ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

PROGRAMA DE ACCIONES COMPLEMENTARIAS EN DESARROLLO DE LA II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD DE CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO

UGT Castilla y León
NOS IMPULSA
ecyl SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO de CASTILLA Y LEÓN
Junta de Castilla y León

ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

PROGRAMA DE ACCIONES COMPLEMENTARIAS EN DESARROLLO DE LA II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD DE CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO

ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

Edita:
UGT Castilla y León

Patrocina:
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Consejería de Empleo e Industria

Autores:
Secretaría de Salud Laboral y Política Social

Depósito Legal:
VA. 244.–2021

Impreso en España.

índice

INTRODUCCIÓN 5

1. EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN: DELIMITACIÓN LEGAL 7

1.1. Sistema de designación del delegado/a de prevención 8

1.2. La elección y designación del delegado/a de prevención en las empresas 10

1.2.1. Nº de delegado/as de prevención 10

1.2.2. Reglas para determinar el nº de delegado/as de prevención 11

1.2.3. Supuesto especial de transmisión de empresas 12

1.3. Otras formas y posibilidades de designación 12

1.4. Criterios de designación 14

1.5. Duración del mandato 15

1.6. Comunicación del nombramiento 15

1.7. Los acuerdos. Naturaleza jurídica 16

2. COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN 19

2.1. Análisis de las competencias 20

2.1.1. Derecho de colaboración 21

2.1.2. Derecho de información 22

2.1.3. Derecho de consulta previa 28

2.1.4. Derecho de propuesta y participación 31

2.1.5. Derecho de vigilancia y control 32

2.1.6. Derecho de veto 33

2.1.7. Derecho de acción 34

2.2. Análisis de las facultades 35

Art. 36.2 a) 35

Art. 36.2 b) 38

Art. 36.2 c) 42

Art. 36.2 d) 44

Art. 36.2 e) 50

Art. 36.2 f) 51

Art. 36.2 g) 52

3. ANÁLISIS DE LAS GARANTÍAS DE LOS DELEGADO/AS DE PREVENCIÓN 59
a) Apertura de expediente contradictorio ante sanciones por faltas graves o muy graves… 61
b) Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas 61
c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato… 62
d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación… 62
e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas… 63
Formación y medios materiales 65

4. LÍMITES AL EJERCICIO DE SUS COMPETENCIAS Y FACULTADES 69
4.1. Deber de sigilo 69
4.2. Deber de confidencialidad 71

5. LA RELACIÓN DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN CON OTROS SUJETOS CON COMPETENCIAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 73
5.1. Relaciones con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 73
5.2. Relaciones con los servicios de prevención 75
5.3. Relación con los delegados/as de personal y delegados/as sindicales 76

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA 77

introducción

La seguridad y salud en el trabajo como la conocemos hoy ha sufrido una importante transformación en las últimas décadas. El punto de inflexión lo marca sin lugar a dudas la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), transponiendo a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva 89/391, más conocida como Directiva Marco.

Antes de ello, España contaba con una normativa dispersa, conformada por normas de diferente rango y orientación muchas de ellas anteriores a la propia Constitución Española, que impedían contar con una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia. Tal era el caso de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1971).

Con la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se armoniza nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Pero además se incorpora lo que se ha dado en llamar un "nuevo enfoque" en los principios rectores de la normativa en prevención de riesgos laborales. Algunas disposiciones de la Directiva Marco aportaron considerables innovaciones, que incluían, entre otros, los siguientes aspectos:

- El término «entorno de trabajo» se estableció de conformidad con lo dispuesto en el Convenio nº 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y define un enfoque moderno que tiene en cuenta la seguridad técnica y la prevención general de enfermedades.
- La Directiva tiene por objetivo establecer un mismo nivel de seguridad y salud a favor de todos los trabajadores (con excepción únicamente de los trabajadores domésticos y de determinados servicios públicos y militares).
- La Directiva obliga a los empresarios a adoptar las medidas preventivas adecuadas para garantizar una mayor seguridad y salud en el trabajo.
- La Directiva introduce como elemento fundamental el principio de evaluación de riesgos y define sus principales elementos (por ejemplo, la identificación del riesgo, la **participación de los trabajadores**, la adopción de medidas adecuadas que otorguen carácter prioritario a la eliminación del riesgo en su origen, la documentación y la reevaluación periódicas de los peligros en el lugar de trabajo).

La participación de los trabajadores se configura como un elemento de gestión obligatorio para las empresas, que ha de estar presente en todas las fases de la actividad preventiva.

Pero más allá de su configuración obligacional, es condición esencial para abordar con éxito la gestión de la seguridad y salud en la empresa. Los directivos no tienen en sus manos la solución a todos los problemas relacionados con la seguridad y la salud. Los trabajadores y sus representantes poseen amplios conocimientos y experiencia sobre el mejor modo de realizar el trabajo y sobre la forma en que ello les afecta. Por este motivo, los centros de trabajo en que los trabajadores contribuyen activamente en materia preventiva suelen presentar niveles inferiores de riesgo y de siniestralidad laboral[1].

La importancia que la Directiva Marco atribuye a la participación de los trabajadores encuentra reflejo en la Ley de prevención de Riesgos Laborales, dedicando un capítulo entero (Capítulo V) a los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo.

Antes de ello, el propio artículo 18 LPRL contempla la información, consulta y participación como un derecho individual de cada trabajador, aplicable a empresas de reducidas dimensiones (de hasta 6 trabajadores) y, junto a aquélla, la participación indirecta colectiva y representativa, idónea para empresas de mayores dimensiones (cuando exceden de 10 trabajadores en plantilla).

La participación colectiva y representativa en prevención de riesgos laborales se articula a través de los órganos de representación específica creados por la propia norma y que parte del propio sistema de representación colectiva vigente en nuestro país.

Se crea así la figura del delegado/a de prevención –elegida por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación– con funciones especializadas en materia de prevención de riesgos laborales, a quienes les otorga las competencias, facultades y garantías necesarias para ello. Y el comité de seguridad y salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, configurándolo como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

[1] EU-OSHA – Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Representación de los trabajadores y consultas sobre salud y seguridad. Análisis de los resultados de la Encuesta europea de empresas sobre los riesgos nuevos y emergentes (Esener), 2012.

1

EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN: DELIMITACIÓN LEGAL

Los delegado/as de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y, en consecuencia, tienen reconocidas competencias exclusivas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Así viene definido en el Art. 35 LPRL.

Por lo que, podemos definir la figura del delegado/a de prevención como la del **representante legal de todos los trabajadores** al que se le ha dotado de una serie de competencias y facultades en materia de Seguridad y Salud en el trabajo; y cuyo objetivo fundamental debe ser el de poder influir significativamente, con su activa participación, en la mejora de las condiciones de trabajo de su empresa.

Los derechos de participación y consulta que la ley reconoce a los trabajadores, con carácter general, se ejercen a través de dichos delegado/as de prevención; a los que, además, se atribuye funciones de vigilancia y control respecto del cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y de Seguridad y Salud Laboral en su centro de trabajo o empresa.

Constituyen una representación autónoma en materia de salud laboral en todas las empresas con más de 5 trabajadores/as. Es autónoma en cuanto que la ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial, sino que pueden ejercer por sí mismos.

Por razón de materia, su ámbito de actuación se circunscribe a la seguridad y salud en el trabajo que en su concepción más amplia contempla cualquier situación que pueda tener afectar a la integridad física o psíquica de los trabajadores.

No debemos confundir al delegado/a de prevención con otras figuras "afines" que también desarrollan funciones en materia de seguridad y salud. Tal es el caso del trabajador designado, el recurso preventivo o el técnico en prevención de la empresa. En este caso la principal diferencia se desprende de la condición de representante legal que ostenta el delegado/a de prevención por cuanto su designación se realiza "por y entre los representantes de personal", frente al resto de figuras, cuya designación la realiza la propia empresa.

Trabajador designado, recurso preventivo y técnico de prevención forman parte de la estructura preventiva de la propia empresa (o modalidad organizativa interna) y sus funciones si bien en algún momento pueden parecerse, son distintas a las del delegado/a de prevención.

En alguna ocasión se han planteado dudas respecto a si estas figuras pueden asumir la condición de delegado/as de prevención. Si bien no hay obstáculo legal que lo impida, no parece razonable que esta doble condición concurra en una misma persona por los conflictos derivados de la confusión de funciones que pueden presentarse.

El delegado/a de prevención a pesar de ostentar la condición de representante de los trabajadores no es preciso que esté afiliado a una organización sindical, como tampoco lo es en el caso del delegado/a de personal, aunque en la práctica es muy recomendable. Estar afiliado a un Sindicato implica contar con información y asesoramiento muy cualificado de manera permanente así como con una serie de recursos y servicios que le permitirá desarrollar su acción sindical con garantías. En salud laboral, por la complejidad y amplitud de la materia, el apoyo y asesoramiento de especialistas cobra especial importancia.

1.1. SISTEMA DE DESIGNACIÓN DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN:

El sistema de designación del delegado/a de prevención muestra un enorme paralelismo con el sistema de designación de la representación unitaria descrita en el Estatuto de los Trabajadores, manteniendo una barrera numérica a la posibilidad de contar con representación legal que en prevención de riesgos laborales no se justifica.

En el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se describe el sistema de designación del delegado/a de prevención. Lo más importante a destacar es que "su designación se realizará por y entre los Representantes Unitarios". ¿Qué significa esto?, que solo en aquellas empresas en las que haya delegado/as de personal pueden designarse delegado/as de prevención.

La posibilidad de contar con representación unitaria en nuestro país está reservada para las empresas de más de 6 trabajadores. El Art. 62 del Estatuto de los Trabajadores así lo contempla[2]. En la práctica, esta restricción supone dejar al 94% de las empresas españolas y más de 3.500.000 trabajadores, sin representación específica.

Volviendo al tenor literal del Art. 35.2 LPRL: "su designación se realizará por y entre los Representantes Unitarios de los trabajadores en el ámbito de los órganos de representación correspondientes ". Por lo tanto, la norma general es buscar la especialización en materia de seguridad y salud laboral entre los representantes unitarios (delegado/as de prevención o comité de empresa) que ya existan en la empresa.

[2] Artículo 62.1. ET.- Igualmente podrá haber un delegado/a de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Decimos que como norma general la designación se realiza por y entre la representación unitaria. Sin embargo, la LPRL contempla otras fórmulas de designación, habilitando al convenio colectivo para ello siempre y cuando quede garantizado que intervienen en el proceso, bien los representantes de los trabajadores, bien los propios trabajadores.

A la representación legal de los trabajadores, es decir, el comité de empresa y los delegado/as de personal, a los que el Título II del Estatuto de los Trabajadores (ET) atribuye la promoción y defensa de los intereses generales del conjunto de la plantilla del centro de trabajo o empresa, la LPRL les asigna con igual carácter la representación y defensa en todas las cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos en el trabajo (Art.34). De hecho, el Art. 64.1.8. ET, reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados, al menos trimestralmente, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y de los mecanismos de prevención que se utilicen.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, el derecho de participación a través de la representación específica se ejercerá con las adaptaciones que procedan, debido a la diversidad y complejidad de las actividades que desarrollan así como a la dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva. La LPRL, no obstante, establece ciertos límites a esa facultad de adaptación del contenido del derecho de participación que consisten en que, en ningún caso, puede afectar a las competencias, facultades y garantías de los delegado/as de prevención y de los comités de seguridad y salud. De manera que, todo lo establecido en los arts. 33, 36, 37 y 39 de la LPRL, debe ser aplicado en igualdad de condiciones en relación con todos los trabajadores, sean o no empleados públicos, y sean no personal laboral o regido por el derecho administrativo, con excepción lógicamente de los colectivos especiales (Policía, Guardia Civil, establecimientos militares, etc.), en relación con los cuales la facultad de adaptación puede tener un mayor alcance.

Junto a las competencias y facultades que en materia de prevención y protección de la seguridad y salud laboral pueden ejercer los órganos de representación unitaria como tales, dicha Ley (LPRL) instaura la figura del delegado/a de prevención que, como ya se ha señalado, se caracteriza fundamentalmente por ser un representante de los trabajadores al que se atribuyen "*funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo*" (Art. 35.1).

