

EDITORIAL

Después de diez años desde su entrada en vigor, los mecanismos que prevé la Ley respecto a las obligaciones no se han cumplido. La organización preventiva en las empresas deja mucho que desear tal y como muestran las estadísticas de accidentes de trabajo. En el año 2004 en el 8,4% de los accidentes con baja en jornada laboral, no existía ninguna modalidad preventiva y el 15% se produjeron en empresas con la organización preventiva totalmente externalizada. En el 57% de los accidentes registrados no se había realizado ninguna evaluación de riesgos (el 59% en los mortales). El 21% de los accidentes mortales se produjeron en empresas subcontratadas y empresas de trabajo temporal.

Ante esta situación el Diálogo Social se centrará en los contenidos que hagan posible el cumplimiento de la legislación en prevención de riesgos laborales impulsando cualquier medida incluso las coercitivas y de orden penal para los incumplidores.

Las pérdidas económicas y fundamentalmente la pérdida de salud de los trabajadores deben mantenernos alerta en torno a este gravísimo problema. Para el sindicato es fundamental que azota actualmente la realidad social española, la siniestralidad laboral y seguir punto por punto la estrategia española en materia de seguridad y salud en el trabajo, aprobada por la Mesa de Diálogo Social.

En dicha estrategia es preciso abundar en medidas tendentes al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reforzando la cultura de prevención a través del impulso de actuaciones específicas dirigidas a las PYMES y a colectivos sensibles, así como, la elaboración de programas formativos específicos dentro del sistema educativo, fundamentalmente en los primeros ciclos, y de la formación profesional. Hay que desarrollar actuaciones concretas para clarificar los sistemas de información y la investigación a través de un programa específico, de prevención de riesgos laborales, de Investigación más Desarrollo más Innovación (I+D+I).

Dentro de la estrategia, el sindicato defenderá la instauración y el reforzamiento de los mecanismos legales de participación y representación, fundamentalmente en los ámbitos sectoriales y territoriales dirigidos a las PYMES y el reforzamiento de las instituciones del Estado, impulsando los instrumentos técnicos con que cuentan las administraciones públicas, fundamentalmente promoviendo la creación de una Agencia Estatal de Salud y Seguridad en el Trabajo en donde se agrupen las competencias de las diferentes instituciones existentes.

Desde UGT, queremos impulsar de una manera decidida el establecimiento de unos criterios legales que definan un modelo preventivo con criterios de calidad, eficacia y eficiencia de las actuaciones en materia preventiva y donde se regulen los criterios mínimos exigibles para poder acreditar los Servicios de Prevención Ajeno. Todo ello, debe redundar en un definitivo cambio de la situación de siniestralidad en nuestro país.



Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



Derechos de información, consulta y participación

(Criterio técnico de la inspección)



Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hace ya 10 años y su posterior reforma en diciembre del 2003 que no varió en lo que respecta a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, se les dio a estos, un papel destacado en la planificación de la actividad preventiva en las empresas, como no podía ser de otra forma al ser los principales beneficiarios de la misma y encontrarse en un plano privilegiado a la hora de conocer los riesgos laborales y las posibles medidas para evitarlos. Son ellos con su trabajo diario los que sufren las condiciones del ambiente de trabajo, los que perciben los riesgos, los que habrán de utilizar los equipos de trabajo y de protección individual y los que sufrirán las consecuencias fatales si todos éstos fallan, y por tanto, son ellos los primeros interesados en conocer de la actividad preventiva en la empresa y quienes mejor podrán aportar mejoras a la misma.

La Ley de Prevención incluye 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. El sistema preventivo establecido en la norma 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 exige como obligación.

Existen dos sujetos diferenciados de estos derechos, por un lado,

los trabajadores en forma individual, que como indica la norma, han de ser informados de los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas tomadas para evitarlos y que pueden hacer su aportación en cuanto a mejoras de la prevención en la empresa.

Y por otro, los representantes de los trabajadores, que han de ser informados y consultados en todo aquello que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determine como procederemos a detallar a continuación.

