ponerte en contacto con tu delegado de salud laboral y comentarle tu situación y todos los problemas que tienes con esa directora, seguramente no eres el único. Después tienes que recoger pruebas y tener testigos del trato que te dispensa para que puedan testificar. poner en conocimiento de la dirección de la empresa lo que está pasando y en último caso poner una denuncia ante la inspección de trabajo. En cuanto a las pausas en el trabajo están reglamentadas, seguramente vienen recogidas en tu convenio y la empresa está obligada a respetarlas. Deberías solicitar una evaluación de riesgos ergonómicos ya que tienes problemas de lumbalgia o de ciática que seguramente es debido a la inadecuación de tu puesto de trabajo o a los movimientos que debes realizas en tu trabajo. como no sé que tareas realizas ni que actividad tiene la empresa, pues en este momento más información no te puedo dar.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

UGT- Salud Laboral

C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