Es importante destacar que con la elección y designación del delegado/a de prevención no se está estableciendo una nueva vía o instancia de representación de los trabajadores que se pudiera sumar a la representación unitaria (comité de empresa y delegado/as de personal) y sindical; pues esta representación especializada (la del delegado/a de prevención), para la materia o materias concretas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales y la Seguridad y Salud de los trabajadores, es una figura u órgano representativo de segundo grado, y su composición y designación está directamente

vinculado y condicionado a los órganos ya preexistentes de representación legal de los trabajadores en las empresas (comités de empresa y delegado/as de personal).

Por ello, el artículo 35.2 de la LPRL determina que los delegado/as de prevención "*serán designados por y entre los representantes del personal*" entre sus miembros, de manera interna, sin dependencia de criterios o intereses externos y en el ámbito de los órganos de representación previstos para dichos delegado/as de personal o comités de empresa por la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995).

Por su parte, la disposición adicional décima, contempla la designación de los delegado/as de prevención en las Sociedades Cooperativas. Al respecto, esta disposición advierte que en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados, esta designación deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

En estas empresas cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados, se computarán ambos colectivos a efectos de determinar el nº de delegado/as de prevención que corresponda. En este caso, la designación de los delegado/as de prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

1.2. LA ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS.

1.2.1. Nº de delegado/as de prevención

Al igual que ocurre con respecto al número de trabajadores que pueden ser designados como delegado/as de personal, miembros del comité de empresa o delegado/as sindicales, el número total de delegado/as de prevención de un centro de Trabajo va a depender del número de trabajadores de la empresa, de acuerdo con la escala del Art. 35.2 LPRL.

En el caso de empresas o centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, habrá un delegado/a de prevención, que será el delegado/a de personal.

En las empresas o centros de trabajo de entre 31 a 49 trabajadores, habrá también un delegado/a, si bien elegido por y entre los delegado/as de personal.

Y en el caso de empresas de más de 50 trabajadores, se designarán por y entre los miembros del comité de empresa un número de delegado/as de prevención (de dos a ocho), de acuerdo con la siguiente escala:

de 50 a 100	2 delegado/as
de 101 a 500	3 delegado/as
de 501 a 1000	4 delegado/as
de 1001 a 2000	5 delegado/as
de 2001 a 3000	6 delegado/as

de 3001 a 4000	7 delegado/as
de 4001 en adelante	8 delegado/as.

1.2.2. Reglas para determinar el nº de delegado/as de prevención

El hecho de que los delegado/as de prevención surjan de los órganos de representación preexistentes en la empresa implica que las cuestiones relativas a su constitución sean ajenas al procedimiento electoral.

No obstante, es importante recordar que a la hora de determinar el número de delegado/as de prevención que le corresponde al centro de trabajo según la escala del Art. 35.1 LPRL, se aplicarán las mismas reglas que las previstas en el Art. 72.2 del ET

Así, se tendrá en cuenta no sólo a los trabajadores con **Contrato Fijo** existentes en la plantilla, sino que se deberá considerar a aquellos con **Contratos de Duración Determinada**, según los siguientes criterios:

a) Los trabajadores cuya **vinculación laboral** con la empresa sea a través de un **contrato fijo (incluidos los fijos discontinuos)**, **cada trabajador** se **computará como uno**.

b) Aquellos trabajadores cuya **vinculación laboral** con la empresa sea con un **contrato temporal** (de **duración determinada superior a un año**), su cómputo se realizará como en el caso de los trabajadores con contrato fijo, **cada uno de los trabajadores** se **computarán como uno**.

c) Y para determinar **el cómputo de todos los trabajadores** cuya **vinculación laboral** con la empresa **sea a través** de un **contrato temporal** (de **duración determinada inferior a un año**), se **computarán en función del número de días trabajados en el periodo del año natural anterior a la designación**; **contándose cada 200 días trabajados como un trabajador más**.

Además, dentro de este último punto, deberán tenerse en cuenta tanto los días efectivamente trabajados, como los de descanso semanal, festivos y vacaciones anuales; y que para los dos puntos b) y c) anteriormente señalados, únicamente se tendrán en cuenta los trabajadores temporales que tengan contrato en vigor en la fecha de las elecciones.

TIPO DE CONTRATO	CADA TRABAJADOR COMPUTARÁ COMO
Fijo	1 Trabajador
Temporal con duración superior a un año	1 Trabajador
Temporal con duración inferior a un año	1 Trabajador cada 200 días trabajados o fracción

Para calcular el número de días trabajados de los trabajadores con contratos temporales de duración inferior al año, se sumarán todos los días trabajados, según lo especificado en el punto c) de este apartado, por todos los trabajadores, y se dividen por 200, redondeando la cifra al número superior para determinar el número de trabajadores.

Para comprender mejor la fórmula de cálculo, pongamos un ejemplo: Si una empresa tiene 40 trabajadores temporales con contrato inferior a un año que han trabajado en su conjunto 4000 días, el cómputo de éstos se efectuaría dividiendo el número de días por 200, dando el cociente de 20, por lo que estos 40 trabajadores temporales se computarían como 20, a efectos de determinar el número de representantes a elegir, sumándolos al resto de los trabajadores de la empresa.

En ocasiones, se plantean dudas por el hecho de que en una Empresa o Centro de Trabajo concreto se ha incrementado la plantilla de trabajadores después de la celebración de las elecciones a representante de los mismos. De conformidad con el Artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) **podrán promoverse nuevas elecciones parciales para ajustar la Representación al nuevo número de trabajadores existentes.**

Así mismo, si se da una disminución posterior de la plantilla, la regla general es que el número de Representantes **NO VARÍA**.

Solo se podrán efectuar los ajustes necesarios si así estuviera previsto en el Convenio Colectivo correspondiente o, en su defecto, por acuerdo entre los Representantes de los trabajadores y la Empresa.

1.2.3. Supuesto especial de transmisión de empresas

En el caso de que se produzca un cambio en la titularidad de la empresa por cualesquiera de los mecanismos transmisivos de la empresa, el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores dispone:

"*Cuando la empresa, centro de trabajo o unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario* ***NO EXTINGUIRÁ*** *por sí mismo el mandato de los Representantes Legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las condiciones que regían con anterioridad*".

Ahora bien, para que las garantías se mantengan se exige la **pervivencia del centro de trabajo y que los trabajadores no sean adscritos a otro centro diferente.** Si en la nueva empresa ya existen órganos de representación los trabajadores de la empresa subrogada quedan representados por el comité de empresa o los delegado/as sindicales de su nueva empleadora.

1.3. OTRAS FORMAS Y POSIBILIDADES PARA LA DESIGNACIÓN DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

En los **Convenios Colectivos** pueden establecerse otros sistemas de designación de los delegado/as de prevención. Eso sí, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los Representantes del personal o a los propios trabajadores. La reserva que realiza el Art. 35.4 al convenio colectivo, impide que por acuerdo, pacto colectivo, pacto interno de empresa o convenio colectivo extraestatutario pueda disponerse un sistema de designación de los delegado/as de prevención alternativo al previsto en la Ley (por y entre los representantes unitarios de los trabajadores).

El artículo 35 de la LPRL hace referencia a la negociación colectiva o bien a acuerdos alcanzados en el marco del Art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de poder acordar que las competencias reconocidas en esta Ley a los delegado/as de prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Cuando de lo que se trata es de **Sociedades Cooperativas** que no cuentan con asalariados, el procedimiento de designación será el previsto en sus propios estatutos o el que se haya aprobado por acuerdo en Asamblea General.

Si además de los socios que prestan su trabajo personal, existen asalariados, se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el Artículo 35.2 de la LPRL; todo ello según lo que se contempla en la Disposición Adicional 10ª de dicha Ley.

Igualmente, en el ámbito de las **Administraciones Públicas** se podrán establecer, mediante los acuerdos y pactos colectivos que se prevén en los arts. 37 y 38 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), otras formas de designación de los delegado/as de prevención y atribuir la competencia que la LPRL atribuye a los DP a esos otros órganos específicos.

Así lo indica el Art. 37.1, j) EBEP cuando señala que podrán ser objeto de negociación en el ámbito de la Administración Pública y en relación con el personal sometido al derecho administrativo, las materias que «así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales». En la misma línea y en relación con el personal laboral se pronuncia el Art. 35.4, segundo párrafo, LPRL que se remite a los acuerdos sobre materias concretas que puedan negociarse en el marco del Art. 83 del ET.

En el ámbito de las Administraciones públicas destacamos la STS de 19 de enero de 2.011, en la que se determina que "cuando en un mismo centro de trabajo concurran personal laboral y personal de régimen funcionarial, para la designación de los delegado/as de prevención han de participar conjuntamente los representantes de unos y otros".

En otro orden de cosas, la Disposición Adicional 4° de la LPRL prevé un sistema particular para los **centros de trabajo que carezcan de representantes** de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad necesaria para ser electores o elegibles en las elecciones para Representantes del personal. En estos casos, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del delegado/a de prevención, el cual asumirá las facultades, garantías y obligaciones como cualquier otro delegado/a. La actuación de estos delegado/as de prevención cesará en el momento en que se reúnan en la empresa los requisitos para poder celebrar elecciones a representantes de personal.

En los supuestos en los que la empresa no tenga representación por tener una dimensión inferior a los seis trabajadores, se entenderá que la representativa la lleven a cabo directamente los trabajadores, salvo que el convenio colectivo aplicable disponga reglas específicas.

1.4. CRITERIOS DE DESIGNACIÓN

Añadir además, que lo que no precisa la norma es el criterio que deba seguirse en la designación del delegado/a de prevención "por y entre" los representantes unitarios; aunque, como se ha dicho en varias ocasiones, permite que por Convenio Colectivo puedan establecerse otros sistemas de designación, siempre que se garantice que "***la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores***".

Respecto a esta cuestión, apuntar que, según diferentes sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, ante la ausencia de regulación general y/o convencional sobre la misma, habrán de ser los propios representantes de los trabajadores los que decidan el criterio a seguir para la designación de los delegado/as de prevención; entre los que destacamos:

- ***EL CONSENSO***
- ***LA PROPUESTA***
- ***EL REPARTO PROPORCIONAL***

No obstante, aunque el Artículo 35.4 de la LPRL añade, como se ha señalado anteriormente, que las normas referentes a tal designación pueden mejorarse por Convenio Colectivo, esta mejora tiene un límite, consistente en que *no se puede alterar las personas encargadas del nombramiento de los nuevos delegado/as.* **La designación compete exclusivamente a los representantes de los trabajadores** (comité de empresa o delegado/as de personal).

El comité de empresa, como **órgano colegiado y unitario de representación** de todos los trabajadores en el centro de trabajo, adoptará la designación de los delegado/as de prevención por mayoría de sus miembros, debiendo el elegido formar parte de este comité de empresa o delegado/as de personal en su caso.

El supuesto normal es que la designación de dichos delegado/as de prevención se adopte por acuerdo mayoritario del comité de empresa o delegado/as de personal (conforme a las reglas contenidas en los arts. 63 y 65 del ET).

En cuanto al **criterio de proporcionalidad**, si bien es lo deseable, en la actualidad nuestros Tribunales entienden que no es exigible[3]. Según reiterada jurisprudencia, la composición del comité de seguridad y salud constituye una excepción a la aplicación del principio de proporcionalidad que inspira la de los órganos de representación de los trabajadores, teniendo en cuenta que aquél ha venido a sustituir a los antiguos comités de seguridad e higiene y que se le han atribuido legalmente funciones de carácter estrictamente técnico y no político o representativa, por lo que excluyen la aplicación automática del principio de proporcionalidad, a favor de:

[3] Los delegado/as de prevención y los integrantes del comité de seguridad y salud se eligen por mayoría de los representantes unitarios, sin que por tanto se aplique a tal supuesto el criterio de la proporcionalidad (SSTS 15 de junio de 1998, Ar. 5702, 14 de junio de 1999, Ar. 6007 y 30 de abril de 2001, Ar. 4618).
S.T.S.J. País Vasco de 10 de mayo de 2.005: Si bien, con carácter general, la composición de los comités de seguridad y salud no está sujeta al principio de proporcionalidad, mediante convenio colectivo puede acordarse que la designación de los miembros de estos comités se haga aplicando el principio de proporcionalidad, siendo, en este caso, exigible el cumplimiento de dicho principio.

- las reglas que al respecto determinen las partes implicadas,
- las que puedan derivarse de la regulación convencional
- o las que se infieren de la sana crítica y, por tanto, vinculan la designación a la mayor capacitación.

1.5. DURACIÓN DEL MANDATO

La LPRL no prevé una duración determinada del mandato de los delegado/as de prevención.