Derechos de información de los trabajadores de forma individual

Tienen el derecho, y por tanto el empresario tiene la obligación correlativa de informar a los trabajadores, de manera individual, de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas que se hayan adoptado para evitarlos.

Igualmente y a título personal, los trabajadores puede efectuar propuestas al empresario dirigidas a mejorar los niveles de prevención.

En las empresas donde haya representación de los trabajadores, también estos deberán ser informados de dichos riesgos, es decir, el empresario debe informar al trabajador individualmente de los riesgos y medidas de su propio puesto de trabajo y a los representantes de los trabajadores, de los riesgos y medidas de todos los puestos de trabajo de la empresa.



Consulta de los trabajadores (artículo 33 Iprl)

El empresario tiene la obligación de consultar a los trabajadores, previa a su puesta en marcha, a cerca de la actividad preventiva en general. Habiendo una diferencia entre empresas sin representación de los trabajadores, donde serán éstos a título individual los consultados, y empresas con órganos de representación donde se articulará la consulta por medio de los mismos.

Esta obligación general, tanto individual, como colectiva, se concreta en distintos artículos a lo largo de la Ley, haciendo hincapié en todos aquellos puntos donde el empresario tiene el deber inexcusable de informar o consultar con los representantes de los trabajadores.

Derechos de participación y representación (artículo 34 Iprl)

Reafirma el derecho de los trabajadores a participar en la actividad preventiva de la empresa, y lo canaliza a través de sus representantes cuando hay más de 6 trabajadores en la empresa.

Para el ámbito de la Administración Pública este derecho se ejercerá con las adaptaciones que procedan como viene previsto en la **Ley 7/1990 sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos**, pero nunca podrá la citada adaptación afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en la Ley de Prevención a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.



¿Pero cómo se articula, en la práctica este derecho?

En la norma no se hace referencia a ningún procedimiento específico ni de información, ni de consulta a los trabajadores. Del espíritu de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la práctica jurídica y el sentido común, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Al ser una obligación que la Ley impone al empresario, éste puede ser requerido para su cumplimiento, y por tanto tiene que poder acreditar de alguna forma que ha informado a los trabajadores de los riesgos y que ha consultado con los representantes de los trabajadores. La manera lógica de poder probar el cumplimiento es plasmarlo por escrito. Tanto que se ha informado de los riesgos concretos, como que se ha abierto un proceso de consulta. **Una primera característica es pues la forma escrita...**
- Para no mantener en suspenso toda la actividad preventiva en espera de la contestación de los trabajadores, está admitido tácitamente el plazo de 15 días para que el empresario entienda que los representantes de los trabajadores o bien están de acuerdo con su modelo organizativo de la prevención, o bien no tienen nada que aportar. Luego ya tenemos dos características tangibles: **de forma escrita, con un plazo de 15 días para contestar...**
- Lo que la Ley si deja muy claro es que las propuestas de los trabajadores, no son de obligada aceptación para el empresario, pero si es necesario que se motive su negativa a aceptarlas, de manera que tenemos un tercer elemento **de forma escrita, en el plazo de 15 días y con motivación de la negativa...**



Artículo 36 LPRL

En el artículo 36.2 b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se dice:

- a. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la **información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

La remisión al artículo 18 dice:

1. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Del marco legal establecido anteriormente, queda claro el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados por el



empresario de cuantas cuestiones afecten a la salud de los trabajadores y en concreto la evaluación de riesgos.

La controversia surge cuando el empresario interpreta que informar consiste simplemente en el hecho de mostrar dicha documentación, mientras que la representación de los trabajadores entiende que este derecho a ser informados debe materializarse en recibir copia de la documentación pertinente.

Desde UGT se elevó consulta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a este respecto, obteniendo un dictamen de la misma favorable a los intereses de los trabajadores en los siguientes términos:

Respecto a la extensión que se puede dar al concepto "tener acceso a la información y documentación" que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 36.2 b) entre los derechos y competencias atribuidos a los delegados de prevención, no cabe una interpretación restrictiva en el sentido de que se cumpla con tal obligación por las empresas simplemente con la mera exhibición de la documentación sin hacer su entrega efectiva.

Ello es así porque los delegados de prevención forman parte de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, órgano a quien compete, entre otras cuestiones la elaboración y puesta en práctica de la planificación de la actividad preventiva, que incluye la organización y desarrollo de la actividad de prevención, el análisis de los proyectos y la organización en materia preventiva, etc.

Difícilmente los delegados de prevención podrán realizar aportaciones en esta materia, estableciendo las prioridades y los plazos en materia de planificación preventiva, que como miembros natos de los Comités de Seguridad y Salud les corresponden, sin poder disponer materialmente de documentación tan importante como es la evaluación de riesgos previamente realizada; por ello consideramos que una mera exhibición de tal documentación sólo daría lugar a un mero cumplimiento aparente y formal de las obligaciones empresariales, sin permitir la participación real de los delegados de prevención y el ejercicio de sus competencias efectivas.

La postura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social coincide en los planteamientos de UGT, al tener en cuenta que el derecho a ser informados sobre los riesgos no es una mera obligación formal, sino un instrumento necesario para que la labor de los delegados de prevención sea útil en el sentido de mejorar las condiciones de trabajo de sus compañeros. El echar un vistazo a la evaluación de riesgos, por ejemplo, no serviría en la práctica para que los delegados de prevención puedan desarrollar el importante papel que les otorga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino que se requiere un estudio detallado de la misma, que permita hacer correcciones y aportaciones útiles para el empresario y para los trabajadores.





¿Qué hacer ante la actitud de los empresarios incumplidores?

- a) Solicitar por escrito la entrega de copia detallada de toda la documentación concerniente a la prevención de riesgos laborales que consideremos oportuna, procediendo a presentarla con copia en el departamento que corresponda dentro del área de recursos humanos. Es muy importante que nos den entrada a la solicitud con sello de la fecha y que nos quedemos con copia sellada de la misma.
- b) En el escrito debe constar un plazo razonable para la entrega de la documentación por parte de la empresa, que acostumbra a ser de 15 días, y advertir de las consecuencias de la no entrega.
- c) Si pasado este plazo de cortesía no se ha recibido respuesta por parte del empresario, o esta respuesta es negativa, deberemos dirigirnos con la copia sellada del escrito a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, donde expondremos la situación y adjuntaremos copia de nuestra solicitud al empresario.
- d) Tanto si no tenemos respuesta de la Inspección, como si ésta no es favorable, deberéis dirigirnos con toda la documentación presentada a vuestra Federación de UGT para que os pongan en contacto con la Asesoría Jurídica donde os indicarán como continuar con el procedimiento en los Juzgados de lo Social.

No debe desmoralizarnos la negativa del empresario, ya que nos asiste la Ley, nos apoya la Inspección y nos debe mover la seguridad de que lo que hacemos será muy útil para prevenir riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo de nuestros compañeros en las empresas.

Lo que no debemos olvidar es el deber de sigilo que nos impone el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su punto 3 que dice:

3. A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al

sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Luego la documentación habrá de tenerse con especial cuidado, no se puede fotocopiar, publicar en los tablones de anuncio, repartir entre los compañeros..., lo que sí se puede y es conveniente es consultar con los Técnicos de UGT, cualquier duda que surja a la vista de la misma, para luego realizar aportaciones al empresario.

Pese a tenerlo claro en nuestra organización, desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una reivindicación constante por parte de la Unión General de Trabajadores que se determine con carácter general y de manera oficial el alcance de la expresión “**tener acceso**” a la información que recoge el artículo 36 punto 2 apartado b) de la LPRL, ya que las empresas hacen lo indecible para que nuestros delegados no reciban la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que son tan necesarias para el ejercicio de sus funciones fijadas por los artículos 18 (información, consulta y participación de los trabajadores) y 23 (documentación que debe elaborar el empresario en materia preventiva), al no existir doctrina jurisprudencial consolidada.