A pesar de ello, puesto que su condición sobreviene de la condición de representante de los trabajadores, es razonable entender que la duración del mandato dependerá del mantenimiento de la condición de representante de los trabajadores.

Con respecto a aquéllos delegado/as que, de acuerdo con las previsiones del convenio colectivo, no ostenten cargo representativo alguno, deberán aplicarse las reglas de duración de mandato previstas en el Art. 67 del ET. Así, el mandato ordinario será de 4 años, salvo que excepcionalmente se produzca un cese por dimisión, revocación o cualquier circunstancia inhabilitante.

Puesto que la LPRL no regula nada, es conveniente que el convenio colectivo mediante la habilitación que le confiere el Art. 35.4 LPRL regule la duración del mandato de los delegado/as de prevención. Tanto si su designación se ha llevado a cabo por la representación unitaria, como en aquellos otros cuya designación se haya realizado a través de otras vías.

1.6. COMUNICACIÓN DEL NOMBRAMIENTO DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

La comunicación del nombramiento del delegado/a de prevención se debe realizar a la autoridad laboral y a la empresa.

- ***Comunicación a la autoridad laboral***

Cuando los representantes de los trabajadores, en las empresas y Administraciones Públicas, elijan a los delegado/as de prevención, deberán registrarse las actas de designación en los registros que correspondan.

Todas las CCAA cuentan con un registro de delegado/as de prevención dependiente de la autoridad laboral. En la Comunidad Autónoma de Castilla y León se coordina a nivel autonómico, a través de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León, siendo las Oficinas Territoriales de Trabajo (OTT) de cada provincia las que se encargan de realizar el Registro.

Este **Registro de Delegado/as de Prevención** se crea por Orden de 11 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo (BOCYL de 24 de Septiembre de 1997).

Dicho Registro tiene carácter público, y su finalidad, además de la de dar publicidad a los nombramientos efectuados, es la de facilitar cuanta información pueda requerir la

Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cualquier autoridad laboral o judicial o las empresas y sus trabajadores.

Las renovaciones, bajas, o elecciones parciales que se produzcan en las empresas, serán objeto de registro igualmente.

- ***Comunicación a la empresa***

La comunicación del nombramiento del Delegado/a o Delegado/as de Prevención a la Empresa es un trámite formal por el que el órgano unitario de representación de los trabajadores de la misma (comité de empresa o delegado/a de personal) comunica al empresario el nombre de la persona o personas físicas que ostentarán, durante el periodo que dura su elección, la representación de todos los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

1.7. LOS ACUERDOS. NATURALEZA JURÍDICA

La Ley de prevención de riesgos laborales no contempla como han de organizarse los delegado/as de prevención en aquellos casos en los que haya más de uno.

Al contrario de lo que sucede con el comité de seguridad y salud que dicta sus propias normas de funcionamiento en el Reglamento interno, los delegado/as de prevención carecen de cualquier referencia legal o pauta de actuación para el desarrollo de sus funciones y competencias.

La única mención que contempla la legislación al respecto la encontramos en el Art. 36.3 LPRL, al establecer que los informes que deban emitir los delegado/as de prevención tras ser consultados por la empresa, deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos.

Aunque no es obligatorio, sí es interesante que los delegado/as de prevención se doten de cierto grado de organización interna y en consecuencia, se eviten duplicidades o repeticiones derivadas de un ejercicio simultáneo de sus funciones.

Establecer canales de comunicación adecuados entre ellos y con la propia empresa, implantar un sistema de información recíproca apropiada, e incluso, una dinámica de discusión –deliberación– acuerdo consensuada por todos, incrementaría notablemente la eficacia de sus actuaciones.

En cuanto a los acuerdos y decisiones adoptadas por los delegado/as de prevención, la LPRL tampoco establece nada. Salvo en el caso de riesgo grave e inminente (Art. 21 LPRL), donde se dispone expresamente que "el acuerdo de paralización de la actividad se ha de tomar por decisión mayoritaria de los delegado/as de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal".

Interesa recordar que el delegado/a de prevención es el representante específico en materia de seguridad y salud laboral de los trabajadores; mientras que el comité de

seguridad y salud es un órgano colegiado de asesoramiento técnico, y por tanto, adoptan los acuerdos por mayoría.

La inexistencia de referencia legal aconseja nuevamente la necesidad de acordar los mecanismos de adopción de acuerdos que expresen la voluntad del conjunto.

Por último, los acuerdos o decisiones conjuntas que alcancen los delegado/as de prevención no son vinculantes para la empresa (salvo la paralización de actividad frente a riesgo grave e inminente mencionada), lo que a priori indica una grave limitación a la facultad de propuesta de aquellos.

La LPRL para restringir parcialmente la arbitrariedad de la empresa en la toma de decisiones contempla expresamente que "la decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el delegado/a de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada" (Art. 36.4). Esta obligación solo cursa para aquellos casos en los que se solicita al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

2

COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

Las competencias y facultades del delegado/a de prevención derivan del derecho general de participación de los trabajadores consagrado en el Art. 34 LPRL, derecho que se hace efectivo a través de la representación específica.

Las competencias son el ámbito dentro del cual el delegado/a de prevención puede y debe desempeñar válidamente sus funciones. Es el marco general de actuación. Mientras que las facultades son instrumentales, es decir, definen las actuaciones concretas que puede llevar a cabo el delegado/a para el ejercicio de sus competencias.

Algunos autores sostienen que unas y otras son de naturaleza distinta por cuanto las competencias son irrenunciables frente a las facultades, que pueden o no ejercitarse[4].

El artículo 36 de la LPRL regula los diferentes tipos de competencias y facultades que se reconocen a los delegado/as de prevención.

COMPETENCIAS (ART. 36.1)

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

FACULTADES (ART. 36.2)

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta

[4] El contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: puntos críticos. Fernández Marcos, L.

Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) 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.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

2.1. ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS

Las distintas competencias del delegado/a de prevención pueden clasificarse como:

- de colaboración,
- de información,
- de consulta previa,
- de propuesta de actuación y participación,
- de vigilancia y control,
- de veto (frente a situaciones de riesgo grave e inminente).

2.1.1 DERECHO DE COLABORACIÓN

Reconocer al delegado/a de prevención la competencia de "Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva" refleja el valor que el legislador otorga a la cooperación de los trabajadores y sus representantes para elevar los niveles de seguridad y salud en las empresas, situándolo como un principio general de actuación.

La colaboración no implica ausencia de conflicto de intereses. Tampoco supone rebajar el nivel de reivindicación de los trabajadores en la mejora de sus condiciones de seguridad y salud. Significa trabajar conjuntamente *con* la empresa, sumar esfuerzos y aprovechar las sinergias para alcanzar una meta común: conseguir elevados niveles de seguridad y salud en los centros de trabajo.

Hablar de colaboración es hablar de participación. La primera es condición necesaria para que se dé la segunda. La colaboración no es posible sin la participación de los trabajadores, colaborar es una forma de participar.

Algunos autores han calificado a la representación específica como una "institución de colaboración" bajo la de que en la acción colectivo-sindical en prevención de riesgos laborales prevalece el "junto a" antes que "frente a" el empresario.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla la colaboración desde una doble perspectiva.

La individual, como una obligación de los trabajadores a cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud (Art. 29.6). Los trabajadores deben implicarse en la gestión preventiva de las empresas cumpliendo con todas las medidas de prevención, utilizando adecuadamente los equipos de trabajo y medios de protección e informando de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La colectiva, como una prerrogativa del delegado/a de prevención quienes están llamados a ayudar, en la medida de sus posibilidades, al fomento, promoción y la implantación de una cultura preventiva en la empresa. Tanto es así que la legislación les llama a ser cabezas tractoras del resto, promoviendo y fomentado la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución y cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (Art. 36.1 b) LPRL). Les encomienda una función claramente pedagógica que estimule comportamientos positivos y ordenados en los propios trabajadores.

Por otro lado, el Art. 40 LPRL contempla con carácter general la colaboración con la Inspección de Trabajo, materializando dicha colaboración con la posibilidad de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estime oportunas.

Para que la colaboración sea plena es preciso romper ciertos prejuicios, reorientando la relación entre las partes. Empresas, trabajadores y representantes, y también técnicos en prevención, deben superar determinadas posiciones tradicionales de lucha, enfrentamiento,

conflicto..., creando una relación de cooperación equilibrada y respeto mutuo. La prevención de riesgos laborales se construye entre todos y exige por tanto, un esfuerzo común.

Para que el delegado/a de prevención pueda ejercer esta competencia de colaboración, se deben dar las condiciones adecuadas. Y ello depende de las posibilidades reales de participar en la gestión preventiva de la empresa, interviniendo en la formulación de objetivos y en la toma de decisiones.

2.1.2 DERECHO DE INFORMACION

El tratamiento que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales realiza de la información es sumamente relevante, y a la vez extenso. Señala como destinatarios de la misma a una pluralidad de sujetos (autoridad laboral, servicios de prevención, fabricantes, importadores y suministradores, etc.) de entre los que destacan: trabajadores y delegado/as de prevención.

El trabajador ostenta una serie de derechos informativos (Art. 18 LPRL) sobre los riesgos de su puesto de trabajo y sobre las medidas y actividades de protección y prevención (incluidas las de emergencia) que derivan del deber general de protección del empresario.

Asimismo, ostenta otros que la propia norma instrumentaliza a través de los delegado/as de prevención. La masa de información a la que tienen derechos los delegado/as de prevención es sustancialmente mayor que la que contempla el Art. 18 LPRL.

Las competencias informativas que legalmente se reconocen a los delegado/as de prevención tienen una dimensión cualitativa más importante. Encuentran su reflejo en los Art. 36 y 39 LPRL y tienen un marcado carácter finalista: *información para… la colaboración, la consulta, la participación y el control.*

El delegado/a de prevención tiene *derecho a informar*, *derecho a ser informado*, e incluso, *derecho a informarse*.

- Derecho a informar por cuanto un volumen importante de la información que reciben tiene como destinatarios finales los trabajadores, cumpliendo en estos casos con una función de intermediación.
- Derecho a ser informado, por cuanto el empresario está obligado a facilitarle una serie de información y documentación tasada legalmente, que les permitirá llevar a cabo su función e representación con las debidas garantías.
- Y derecho a informarse, por cuanto pueden recabar e indagar información tanto del empresario como de fuentes externas a la empresa (servicios de prevención, inspección de trabajo,…) con el objetivo de ampliar o contrastar datos. Este derecho a informarse incluye la inspección in situ de instalaciones, puestos, y lugares de trabajo para controlar su estado, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

El derecho a la información del delegado/a de prevención persigue como objetivo equilibrar la posición de las partes (empresa-trabajadores) dotándole de los conocimientos y saberes

necesarios para afrontar con suficiencia y garantías el proceso de participación en la gestión de la prevención de riesgos laborales de la empresa. **La falta de información impide completamente el ejercicio del resto de derechos participativos.**

En este punto, es muy relevante lo dispuesto en la STSJ de Cataluña de 20 de diciembre de 2005 (St. nº 9814/2005). Pronunciamiento judicial en el que se afirma que*" no podemos compartir el argumento del recurso de que la Ley no impone el deber de entregar documentación alguna. En efecto, no se constata en el texto legal el modo en que la información haya de transmitirse, mas lo que sí es patente es la función que ha de poder desempeñar esa información. Los derechos de los delegado/as de prevención están vinculados entre sí de modo indisoluble de forma que garanticen que puedan conocer la situación real sobre la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores en el centro de trabajo. Recuérdese que, además de ejercer la vigilancia y control, han de ser consultados ante la adopción de las medidas del Art. 33, emitir informe en cuestiones de planificación (Art. 36.1 c) y 36.3) y deben promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos, todo lo cual sólo es posible con un cabal conocimiento de la evaluación de riesgos"*

- **Derecho a ser informado**

La información, como competencia del delegado/a, encuentra su reflejo en los Art. 36 y 39 LPRL.

Así, en primer lugar se prevé una competencia informativa genérica e integral sobre cualquier condición de trabajo que sea necesaria para el adecuado desarrollo de sus funciones, y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley (Art. 36.2 b). Se refiere tanto a la información a la que tienen derecho todos los trabajadores, como a la documentación derivada de la gestión preventiva de la empresa (plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación preventiva, vigilancia de la salud y Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales[5]). Todo ello sin perjuicio del debido respeto al derecho fundamental de la intimidad del trabajador (datos sensibles) y de la sujeción al deber de confidencialidad.

Por otro lado, se contempla otra competencia informativa extensa derivada del derecho a recibir del empresario las información que le hubieran llegado a éste de todos los órganos internos y externos, públicos y privados encargados de las actividades de prevención (Art. 36.2 d). Se refiere en este caso, tanto a la información/documentación emitida por los

[5] Sin olvidar las referencias al derecho a la información contenidas en los Reglamentos de desarrollo de la LPRL. (Art. 5 del Real Decreto 485/1997, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo; en el art. 11 del Real Decreto 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; en el art. 4 del Real Decreto 487/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativa a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular, dorsolumbares para los trabajadores; en el art. 12 del Real Decreto 664/1997, sobre exposición a agentes biológicos; o en el art. 7 del Real Decreto 374/2001 sobre exposición a agentes químicos, entre otros…).

órganos encargados de la prevención de riesgos laborales en la empresa (servicio de prevención, empresa auditora, recursos preventivo, etc.,.) como la que puedan emitir los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores (órganos técnicos de la CCAA, Inspección de Trabajo, etc…).

- **Derecho a informarse**

Por lo que se refiere al derecho a informase, para poder ejercer la labor de control y vigilancia del estado de las condiciones de trabajo, se contempla la facultad de realizar visitas a los lugares de trabajo (Art. 36.2 e). En este caso, el delegado/a de prevención puede acceder a cualquier zona y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Otra manifestación del derecho a informase surge a raíz del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, en cuyo caso el delegado/a de prevención puede presentarse aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos (Art. 36.2 c).

El derecho a informarse encuentra mayores limitaciones en cuanto a su ejercicio. Exige que no se perturbe el normal desarrollo de la actividad productiva, es decir, que su ejercicio no afecte a la actividad productiva o de prestación de servicios.

- **Derecho a informar**

Una actividad básica de cualquier representante es la comunicación con sus representados. En prevención de riesgos laborales supone trasladar al conjunto de los trabajadores la información que afecte a su seguridad y salud, de manera ajustada a las circunstancias de cada caso.

Esta facultad no implica trasladar toda la información a la que tiene acceso el delegado/a de prevención en virtud del Art. 36.2 LPRL, sino aquella que sea más relevante y significativa en cuanto que afecta a los intereses de los trabajadores.

Extensión de la competencia informativa

El derecho a la información del delegado/a de prevención tiene una gran importancia en tanto en cuanto es condición necesaria para ejercer el resto de competencias. Sin lugar a dudas se trata de una competencia estratégica para avanzar en la generación de otras vías más intensa, de participación de los trabajadores en el gobierno de la empresa.

Su ejercicio no ha estado exento de controversias a resultas de interpretaciones muy restrictivas del Art. 36.2 LPRL, por lo que la jurisprudencia del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia han ido aclarando y concretando el derecho a la información.

Destaca la S.T.S.J. de Cantabria, de 1 de junio de 2.005 "el acceso a la información por parte de los delegado/as de prevención no puede interpretarse de modo restrictivo. No basta

con permitir el examen en las oficinas de la documentación, sin entrega de copia alguna. La entrega de copias de los documentos casa mejor con la interpretación amplia del derecho a recibir información y a disponer de los medios necesarios para la realización de la actividad preventiva".

Otras instancias como la Inspección de Trabajo, también han resuelto algunas cuestiones de especial importancia para el delegado/a de prevención, destacando la valiosa aclaración del concepto "tener acceso" a la documentación (Art. 36.2 b) contenida en el Criterio Técnico 43/2005.

Este Criterio Técnico determina que "la información y documentación de la empresa en materia preventiva constituye un medio necesario para el ejercicio de las funciones a los diferentes agentes con competencias y funciones en materia preventiva".

Con respecto a las restricciones dice lo siguiente: "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". De manera que la empresa está obligada a facilitar copia de cuanta documentación obtenga de los órganos internos o externos, dedicados a la prevención de riesgos laborales.

Límites a la competencia informativa

El ejercicio del derecho de acceder a la información y documentación por partes de los delegado/as de prevención no es un derecho absoluto sino que se halla sujeto a condiciones y limitaciones.

En primer lugar, la propia LPRL establece en su artículo 22.4 la limitación en el acceso a la información médica de carácter personal, pero existen otras limitaciones y garantías basadas tanto en razones materiales como en el establecimiento de mecanismos de salvaguarda de la confidencialidad:

a) Deber de sigilo

A los delegado/as de prevención les resulta de aplicación el deber de sigilo regulado en el Art. 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual, ningún documento podrá ser utilizado para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo no puede limitar el ejercicio de derechos fundamentales tales como la libertad sindical. Tan solo excepcionalmente, determinados datos se pueden omitir en la documentación que se entrega a los delegado/as de prevención.

b) Limitaciones en función de la materia

El artículo 65.2 ET menciona la posibilidad de que la dirección de la empresa señale el carácter reservado de la información entregada referida a algunas materias. Cabría preguntarse si a este respecto, es posible que la empresa se ampare en este precepto para evitar entregar copia de la documentación en materia preventiva. Señalamos algunos casos:

- Relativos a la vigilancia de la salud
- Relativos a datos secretos comerciales o industriales
- Datos que puedan comprometer la seguridad de las personas o instalaciones
- Datos que comprometan la seguridad patrimonial.

Con respecto a los datos médicos "Los delegado/as de prevención solo pueden ser informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados con relación a la aptitud de los trabajadores para el desempeño de sus puestos de trabajo, o relacionados con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a excepción de que el trabajador de su consentimiento expreso para acceder a sus datos".

Con respecto al secreto comercial o industrial, el empresario debe señalar por escrito qué datos entre los suministrados tienen el carácter reservado para asegurar su confidencialidad.

La cuestión que puede generar más controversia a la hora de limitar la documentación en materia preventiva, es la referida a los diferentes productos, sustancias y preparados utilizados en el proceso productivo, cuya composición química pueda ser susceptible de pirateo empresarial. A este respecto, el Criterio Técnico determina que "solo en el caso de productos y sustancias no clasificados reglamentariamente como peligrosos podría ser aceptable sustituir el detalle de su composición química, cuando ello comprometa el secreto comercial o de fabricación, por una mera referencia al producto tal y como se conoce comercialmente, o tal y como figura en el etiquetado del producto".

Con respecto a la seguridad de personas e instalaciones, la restricción podría serlo por su especial naturaleza (por ejemplo establecimientos penitenciarios); otras, por la condición de las personas que los ocupan (altos cargos, jueces, fiscales, funcionarios de cuerpos de seguridad), en estos caso se podría emitir los nombre de los trabajadores. El criterio técnico determina que "podrían omitirse los datos que pudieran facilitar el acceso a determinadas dependencias con finalidades delictivas (fabricas de armamento, explosivos) en empresas tanto públicas como privadas cuando pueda verse comprometida la seguridad pública, nacional o de defensa".

Con respecto a la seguridad patrimonial, se trata de datos incluidos en la documentación preventiva que pudieran ser utilizados indebidamente por terceros. Estas excepciones no significan que no se entregue la documentación en materia preventiva a los delegado/as de prevención, pero sí que se puede omitir aquellos datos de carácter personal referidos a la seguridad de las personas, edificios e instalaciones, que debido a su mal uso, pudieran afectar o comprometer la vida, la seguridad de las personas, el interés público o la seguridad patrimonial de las empresas.

Como conclusión, el Criterio Técnico determina que "**estas exclusiones deberán ser motivadas por escrito**"

c) Limitaciones derivadas de la Ley Orgánica de Protección de Datos[6].

Con respecto a la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), la Agencia Estatal de Protección de Datos contempla expresamente limitaciones al acceso a la información de los delegado/as de prevención.

La LPRL y otras normas en la materia, habilitan y obligan a ceder datos a los delegado/as de prevención, a la autoridad sanitaria en el marco de la Ley General de Sanidad, a la Inspección de Trabajo, a la autoridad laboral, sin olvidar los supuestos específicos del artículo 11.2 LOPD como la cesión de datos requeridos por jueces y tribunales, o las necesarias en caso de urgencia médica, o en estudios epidemiológicos.

Los casos que plantean mayores dificultades son los que se refieren al acceso a información por la propia empresa y por los delegado/as de prevención.

Las facultades de acceso a la información por parte de la empresa son muy limitadas y en la práctica se refieren a conocer las condiciones de aptitud o no aptitud del trabajador.

En este sentido, se prohíbe el acceso a la información médica obtenida al amparo de lo dispuesto en la LPRL por parte del empresario o de cualquier tercero, incluidas las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, distintos del "personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores". Con la única excepción de las conclusiones derivadas de dicho seguimiento en cuanto a la aptitud de los trabajadores para el desempeño del puesto de trabajo.

No obstante, es posible que el empresario deba acceder de modo específico a información personal del trabajador necesario para el cumplimiento de sus obligaciones que desborden el contenido apto/no apto. En estos casos, la legitimación para el tratamiento deriva de la propia Ley pero se limitará a los datos estrictamente necesarios. Ej. En el caso de adaptaciones de puestos de trabajo derivados de la declaración de "aptitud con restricciones".

En el caso de los delegado/as de prevención se les faculta para acceder 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, 23 Y 36 LPRL.

> «c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
>
> d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (Art. 36.2 LPRL)».

[6] Guía sobre la protección de datos en las relaciones laborales. Agencia Española de Protección de Datos.

En tal sentido podrán acceder a datos personales sobre daños en la salud de los trabajadores cuando tengan su origen en un hecho dañoso, relacionado con el entorno laboral, sólo para la finalidad de control que les atribuye la LPRL y limitada a los datos estrictamente necesarios, entendiendo por tales los relativos a la gravedad y naturaleza de los daños.

El delegado/a es un cesionario, viene vinculado por los principios de protección de datos personales, y debe guardar en particular el deber de confidencialidad conforme a la LOPD y a la legislación específica en la materia.

> «A los Delegado/as de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 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. (Artículo 37.3 LPRL, E/00312/2007)». «2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. (Art. 65.2 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)».

2.1.3. DERECHO DE CONSULTA PREVIA

Es una competencia de carácter procedimental, imprescindible para garantizar la participación de los delegado/as de prevención en la gestión preventiva de la empresa. A través de la consulta previa, los representantes de los trabajadores pueden intervenir en la toma de decisiones reforzando la colaboración entre las partes y el consenso en la definición de la política preventiva de la empresa.

Esta competencia, atenúa la unilateralidad en la toma de decisiones en materia preventiva, limitando en cierta medida el ejercicio arbitrario del poder empresarial.

Condicionar el poder decisorio de la empresa a la consulta previa no implica codecisión ni co-gobernanza, pero si garantiza un ejercicio transparente del poder de mando reforzando actitudes muy positivas ante la prevención de riesgos laborales.

Una aproximación al concepto legal la encontramos en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. Esta norma define a la consulta como *"el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo"*.

Llevándolo al ámbito preventivo consultar implica abrir un diálogo entre el empresario y el delegado/a de prevención sobre aquellos aspectos que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, al objeto de permitir la participación de los delegado/as de prevención, y en última instancia de los trabajadores, en la definición de sus propias condiciones de seguridad y salud.

El Art. 33 LPRL describe ampliamente el marco de decisiones que deben ser sometidas a consulta previa.

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

La letra a) contempla cualquier decisión que pueda repercutir en la seguridad y salud de los trabajadores y que derive de las condiciones materiales de puesto, de los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores, introducción de nuevas tecnologías e incluso, de la propia organización del trabajo.

La letra b) se refiere a la modalidad organizativa del capítulo IV (trabajador designado, constitución del servicio de prevención propio, concierto con el servicio de prevención ajeno) y al desarrollo de las actividades preventivas descritas en el Art. 16. Se concreta además como materia susceptible de consulta previa lo dispuesto en el Art. 22.1 LPRL (imposición obligatoria de la vigilancia de la salud) y en el Art. 26.2 (fijación de puestos de trabajo exentos de riesgo para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia).

La letra c) indica la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia (Art. 20 LPRL). En este caso entendemos que el derecho a la consulta contempla cualquier aspecto relacionado con la designación (definición de las personas, número, formación, etc.).

La letra d) prevé como contenido de la consulta el establecimiento de los procedimientos de información a los trabajadores (Art. 18 LPRL) donde se describa el modo en que la empresa va a cumplir con su obligación informativa (forma, soporte, periodicidad, etc.); y el procedimiento de elaboración de la documentación que la empresa debe realizar en el marco del Art. 23. 1 LPRL.