Por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, haciéndose eco de esta reivindicación, recientemente se ha elaborado un **Criterio Técnico sobre el Derecho de los Delegados de Prevención al Acceso a la Documentación Preventiva**, lo que valoramos muy positivamente desde UGT.

En resumen lo que la Inspección ha determinado es:

- a) La LPRL otorga un tratamiento idéntico a los trabajadores designados, los integrantes de los servicios de prevención y los delegados de prevención, en lo referente a la documentación preventiva, como medio que garantiza el ejercicio de las funciones que la normativa les atribuye.



La LPRL considera que el acceso a la información y documentación de la empresa en materia preventiva constituye un medio necesario para el ejercicio de las funciones de los delegados de prevención.

- b) No sólo es espíritu y finalidad de la LPRL sino que también en el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores en el medio ambiente de trabajo se recoge esta facultad de examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con el trabajo. Se considera que un adecuado examen de la documentación requiere de la entrega física de la misma, careciendo de justificación la imposición de limitaciones temporales o geográficas para su examen.
- c) El deber de sigilo que deben guardar los delegados de prevención como garantía del uso adecuado de la documentación debe ir acompañado de buena fe por parte de empresarios y delegados de prevención, por tanto no es suficiente que un empresario califique como confidencial una información sino que es necesario que objetivamente lo sea.
- d) En cuanto a la reserva por razón de la materia, tan solo excepcionalmente se permitirá que determinados datos de la documentación entregada a los delegados de prevención sean omitidos de la misma bien por no tener trascendencia en el tema de la prevención bien por entrar en colisión con derechos fundamentales de terceros. Supuestos:
 - a. Datos médicos
 - b. Secreto comercial o industrial
 - c. Seguridad de personas e instalaciones
 - d. Seguridad patrimonial

En conclusión el artículo 36.2.b) de la LPRL tiene que interpretarse en el sentido de que es exigible la entrega de la copia de la mencionada documentación con las únicas excepciones de los datos relativos a la vigilancia de la salud, los relativos a sustancias y productos de carácter confidencial sometidos a propiedad intelectual y de aquellos datos que puedan poner en peligro la vida, integridad física de las personas, el interés público o la seguridad de determinadas instalaciones de la Administración Pública.

Las excepciones deberán ser motivadas y comunicando expresamente el carácter confidencial y reservado por la empresa de la parte de la información afectada por el deber de sigilo con el fin de que la Inspección de Trabajo o la Autoridad Laboral e incluso los Jueces puedan valorar la objetividad de las razones esgrimidas por la empresa.

Desde la Unión General de Trabajadores instaremos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que cuelgue en la parte pública de su página web el citado criterio técnico por considerarlo de interés general tanto para trabajadores como para los propios empresarios. La citada página que os puede resultar de utilidad por sus contenidos es: <http://www.mtas.es/itss>.



Nuestros delegados, así como el resto de los representantes de los trabajadores, han de saber que pueden exigir que les sea entregada la documentación relativa a la prevención de riesgos en su empresa y que si el empresario se niega deben denunciar a la Inspección amparándose en este Criterio Técnico de la forma que hemos indicado anteriormente.

La **Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social**, en su artículo 12, califica estas conductas restrictivas del derecho de información de los representantes de los trabajadores, de **Infracción Grave en materia de Prevención de Riesgos Laborales**, lo que puede acarrear una Sanción que va desde 1.500 euros en su grado mínimo a 30.000 euros en su grado máximo.

Por otra parte el **Real Decreto 171/2004 de coordinación de actividades empresariales** refuerza los derechos de información y consulta de los trabajadores en el mismo sentido que ya indica la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando indica que los representantes legales de los trabajadores serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, información sobre las previsiones de contratación como sobre las empresas contratistas o subcontratistas, las cuales, a su vez, deberán informar a sus representantes legales de los trabajadores del objeto y duración de la contrata así como de los medios de coordinación de las actividades preventivas.