La letra e) alude con carácter general a la formación en prevención de riesgos laborales no sólo de los trabajadores, sino de cualquier sujeto que vaya a participar de la misma (trabajador designado, recurso preventivo, delegado/as de prevención) y en cualquier materia relacionada con la prevención de riesgos laborales.

Por último, el apartado f) cierra con un reconocimiento que incrementa notablemente el derecho a la consulta previa de los delegado/as de prevención al indicar que, habrá de someterse a consulta previa *"cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores".*

- **Procedimiento de consulta**

El Art. 33 LPRL no contempla expresamente un procedimiento formal de consulta. Sin embargo, combinando el Art. 33 y 36 LPRL es posible extraer algunas cuestiones que en cierta medida, son de procedimiento.

La primera de ellas hace alusión al **momento** en el que debe llevarse a cabo la consulta.

El Art. 33.1 LPRL dice que la consulta debe hacerse con la "debida antelación", y por tanto, antes de que la decisión haya sido adoptada. Lo importante es que exista posibilidad real de intervenir en la formulación de la decisión. Si la decisión ya ha sido tomada y se traslada al delegado/a de prevención, no estamos ante el derecho a la consulta sino ante una simple manifestación del derecho a la información.

Además, la consulta puede ser ocasional (por ejemplo, cuando se contempla cambiar un equipo de trabajo) o periódica, cuando va asociada a una actividad que lo es (como la programación anual de la actividad preventiva).

La segunda, referida a la **forma**. Si bien la LPRL no contempla que la consulta haya de realizarse por escrito, cosa que sí hace al hablar del informe que deben emitir los delegado/as de prevención, consideramos que es el mejor soporte que puede utilizarse para estos casos. Documentar esta obligación empresarial equivale a mejorar los canales de comunicación e información en la empresa, situando al delegado/a de prevención en mejor posición para influir la decisión.

La tercera, afecta a la **respuesta de los delegado/as de prevención** una vez realizada la consulta. En este sentido, el Art. 36.3 LPRL establece que "los informes que deban emitir los Delegado/as de prevención deberán elaborarse en un plazo **de quince días**, o en el **tiempo imprescindible** cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión". Vemos como los delegado/as de prevención si deben sujetarse tanto en la forma (escrita) como en los tiempos (15 días) a un procedimiento preestablecido.

La cuarta y última, relacionada con la **respuesta de la empresa** en el caso de no considerar las medidas propuestas por el delegado/a de prevención (Art. 36.2 f). En estos casos, la empresa debe motivar por escrito su negativa, de tal forma que se limita parcialmente la discrecionalidad.

Sobre esta cuestión, algún autor como Mella Méndez señala que "parece que las causas tienen que ser técnicas, esto es, relativas a la inexistencia del riesgo que se pretende evitar

con la medida, la inadecuación de la misma para tal fin o a la suficiencia de las medidas ya adoptadas por el empresario. No se admitirían, por lo tanto, razones de tipo económico, organizativo, productivo o similares. De negarse el empresario injustificadamente a la adopción de las medidas propuestas por los delegado/as, éstos pueden recurrir a la Inspección de Trabajo para que proceda a la adopción de sanciones o a la vía judicial".

- ***Alcance de la consulta***

Consultar no es codecidir, de manera que las opiniones y las propuestas de los delegado/as de prevención no son vinculantes para la empresa. Ello tampoco implica que sea un procedimiento estéril o poco útil.

Por un lado, la inobservancia de las propuestas de los delegado/as de prevención puede agravar la sanción que la autoridad laboral imponga a la empresa, como consecuencia de un incumplimiento de sus obligaciones preventivas. Y por otro, compromete en cierta medida la acción futura del empresario al dejar constancia de la negativa a adoptar las propuestas de la parte social.

2.1.4. DERECHO DE PROPUESTA Y PARTICIPACIÓN

a) Propuesta

El derecho de propuesta está muy vinculado al conjunto de derechos del delegado/a de prevención. Así, no es posible realizar propuestas si previamente no se ha informado adecuadamente de las actividades preventivas llevadas a cabo; tampoco es posible, si previamente no se ha consultado sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores; y resulta imposible si no se permite la participación de los delegado/as en la gestión preventiva de la empresa.

El Art. 36.2 LPRL contempla del derecho del delegado/a a realizar propuestas de dos tipos;

- Dirigidas a recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo.
- Dirigidas a mejorar los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Junto a ello, también se reconoce la capacidad para proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente (Art. 36.2 g) y de proponer al comité de seguridad y salud cualquier cuestión para su discusión en el mismo (Art. 36.2 f).

Y además, de manera indirecta reconoce cierta competencia de propuesta cuando ejerce la facultad del Art. 36.2.a "Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, *pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas".*

Alcance de la propuesta

Nos remitimos a lo explicado en el apdo. anterior sobre el alcance de la consulta. Proponer no es decidir, de manera que las propuestas realizadas por los delegado/as de prevención no son vinculantes, si bien la negativa de la empresa a asumir tales propuestas, ha de ser motivada.

b) Participación

El límite entre las competencias de información, consulta, propuesta y participación son muy difusos. Es imposible trazar una línea divisoria entre unos y otros por cuanto el ejercicio de todos ellos, implica cotas de participación en un sentido u otro. Además, todos estos derechos están hipervinculados, de manera que no se ejercen de manera escalonada, sino que en conjunto.

A pesar de ello, la participación se reconoce como un derecho de los trabajadores (Art. 18.2 LPRL) que ha de estar presente en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, y cuyo ejercicio se hará por delegación en aquellos casos en los que existan delegado/as de prevención.

Sin embargo, el Art. 36 LPRL no contempla el derecho a la participación como competencia específica del delegado/a de prevención. Debemos acudir al Art. 34 LPRL[7] para encontrar una referencia genérica al derecho a la participación; y al Art. 39 LPRL para encontrar una referencia concreta de este derecho cuya atribución se realiza al comité de seguridad y salud, y por tanto al delegado/a de prevención en aquellos casos en los que no exista comité de seguridad y salud.

El Art. 39.1 a) LPRL al enunciar las competencias del comité de seguridad y salud establece el derecho a "Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa". Ello implica entablar con la empresa un proceso de diálogo, propuesta, discusión y acuerdo sobre el conjunto de actividades que vayan a llevar se cabo en la empresa, interviniendo tanto en la fase de diseño como de implantación y evaluación.

2.1.5. DERECHO DE VIGILANCIA Y CONTROL

La LPRL configura al delegado/a de prevención como una *institución de colaboración* para lo que le otorga la correspondiente competencia. Pero junto a ello, a modo de contrapeso le reconoce la competencia de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (Art. 36.1 d).

[7] Art. 34.1 LPRL: Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

Asimismo, el apdo. 2 a) y e) del Art. 36 establece cómo pueden llevar a cabo esta función de control y vigilancia.

Por un lado les reconoce la facultad de "acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo **para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales**, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas"; y por otro "Realizar visitas a los lugares de trabajo **para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo**, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo".

La función de control y vigilancia en prevención de riesgos laborales es complementaria al resto de competencias, y además, resulta esencial para mejorar las condiciones de seguridad y salud. Por un lado, permite detectar y eliminar actitudes negativas al cumplimiento de las normas. Y por otro, y detectar y corregir deficiencias en la gestión preventiva de la empresa, adecuando aquella a la legalidad vigente.

Ejercer la función de control y vigilancia es compatible con la colaboración y cooperación a la que están llamados los delegado/as de prevención.

2.1.6. DERECHO DE VETO

Como es sabido, en el marco de la relación laboral el trabajador está obligado a "cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas" (Art. 5 c) ET). Ahora bien, esta obligación laboral no es absoluta puesto que el poder de dirección de la empresa tiene unos límites.

En lo que aquí respecta, la LPRL en su Art. 21.2 atribuye al trabajador la capacidad de paralizar su actividad laboral y abandonar su puesto de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente.

En el ámbito colectivo, y en cierto modo para salvaguardar al trabajador del posible perjuicio que pueda derivarse de tal decisión, faculta a la representación unitaria (delegado/as de personal/comité de empresa) a llevar a cabo esta paralización, siempre que se den determinadas condiciones.

El tenor literal del Art. 21.3 establece que "cuando el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada".

Con carácter general la competencia de la paralización se atribuye a la representación unitaria, y está condicionada a que el empresario **no adopte o no permita la adopción**

de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. En este caso, antes de tomar la decisión estos representantes deben realizar un análisis de las circunstancias que concurren, valorando objetivamente si no se han adoptado medias o si las medidas aplicadas son inadecuadas.

Además, esta decisión sólo cabe cuando la situación es de **riesgo grave e inminente**, por lo que para su interpretación hay que acudir al Art. 4.4 LPRL que lo define como: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Analizar la concurrencia de *gravedad e inminencia* en un supuesto concreto no es tarea fácil. Lo que puede justificar en cierto modo la escasa aplicación de esta medida en el ámbito de actuación de los delegado/as de personal (y de prevención).

La *gravedad* debe ser interpretada a tenor de la propia definición del Art. 4.4 LPRL: el riesgo es grave "cuando puede suponer un daño grave para la salud de los trabajadores". De lo que se deduce que la gravedad viene referida a las consecuencias que sobre la salud del trabajador entraña la materialización del riesgo.

La *inminencia*, es un término referido a la inmediatez, a la probabilidad razonable de la existencia de un factor de riesgo próximo a materializase.

Si concurren ambos factores, se presenta la situación de "riesgo grave e inminente" y procede la paralización de la actividad.

La LPRL exige también que la decisión se adopte por mayoría de los miembros de la representación unitaria, contemplando la actuación del delegado/a de prevención en un plano subsidiario.

Efectivamente, el acuerdo de paralización sólo podrá ser adoptado por los Delegado/as de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. Y se hará también, por decisión mayoritaria.

Paralizar la actividad ante un riesgo grave e inminente es una de las funciones de mayor calado con que cuentan los representantes de los trabajadores porque penetra en la esfera de decisión de la empresa. Esta decisión es ejecutiva y por tanto se llevará a cabo, si bien habrá de ser comunicada a la autoridad laboral y al empresario de manera inmediata.

2.1.7. DERECHO DE ACCIÓN

Viene referido a la capacidad de ejercer acciones administrativas y judiciales para la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El Art. 34.2 LPRL reconoce a los comités de empresa, a los delegado/as de personal y a los representantes sindicales en los términos previstos en el ET, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, les reconoce expresamente el ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

Nada dice respecto a los delegado/as de prevención, pero en la medida en que menciona a la representación unitaria, órgano del que traen su origen, debemos entender que este derecho a la acción se extiende también al delegado/a de prevención.

El derecho a la acción judicial y administrativa del delegado/a de prevención debe ejercerse en el marco de sus competencias.

2.2. ANÁLISIS DE LAS FACULTADES

Sin perder de vista que las facultades son una concreción o materialización de las competencias y que a través del análisis de estas últimas podemos comprender el alcance de las primeras, creemos oportuno dedicar un espacio al estudio de las facultades de los delegado/as de prevención, siguiendo el orden de su regulación en la LPRL.

Art. 36.2 a).

> ***Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.***

Esta facultad se desarrolla en el marco de las competencias de "control y vigilancia" y " propuesta".

Acompañar significa **estar presente.** De manera que cuando los técnicos internos o externos a la empresa visitan los puestos de trabajo para hacer la evaluación de riesgos, o la Inspección de Trabajo gira una visita al centro, los delegado/as de prevención pueden y deben acompañarlos.

Este acompañamiento no se reduce a acudir como meros testigos, sino exige una actitud activa del delegado/a quien formulará las observaciones que estime oportunas sobre el trabajo desarrollado.

Nótese que hablamos de evaluaciones de riesgos en general y no de evaluaciones del medio ambiente de trabajo, expresión a nuestro juicio poco afortunada con la que la LPRL contempla esta facultad.

No cabe duda alguna que el espíritu y finalidad de la LPRL es la de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en general, y no sólo frente a determinados riesgos, como podrían ser los higiénicos. Esto supone que cuando hablamos de **evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente** del trabajo debemos interpretarlo en **sentido amplio, no restringido a las condiciones higiénicas**.

Esta interpretación viene, además, avalada por la lógica. En primer lugar, no tendría sentido permitir al delegado/a de prevención acompañar al técnico que realiza una medición de

ruido pero no al que examina una máquina. En segundo lugar, si en muchas ocasiones la evaluación de riesgos va precedida de una fase de toma de datos y esta es común a las distintas circunstancias existentes en el centro de trabajo, no parece lógico que esa toma de datos se lleve a cabo con presencia intermitente del delegado/a de prevención, según el dato tomado se refiera a un riesgo higiénico o a otro tipo de riesgo.