Obliga al empresario titular del centro, cuando tenga trabajadores desarrollando su labor en él, a consultar con los delegados de prevención o en su defecto con los representantes de los trabajadores sobre la organización del trabajo en el centro derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigirse a la persona encargada de la coordinación de actividades preventivas para que proponga adopción de medidas para la prevención de riesgos.

En el ámbito de la Construcción, permanece en vigor el **Real Decreto 1627/1997** con algunas modificaciones, donde se reconocen los derechos de información, consulta y participación recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la excepción de que cuando el nivel de riesgo y la importancia de la obra lo hagan necesario, la consulta y participación de los trabajadores deberá desarrollarse de manera coordinada.

Por otra parte obliga al empresario contratista a la entrega de una copia del **plan de seguridad y salud** y de sus posibles modificaciones a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo. Éste Plan se asimila en la práctica a la evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva en relación con los puestos de trabajo de la obra.



JEFATURA DEL ESTADO

LEY 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

BOE Núm. 309 de 27 Diciembre de 2004

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Resolución de 28 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones en relación con la aplicación, en los centros de trabajo de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos dependientes o vinculados, de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

BOE Núm. 311 de 29 Diciembre de 2005

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Orden PRE/3/2006, de 12 de enero, por la que se modifica el anexo VI del Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, aprobado por el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero

BOE Núm. 11 de 13 de enero de 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

Orden TAS/4053/2005, de 27 de diciembre, por la que se determinan las actuaciones a desarrollar por las mutuas para su adecuación al Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.

BOE Núm. 310 de 28 de Diciembre de 2005

Pregunta: Soy representante sindical por nuestro sindicato en la Cooperativa de Credito Cajamar. y he leído un número anterior de vuestro boletín (en fichas prácticas "Garantías del Delegado de Prevención") en el que establecéis las protecciones de un representante sindical con la del delegado de prevención y para ello además hay unas horas sindicales, la pregunta es si recae en la misma persona el cargo de representante sindical y de delegado de prevención esas horas sindicales son acumulativas, siendo mas concreto al ser representante sindical en Cajamar tengo 35 horas mes y si además soy delegado de prevención tengo 35 horas mas? por que yo ahora mismo no acumulo esas horas sólo dispongo de 35 horas y a lo mejor podría usar 35 horas más y no lo estoy haciendo.

Respuesta: La designación del delegado de prevención debe recaer de entre los representantes genéricos del personal (miembro de comité empresa, o representante de personal), salvo que en pacto o convenio se establezca otro sistema de designación de los delegados de prevención y se haga recaer en otra persona que no sea miembro electo. Lo mismo ocurre con las horas disponibles para el ejercicio de su función que según la legislación actual serán las que tenga como representante de los trabajadores. Si como delegado de personal tienes 35 horas y eres designado delegado de prevención, no podrás sumar horas ya que la Ley no da horario adicional para los delegados de prevención. Por pacto con la empresa o por convenio colectivo, se podrán fijar créditos horarios adicionales a los delegados de prevención. No obstante la ley de prevención de riesgos laborales prevé una serie de facultades para los delegados de prevención que no pueden ser computadas con cargo al crédito horario.

Pregunta: ¿Existe alguna norma general que regule las temperaturas del local de trabajo. Si por debajo de una mínima temperatura o por encima de una máxima, los trabajadores se pueden negar a realizar su trabajo?

Respuesta: La temperatura en los locales viene regulada por el Real Decreto de Lugares de Trabajo 486/1997 de 14 de abril, que dice textualmente en su anexo III:

3. En los locales de trabajo cerrados deberán cumplirse, en particular, las siguientes condiciones:

- La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27° C.
La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25 ° C.
- La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70 por 100, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50 por 100.
- Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente a corrientes de aire cuya velocidad...

Estas condiciones son exigibles al empresario, bien a través de vuestros representantes si los tenéis, delegados o comité de empresa, bien a través de la Inspección de Trabajo. Ahora bien para negaros a realizar vuestro trabajo, la LPRL exige un riesgo grave e inminente para vuestra salud o vuestra vida, y me temo que la temperatura no entra en estos supuestos.

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en <http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm> donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina Técnica correspondiente.

**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