Por otra parte, la propia Inspección de Trabajo ha señalado en diferentes ocasiones que la razón de ser de la facultad atribuida a los Delegado/as en el artículo 36.2.a) se encuentra en la importancia que para el sistema preventivo tiene la evaluación de riesgos laborales, que se configura como instrumento básico de gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

Así, en Consulta de 12 de julio de 2001 se indicó que la primera parte del artículo 36.2 a) contempla el derecho de los Delegado/as a participar, acompañando a los técnicos, en las evaluaciones de riesgos. Se añadía que *"no puede considerarse que "las evaluaciones de carácter preventivo" a las que alude el texto del repetido artículo 36.2.a) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sean actuaciones puntuales y concretas; las evaluaciones, inicial y posteriores, de los riesgos constituyen núcleo esencial de la acción preventiva en la empresa y participar, vigilando y apoyando su desarrollo, forma parte de las competencias inherentes a los delegado/as de prevención"*.

Por tanto, el criterio asumido por la Inspección de Trabajo y compartido por nosotros es que la facultad de los delegado/as de prevención alcanza a todas las evaluaciones de riesgos laborales, interpretando, pues, la expresión "medio ambiente de trabajo" en sentido amplio.

Esta facultad está condicionada a la acción de un tercero, puesto que para poder llevarla a cabo el delegado/a de prevención debe ser avisado.

Si las actuaciones que motivan la visita están programadas, y por tanto forman parte de la planificación de la actividad preventiva en principio no hay problema, porque han de ser conocidas por los delegado/a.

El problema surge cuando la evaluación de riesgos responde a una situación no programada (ej. revisión derivada de un accidente de trabajo). En estos casos, la empresa está obligada a avisar al delegado/a de prevención de la fecha y hora de la evaluación. Y habrá de hacerlo además, con suficiente antelación. Si la empresa no lo hiciera, estaría incumpliendo los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa, y podría ser sancionada por ello (Art. 12.11 Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social).

En cuanto a las visitas efectuadas por un Inspector de Trabajo y Seguridad Social, el Art. 40.2 LPRL establece que será el Inspector de Trabajo y Seguridad Social quien comunicará su presencia al delegado/a de prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

Requerir la presencia del delegado/a de prevención es una **"obligación"** del inspector, no una "opción" por lo que debe ser la regla general. Sin embargo no podemos obviar la coletilla de cierre de este artículo "a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones".

Esta excepción habrá de aplicarse en contadas ocasiones. Sólo cuando razonablemente el Inspector estime que la presencia del delegado/a pueda impedir o perturbar su función comprobatoria y el resultado de la misma. A nuestro juicio además, para limitar la discrecionalidad de la decisión, ésta debe quedar suficientemente justificada y en su caso, la aplicación de la excepción puede matizarse requiriendo la colaboración de los representantes en otro momento y por supuesto, informándole del resultado final de la actuación (Art. 40.3 LPRL).

En cualquier caso, el Delegado/a/Prevención, tiene derecho a ser informado por la Inspección "sobre los resultados de las visitas", derecho que deriva del carácter imperativo con que se produce el texto legal al significar literalmente que "la Inspección… informará a los delegado/as de prevención…" (Art. 40.3 LPRL). Se entiende que dicho derecho subsiste aun cuando el delegado/a no hubiera colaborado con la Inspección actuante por cualquier causa.

La comunicación de tales resultados admite diferentes fórmulas. Puede efectuarse mediante escrito expreso con posterior notificación al delegado/a, mediante lectura de la correspondiente diligencia o cualquier otra que produzca efecto informativo al delegado/a con reseña o constancia de haberlo efectuado.

Desde el año 2015, la Inspección de Trabajo cuenta con una nueva escala, los **Subinspectores de Seguridad y Salud Laboral**, con competencias en materia de prevención de riesgos laborales, en concreto respecto a la vigilancia del cumplimiento de la normativa en aspectos que afecten directamente a condiciones materiales de trabajo, de la normativa jurídico-técnica con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales, la ejecución de programas de actuación preventiva de la ITSS derivados del análisis de la siniestralidad laboral y, derivado de actuaciones inspectoras, la realización de funciones de asesoramiento e información a empresarios y trabajadores/as.

Estos Subinspectores de Seguridad y Salud, están igualmente facultados para hacerse acompañar en las visitas de inspección por los representantes de los trabajadores para el mejor desarrollo de la función inspectora.

En el mismo sentido se pronuncia el Art. 63 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, respecto a los **técnicos habilitados**. Quienes deberán comunicar su presencia al delegado/a de prevención en los términos previstos en el artículo 40.2 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, para que puedan acompañarle en sus visitas y formular las observaciones que consideren necesarias. Asimismo, deberán informar a los delegado/as de prevención sobre los resultados de sus visitas, en los términos previstos en el artículo 40.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Para facilitar la **identificación inequívoca del delegado/a de prevención**, contamos con un documento acreditativo expedido por la autoridad laboral y tras la oportuna inscripción en los Registros de Delegado/as de prevención de los que disponen todas las Comunidades Autónomas. En el caso de Castilla y León la referencia al mismo la encontramos en la ORDEN de 11 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se regula el registro y depósito de las actas de nombramiento de delegado/as de Prevención de Riesgos Laborales.

Es de suma importancia que todos los delegado/as de prevención estén debidamente registrados, y cuenten con el documento que acredita que forman parte de la representación específica de la empresa. Así se garantiza que la actuación sindical en el marco de la actividad inspectora se realiza por el delegado/a de prevención, eliminando cualquier posibilidad malintencionada de suplantación de identidades.

Art. 36.2 b).

> ***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.***

A esta facultad nos hemos referido al analizar la competencia informativa de la que forma parte. Además, el acceso a la información y documentación es esencial para desarrollas las competencias de participación, consulta previa y propuesta.

La información que contempla el Art. 22.4 LPRL viene referida a las **conclusiones** que se deriven de los **reconocimientos médicos** efectuados en relación con la **aptitud del trabajador** para el desempeño del puesto de trabajo. Esto es, la declaración de aptitud que se deriva de los reconocimientos médicos.

A tenor de ello, de los reconocimientos médicos puede desprenderse cuatro supuestos distintos.

1. Que el trabajador será declara APTO. Implica que la persona que trabaja podrá desempeñar su tarea habitual sin ningún tipo de restricción por motivos de salud.
2. Que el trabajador sea declarado APTO CON RESTRICCIONES. Implica que la persona trabajadora podrá desempeñar su tarea habitual mediante la adopción de medidas de adaptación.
3. Que el trabajador sea declarado NO APTO. Calificación que recibe el trabajador cuando el desempeño de las tareas implique problemas serios de salud, o el trabajador tenga problemas de salud que le imposibiliten para la realización de las mismas, y tanto en uno como en otro caso no sea posible la adaptación o cambio de puesto de trabajo.

4. PENDIENTE DE CALIFICACIÓN. Situación en la que se encuentra el trabajador que está siendo sometido a estudio y/o vigilancia médica a fin de valorar su estado de salud para el desempeño del puesto.

De manera que la información a la que puede acceder el delegado/a de prevención es a la **DECLARACIÓN DE APTITUD** de cada trabajador, lo que a nuestro juicio comprende tener acceso, por ejemplo, al nombre y apellidos de los trabajadores, fecha del reconocimiento médico y las modificaciones o medidas preventivas que se deben activar en los puestos y condiciones de trabajo.

Por el contrario la información contenida en la historia clínica determinante de la condición de apto o no para un determinado puesto de trabajo, así como las pruebas clínicas que se hubieren practicado, forman parte del derecho a la intimidad del trabajador y NO pueden ser revelados a personas ajenas al servicio médico.

La acción sindical que ha de desarrollar el delegado/a de prevención dentro de esta facultad consiste en velar para que los puestos de trabajo de aquellos trabajadores que han sido declarados "aptos con limitaciones", sean objeto de adaptación.

En este sentido la adaptación pasa por adoptar medidas de carácter:

A. Personales: el trabajador podrá desempeñar las tareas habituales del puesto de trabajo al que está destinado, pero cumpliendo con las medidas higiénico-sanitarias prescritas por el médico para salvaguardar su salud.

B. Laborales:

B.1. Adaptativas: implican la adaptación de todo o parte del entorno laboral al trabajador para la realización íntegra de las tareas propias de su puesto de trabajo.

B.2. Restrictivas: implican la no realización total o parcial de tareas muy concretas y específicas de su puesto de trabajo.

En el caso de las recomendaciones personales solo serán facilitadas al trabajador.

En el caso de que el trabajador haya sido declarado "no apto", el delegado/a de prevención debe participar o colaborar en la recolocación de los trabajadores a otros puestos siempre que sea posible.

Asimismo, en el marco de la vigilancia de la salud, el delegado/a de prevención debe[8]:

- Elaborar el informe previo preceptivo a la realización de la vigilancia de la salud de carácter obligatorio.
- Participar en la definición de los riesgos objeto de vigilancia de la salud.
- Fomentar la participación de mujeres en el comité de seguridad y salud de la empresa, y en otros espacios de representación para reducir el sesgo de género en la identificación y priorización de necesidades.

[8] Vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales. Guía Básica y General de adaptación. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Laboral.

- Fomentar la participación de los trabajadores en la vigilancia de la salud a través de la información clara y precisa sobre los objetivos y beneficios de la misma.
- Recibir información suficiente y comprensible de los objetivos y de los métodos de la vigilancia de la salud así como de la finalidad y uso de los resultados, con el fin de que el trabajador pueda tomar la decisión de someterse a dicha vigilancia o no.
- Velar para que tras la práctica de la vigilancia específica de la salud el trabajador sea informado por escrito de los resultados de la misma, articulando la posibilidad de plantear dudas o demanda de información complementaria por parte del trabajador.
- Velar por que la documentación de carácter sanitario relativa a la vigilancia de la salud sea confidencial.
- Velar por la no discriminación en función del estado de salud de los trabajadores.
- Propiciar que en los convenios colectivos y acuerdos de empresa se contemplen referencias expresas a la mejora de la vigilancia específica de la salud y a las medidas preventivas para preservar la salud de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
- Identificar los convenios que tengan recogido el reconocimiento médico general o chequeo como sistemática de vigilancia de la salud de los trabajadores, y promover su no inclusión en el apartado correspondiente a la prevención de riesgos laborales.
- Solicitar y recibir de las empresas información sobre las actuaciones realizadas con motivo de la vigilancia de la salud realizada por los servicios de prevención.
- Solicitar los protocolos médicos específicos aplicados a los trabajadores en función de los riesgos a los que están expuestos como consecuencia de las actividades que desempeñan.

En cuanto a la **documentación relativa a las condiciones de seguridad y salud** y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la LPRL, la redacción normativa es inequívoca.

Así, el delegado/a de prevención debe recibir la siguiente documentación:

a) Plan de prevención de riesgos laborales. Incluyendo el contenido y características técnicas del concierto con el servicio de prevención ajeno (Art. 16.2, último párrafo, del Real Decreto 39/1997).

b) Memoria y programación anual de la actividad del servicio de prevención con el que el empresario haya concertado la actividad preventiva.

c) Evaluación de riesgos, tanto la inicial como las posibles actualizaciones y revisiones de las que sea objeto.

d) Las Fichas de Datos de Seguridad, que para poder cumplir con los objetivos de informar sobre la peligrosidad de un producto y facilitar información sobre las condiciones de manipulación de este, contienen una extensa información que se presenta, siguiendo un modelo definido en la normativa.

e) Manual de instrucciones y fichas técnicas de las máquinas y equipos de trabajo.

f) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.

g) Plan de formación.

h) Medidas de emergencia (incluye Plan de autoprotección donde sea obligatorio).

i) Informes de auditorías.

- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos descritos en párrafos anteriores. En este caso, el acceso a la documentación incluye:
  - Recibir información suficiente y comprensible de los objetivos y de los métodos de la vigilancia de la salud así como de la finalidad y uso de los resultados, con el fin de que el trabajador pueda tomar la decisión de someterse a dicha vigilancia o no.
  - Recibir información sobre las actuaciones realizadas con motivo de la vigilancia de la salud realizada por los servicios de prevención.
  - Recibir copia de los protocolos médicos específicos aplicados a los trabajadores en función de los riesgos a los que están expuestos como consecuencia de las actividades que desempeñan.
  - Recibir información acerca de las excepciones[9] a la voluntariedad contempladas en el Art. 22.1 LPRL, y emitir el correspondiente informe de conformidad/disconformidad.

j) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En este caso, la relación de accidentes de trabajo y daños sufridos por los trabajadores, como son los informes de siniestralidad y otros indicadores de accidentabilidad, se facilitará de forma disociada (seudonimización), sin identificar el trabajador afectado.

k) En cuanto a la posibilidad de acceder a un parte de accidente o enfermedad profesional concretos, se podrá siempre que haga de manera disociada, es decir, sin referenciarla al sujeto concreto accidentado. De esta manera se garantizaría el principio de confidencialidad.

l) Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no es una actividad autónoma, sino una parte del proceso de evaluación de los riesgos laborales, en cuanto elemento eventualmente determinante de la revisión de la evaluación inicial. El acceso a los

[9] Del carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

resultados de dicha investigación forma parte del derecho de información sobre la evaluación de riesgos y está comprendido dentro del Art. 23 de la Ley 31/1995 (LA LEY 3838/1995), de manera que los delegado/as de prevención recibirán una copia de dicha investigación.

- Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan su actividad dos o más empresas los delegado/as de prevención de la empresa titular del centro de trabajo deben ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el que se subcontrate parte de la actividad de la empresa principal.

Art. 36.2 c).

Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Esta facultad se desenvuelve en el ámbito de las competencias de información y control y vigilancia.

Implica que la empresa debe comunicar al delegado/a de prevención los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que acontezcan en el transcurso de la actividad laboral, al objeto de que pueda llevar a cabo una labor indagatoria sobre las causas y circunstancias que rodearon al siniestro.

Del tenor literal del artículo se deduce que esta comunicación viene referida exclusivamente al accidente de trabajo que ha causado un daño a la salud, dejando fuera al incidente[10] o accidente blanco. Ahora bien, si la empresa persigue mejorar la prevención, no será suficiente. La investigación deberá extenderse a TODOS los accidentes, incluidos aquellos que no hayan ocasionado lesiones a los trabajadores. Su investigación permitirá identificar situaciones de riesgo desconocidas o infravaloradas hasta ese momento e implantar medidas correctoras para su control, sin que sea necesario esperar a la aparición de consecuencias lesivas para los trabajadores expuestos.

Esta comunicación debe hacerse en el momento en el que la empresa tenga conocimiento del siniestro. Lo contrario impediría que el delegado/a de prevención pueda personarse en el lugar de los hechos, y realizar su propia investigación. El incumplimiento de este debe de comunicación se considera infracción grave (Art. 12.11 Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social).

Conviene recordar que cuando se produce un daño para la salud de los trabajadores el empresario llevará a cabo una investigación al respecto (Art. 16.3 LPRL) y revisará la

[10] Sucesos que no originan una lesión pero sí daños materiales (accidentes blancos) y aquellos que no originan lesión ni daños materiales (incidentes) pero que se repiten con frecuencia o tienen un elevado potencial lesivo.

evaluación de riesgos (Art. 16.2 a). En ambos casos el delegado/a de prevención tendrá derecho a acceder a la documentación que se genere tanto de la investigación del accidente como de la revisión de la evaluación de riesgos.

Más allá de la propia investigación que puede llevar a cabo el delegado/a de prevención, su actuación en este ámbito engloba otras manifestaciones.

1. Debe velar porque la contingencia sea considerada profesional, asegurándose que se ha notificado el Parte de Accidente o de Enfermedad Profesional, mediante el correspondiente sistema electrónico, Delt@ o CEPROSS. En el caso de no ser así se podrá denunciar ante la Inspección de Trabajo.
2. Debe vigilar que el trabajador recibe una copia del parte de accidente o de enfermedad profesional.
3. Debe participar activamente en la investigación de cualquier daño para la salud que sufran los trabajadores. Si bien la investigación la lleva a cabo el técnico de prevención, los delegado/as tienen derecho a participar en ella y recibir copia; también puede personarse en el lugar de los hechos y realizar su propia investigación, entrevistando a la persona accidentada y a compañeros/as. Cuanto antes se realice mejor. Se recomienda utilizar una plantilla de investigación de accidentes de trabajo[11]. Conviene llevar a cabo un registro de toda la documentación relativa a los accidentes de trabajo para hacer seguimiento y análisis.
4. Proponer las medidas preventivas y/o correctoras (Art. 36.4 LPRL) y controlar que se implantan aquellas que se determinaron en la revisión de la evaluación de riesgos.
5. Asegurarse de que la empresa comunica a la autoridad laboral, dentro de las 24 horas, los accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales o que afectan a 4 o más trabajadores.
6. Vigilar que los trabajadores/as que vayan ocupar puestos de trabajo susceptibles de generar una enfermedad profesional, son sometidos a reconocimientos médicos iniciales y periódicos.
7. Realizar un seguimiento de los trabajadores accidentados, al objeto de garantizar que se respetan sus derechos y comunicando a la empresa cualquier tipo de incidencia que se pueda presentar por la actuación de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.
8. Cuando sea preciso, velar porque la reincorporación al puesto de trabajo se realiza con una adecuada adaptación, y si corresponde con la determinación de trabajador o trabajadora especialmente sensible, en caso de existir secuelas.
9. Solicitar la revisión de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del puesto de trabajo afectado.

[11] NTP 442: Investigación de accidentes-incidentes: procedimiento. INSST. Incorpora un modelo que puede ser utilizado por el delegado/a de prevención.

Art. 36.2 d).

> ***Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.***

Esta facultad forma parte de la competencia informativa. Destaca su relevancia instrumental puesto que se proyecta en otros derechos participativos, especialmente sobre el de propuesta, de participación y de control.

El alcance de las informaciones que la empresa debe facilitar al delegado/a de prevención es muy amplio, pues comprende aquellas que procedan de las personas u órganos internos o externos, públicos o privados encargados de las actividades de protección y prevención.

Los sujetos que intervienen en las actividades de prevención y protección en una empresa pueden ser:

ACTIVIDADES DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN EN LA EMPRESA	ORGANISMOS PÚBLICOS COMPETENTES EN SEGURIDAD Y SALUD
Servicio de prevención (propio/ajeno).	Inspección de Trabajo
Trabajador designado.	Órganos Técnicos de las CCAA
Recurso preventivo.	Inspección de Minas
Auditoría.	Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social
Organismos de Control Autorizados (OCA[12]).	

En todos los casos, los informes, documentos e informaciones que estos sujetos trasladen a la empresa, dentro del ámbito de sus competencias, deben ser facilitados al delegado/a de prevención.

Para mayor concreción, aportamos un listado orientativo del tipo de informaciones que cada organismo facilita a la empresa.

- ***SERVICIO DE PREVENCIÓN***

El servicio de prevención, además de realizar las actividades preventivas que le están reservadas (31.3 LPRL), debe asesorar y apoyar al empresario para integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa. Estas informaciones deben ser trasladas al

[12] Son entidades que disponen de una acreditación expedida por ENAC que las habilita para verificar el cumplimiento de las condiciones y requisitos de seguridad establecidos en los Reglamentos de Seguridad para los productos e instalaciones industriales (ej. Ascensores, instalaciones de alta/baja tensión, instalaciones contra incendios, etc.

delegado/a de prevención. Igualmente, no debemos olvidar que el servicio de prevención debe asesorar y asistir también a los representantes de los trabajadores, atender sus consultas y tener en cuenta sus observaciones.

- Derivadas del diseño, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.
- Derivadas de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y eficacia).
- Derivadas del diseño, implantación y aplicación de un plan de información y formación de los trabajadores.
- Derivadas de las situaciones de emergencias.
- Derivadas del desarrollo de la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos del trabajo.
- Derivadas de la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Derivadas de la coordinación de las actividades empresariales (contratas, subcontratas, etc.).

Derivadas de la memoria y programación anual y la memoria de actividades del servicio (cuando proceda).

- ***TRABAJADOR DESIGNADO/RECURSO PREVENTIVO***

El trabajador designado es una de las figuras de la modalidad organizativa preventiva previstas en la Ley (Art. 30 LPRL). Se encarga de llevar a cabo aquellas actividades preventivas para las que haya sido capacitado, en colaboración con el servicio de prevención si lo hubiere. Este trabajador no tiene dedicación exclusiva, en consecuencia combina sus funciones específicas de puesto con las de prevención.

Sus funciones en prevención de riesgos laborales dependen de la cualificación que posean, pudiendo ser similares a las que desempeñan los servicios de prevención. Por ello, los informes, documentos e informaciones que evacúen como consecuencia de su función preventiva, deben ser trasladados al delega/a de prevención en los mismo términos que el apdo. anterior.

El recurso preventivo (Art. 32 bis LPRL), es aquella persona designada por la empresa para controlar que se cumplen las medidas preventivas ante unos supuestos[13] determinados.

[13] Art. 32 bis LPRL:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Esta función puede recaer sobre un miembro del servicio de prevención propio o ajeno; sobre el trabajador designado, o cualquier otro trabajador de la empresa.

Su función principal es la de vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos (Artículo 22.4 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención[14]). Si en el desarrollo de esta vigilancia observa un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, realizará las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y lo comunicará a la empresa.

Esta comunicación, que puede recoger además las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas, deberá ser traslada al delegado/a/de prevención.

- ***AUDITORIA***

Con carácter general[15] aquellas empresas que lleven a cabo la gestión de la prevención de riesgos laborales con medios propios (asunción personal del empresario; trabajador designado; servicio de prevención propio o mancomunado) deben someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa (Art. 29 RD 39/1997).

La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los delegado/as de prevención.

Sin olvidar que la empresa debe consultar con los delegado/as de prevención y permitir su participación en la realización de la auditoría según lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL. En particular, el auditor deberá recabar información de los representantes de los trabajadores sobre los diferentes elementos forman parte del contenido de la auditoría (Art. 31.3 y 31.4 RD 39/1997).

- ***ORGANISMOS DE CONTROL AUTORIZADOS***

Los Organismos de Control son entidades independientes, debidamente autorizadas por la Administración competente en materia de industria del territorio donde inicien su actividad o se ubiquen sus instalaciones, que verifican el cumplimiento de las condiciones

[14] RD 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.

[15] Están exentas de pasar auditorías las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas.

y requisitos de seguridad establecidos en los Reglamentos de Seguridad para ciertos productos e instalaciones industriales.

Los ámbitos reglamentarios en los cuales los Organismos de Control pueden actuar en materia de Seguridad Industrial, son dos: Instalaciones Industriales y Productos.

INSTALACIONES INDUSTRIALES	PRODUCTOS
Accidentes Graves AG	Equipos a Presión
Almacenamiento de Productos Químicos APQ	Equipos a Presión Transportables
Alta Tensión AT	Recipientes a Presión Simples
Aparatos Elevadores: Ascensores ASC Grúas Autopropulsadas GRU-A y Grúas Torre GRU-TO	Ascensores
Baja Tensión. BT	Ascensores: modificaciones importantes
Combustibles Gaseosos CG	Combustibles Gaseosos: Aparatos de Gas
Equipos a Presión EP	Máquinas
Incendios: Seguridad contra Incendios en establecimientos industriales INC	Calderas nuevas de agua caliente alimentadas con combustibles líquidos y gaseosos
Instalaciones Frigoríficas IF	Equipos de protección individual
Instalaciones Petrolíferas IP	
Instalaciones Térmicas en Edificios ITE	
Transporte de Mercancías en Contenedores TMC	
Transporte de Mercancías Peligrosas ADR	
Transporte de Mercancías Perecederas ATP	

Los Reglamentos de seguridad industrial de cada instalación y producto establecen las actividades de inspección reglamentaria a realizar por estos Organismos de Control autorizados así como su periodicidad. Una vez realizada la inspección o verificación estos organismos de control emiten un informe que puede ser favorable, condicionado (con deficiencias que deben ser corregidas en un plazo) o negativo.

A pesar de que los reglamentos de seguridad industrial no son legislación laboral, y en consecuencia no contemplan el derecho a la información, participación y consulta de los trabajadores, las características generales las instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador (Art. 4.7º LPRL).

Ello implica que la empresa está obligada a mantener estas instalaciones en correcto estado de funcionamiento y es responsable, en todo momento, del cumplimiento de los requisitos técnicos y de seguridad establecidos en los Reglamentos correspondientes (normativa de obligado cumplimiento en su totalidad).

En la medida en que estas inspecciones forman parte del proceso de evaluación de riesgos de la empresa[16] (Art. 16 LPRL) y se integran en la planificación preventiva, los delegado/as de prevención deben conocer el resultado de las mismas.

- ***INSPECCION DE TRABAJO***

En apartados anteriores, hemos hecho referencia a la actuación del delegado/a de prevención en el marco de la actuación de la Inspección de Trabajo.

Lo más relevante en cuanto al ejercicio de esta competencia es:

a) El delegado/a tiene derecho a conocer el resultado de la actuación inspectora.
b) El delegado/a puede realizar las observaciones que estime oportunas en el transcurso de la actuación inspectora.
c) El delegado/a podrá acompañar al Inspector durante la visita al centro de trabajo.

- ***ORGANOS TÉCNICOS DE LAS CCAA***

En el caso de Castilla y León se trata de las Unidades Provinciales de Seguridad y Salud Laboral[17], cuya coordinación le corresponde a la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León.

Las funciones que llevan a cabo en el seno de las empresas son:

- Visitas conjuntas con la Inspección Provincial de Trabajo para el control de empresas con mayor siniestralidad laboral, previamente aprobadas en el seno de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud.
- Informes a requerimiento de la Inspección Provincial de Trabajo sobre instalaciones, procedimientos, sistemas de prevención, etc.
- Informes a requerimiento de la autoridad laboral para el registro y autorización de trabajo de empresas con riesgo de amianto.

[16] El hecho de que ciertos equipos o instalaciones de trabajo o protección estén sujetos a inspecciones de los organismos de control autorizados, e incluso del propio fabricante, no implica que tales instalaciones o equipos queden fuera de la evaluación de los riesgos y de la consiguiente planificación preventiva; en estos casos, el evaluador debe comprobar que disponen de los comprobantes o certificados exigibles, sin perjuicio de que, como para cualquier otro tipo de equipo o instalación (con o sin marcado CE), deba comprobar que se utiliza de acuerdo con la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, así como poner de manifiesto la necesidad de tomar medidas cuando observe cualquier circunstancia que implique el incumplimiento de un requisito legal (por ejemplo, si observa que se ha retirado un dispositivo de protección o que se está utilizando incorrectamente).

[17] RD 831/1995 de traspaso de funciones y servicios de la administración del estado a la comunidad autónoma de Castilla y León.

- Informes a requerimiento de la autoridad laboral para la acreditación de empresas como servicios de prevención de riesgos laborales en las distintas especialidades.
- Informes de apertura a requerimiento de la Ciudad Autónoma de empresas calificadas con actividades insalubres, nocivas o peligrosas.
- Visitas a iniciativa a empresas para el control del estado de seguridad y funcionamiento de los servicios de prevención.
- Investigación de accidentes graves y mortales.
- Asesoramiento a demanda de trabajadores, empresas y organismos.

En estos casos, toda la información que se derive de sus actuaciones debe ser traslada al delegado/a de prevención.

- ***INSPECCION DE MINAS***

La competencia general en materia de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales esta atribuida a la Inspección de Trabajo, (Art. 9 LPRL) y específicamente en materia de informes sobre accidentes de trabajo mortales, muy graves y graves.

No obstante, en los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan *la aplicación de técnica minera* la competencia de vigilancia y control la ostenta la Inspección de Minas (apdo. 2 del Art. 7 LPRL).

En este caso, el informe que se desprenda de esta actuación inspectora, así como las informaciones que pudrieran derivarse de la misma, deben ser trasladas al delegado/a de prevención en los mismos términos que las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- ***MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL***

Aunque estas entidades se dedican principalmente a colaborar con la Seguridad Social en la gestión de las contingencias comunes y profesionales, dedican una pequeña parte de su actividad al desarrollo de actividades preventivas englobadas en tres categorías.

a) Actividades de asesoramiento a empresas asociadas y trabajadores autónomos adheridos.
b) Actuaciones para el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
c) Actividades de investigación, desarrollo e innovación para la reducción de las contingencias profesionales

Las actividades de asesoramiento y de control de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que incluyen visitas a los centros de trabajo cuando sea preciso, persiguen facilitar a las pymes la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa, marcándoles las pautas precisas.

En estos supuestos, la información y documentación que la mutua facilite a la empresa, debe ser trasladada al delegado/a de prevención en los mismo términos que si de un servicio de prevención de tratara.

Art. 36.2.e).

> ***Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.***

Esta facultad forma parte de la competencia informativa y de control y vigilancia del delegado/a de prevención.

En este caso, la competencia informativa adquiere dos dimensiones:

a) Derecho a informarse. El delegado/a de prevención puede buscar la información de manera autónoma para verificar el estado de las condiciones de trabajo, recibiendo la información directamente de los propios trabajadores. Puede hacerlo además, visitando los puestos de trabajo durante la jornada de trabajo.

b) Derecho a informar. Sin duda, una actividad básica de cualquier representante de los trabajadores es la comunicación con sus representados. En el ámbito preventivo implica trasladar a los trabajadores aquellas informaciones que sean relevantes para la seguridad y salud, y llevar a cabo acciones de difusión, fomento y promoción de la prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, la competencia de control y vigilancia adquiere una dimensión fiscalizadora, en cuanto que se centra en verificar el estado de las condiciones de trabajo y cumplimiento real de la normativa. Esta facultad equivale a una verdadera inspección (sin capacidad sancionadora) cuyo ejercicio requiere la visita a cualquier lugar o instalación del centro de trabajo.

Nótese que este artículo dice textualmente "acceder a cualquier zona" de los lugares de trabajo, sin establecer limitaciones de ningún tipo, lo que en principio nos lleva a entender que podrá visitarse cualquier zona o dependencia de la empresa en la que se desempeñe actividad laboral o que pueda tener cierta incidencia en materia de seguridad y salud.

Con respecto al momento en el que el delegado/a de prevención puede realizar la visita, es evidente que sea durante la jornada laboral o en horario de trabajo, pues sólo entonces puede verificarse efectivamente la adecuación de la planificación preventiva y el cumplimiento de la normativa en materia de prevención. En este punto, la única limitación clara que se impone es que tales tareas de control no alteren el desarrollo normal de la actividad preventiva.

Con relación a esta cuestión es relevante, entre otras, lo señalado en la STSJ de Aragón, de 23 de junio de 2004:

a) *"Para el ejercicio del derecho demandado no es preciso que haya una previa convocatoria; el anuncio primero a la empresa, además, ya suponía una reunión y convocatoria. Sin que la comunicación, en principio, supusiese –sin más– un abuso.*

b) La negativa fue frontal, sin alternativa.

c) Con alegato de «circunstancias productivas y de seguridad», que no se explicitaron, que determinaban «restringir al máximo» las visitas. Restringir no es imposibilitar; y tal restricción, en cualquier caso, ante el derecho que aquí está en juego, no justifica –en general– la negativa al representante sindical que tiene el derecho reclamado.

d) La razón referente a la fecha –tan concreta y laboralmente cargada– no se explicitó, se adujo con posterioridad, por lo que el impedimento estuvo injustificado y supuso la alegada vulneración, si bien con la matización de intensidad antes dicha, pero ello no impide declararlo así, estimando la demanda en tal sentido. Y es que si la entendía que en la fecha mencionada, por las razones que estimase justificativas, no era posible lo solicitado sin perjuicio del proceso productivo, debió expresarlo así, indicando las causas, para –mostrando con ello su no negativa– propiciar otra fórmula o cambio de fecha y, en cualquier caso, quedar justificada ante pretensión como la presente, inclusive con alegato futuro, por parte de la empresa, de un abuso o ejercicio desviado del derecho (que no se ha constatado) por el demandante".

Llevar a cabo visitas periódicas a los lugares de trabajo se convierte, por lo tanto, en un mecanismo de participación activa de todos los trabajadores. El conocimiento de la existencia de un problema dentro de la empresa depende, en gran medida, de la actividad sindical que desarrolle el delegado/a de prevención. Interesarse por dichos problemas, por las opiniones de sus compañeros, por la investigación de los accidentes que ocurran, por el análisis de la información suministrada por la empresa, debe ser la estrategia sindical que se debe seguir para procurar que la labor en esta materia sea lo más fructífera posible.

Art. 36.2 f).

> ***Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.***

Estamos ante una facultad que entra de lleno en la competencia de propuesta.

Es una manifestación concreta del derecho a la participación en seguridad y salud, tanto de los trabajadores como de los delegado/as de prevención.

Los Delegado/as tienen la facultad y el deber de realizar todas aquellas propuestas que crean convenientes para la mejora de las condiciones de seguridad y salud que afectan a todos los trabajadores, incluyendo a los de ETT y a los de las empresas subcontratadas.

Estas propuestas pueden realizarse tanto a la empresa como al comité de seguridad y salud. A la empresa, con el fin de se adopten medidas de carácter preventivo, y al comité, con el fin de que se discutan y se llegue a acuerdos. El derecho de propuesta también

puede tener como destinatario a los representantes unitarios con vistas a que por éstos se acuerde, conforme a lo prevenido en el Art. 21.3, la paralización de las actividades de los trabajadores afectados por un riesgo grave e inminente (Art. 21 LPRL).

No existen límites materiales a este derecho. Las propuestas pueden ser de todo tipo siempre que tengan como fin la mejora de los noveles de seguridad y salud. El único límite lo encontramos en el carácter no vinculante de la propuesta, si bien es importante resaltar que según el Art. 36.4 "La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, propuestas por el delegado/a de prevención, deberá ser motivada". De esta manera la Ley implanta un contrapeso al poder de decisión de la empresa.

En cuanto al procedimiento, tampoco encontramos referencias en la legislación. Sin embargo, lo aconsejable es hacerlo por escrito, motivando la propuesta y estableciendo un plazo si la situación lo requiere.

Art. 36.2 g).

> ***Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 (riesgo grave e inminente).***

Estamos frente a una facultad que se desenvuelve en el derecho de veto reconocido a la representación unitaria y específica cuando exista una situación de riesgo grave e inminente.

La intervención de los delegado/as de prevención se regula con mayor precisión en el Art. 21 LPRL, y su ejercicio está condicionado a aquellos casos en que "no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal", pues es a éstos a quienes les corresponde paralizar la actividad cuando el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

No es una facultad nueva en nuestro ordenamiento jurídico. El Estatuto de los Trabajadores en su Art. 19 ya contemplaba esta posibilidad, si bien se la atribuía en exclusiva a los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad (antiguos comités de seguridad e higiene en el trabajo) y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores. Para poder llevarla a cabo la norma exigía un acuerdo mayoritario del comité, o bien decisión del 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyo proceso fuera continuo. Este requisito de mayorías en la práctica volvía inoperante el derecho.

Con la entrada en vigor de la LPRL, se modifica en Art. 19 ET en términos compatibles con el Art. 21 LPRL, incorporando la figura del delegado/a de prevención y eliminado el requerimiento de mayorías.

El Art. 21 LPRL nos indica los elementos que han de concurrir para que los delegado/as de prevención puedan paralizar la actividad son:

1. Existencia de un riesgo grave e inminente[18].
2. Que la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.
3. Que no sea posible reunir a la representación unitaria con la debida urgencia.
4. Que la decisión se adopte con por mayoría de los delegado/as de prevención.

1. Exigencia de riesgo grave e inminente

Art. 4.4º LPRL. Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

1. Que la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores

Estamos frente a un supuesto de inacción de la empresa que se manifiesta en dos vertientes. Que la empresa no adopte las medidas a las que está obligada reguladas en los apdos. a), b) y c)[19]; o no permita adoptarlas. Entendemos que este impedimento viene referido al derecho de los trabajadores afectados a interrumpir su propia actividad.

A ambos supuestos se une la posibilidad de que los delegado/as consideren que las medidas adoptadas son insuficientes, siendo la paralización la única actividad que cabe para eliminar el riesgo grave e inminente.

La facultad de paralización de la actividad por parte de representantes de los trabajadores es absolutamente autónoma y no se condiciona a la formulación de requerimientos previos al empresario ni a otras instancias. A pesar de ello, es conveniente dejar constancia de haber solicitado previamente a la empresa la adopción de un determinado comportamiento frente a la situación de riesgos, dejando acreditada su negativa que ha de ser motivada (Art. 36.3 LPRL).

---

[18] En el Apdo. de "Competencia de Veto" de esta publicación se define "riesgo grave e inminente".

[19] a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

La falta de respuesta o una respuesta insuficiente de la parte empresarial evidenciarán el incumplimiento de las obligaciones que se le imponen ante situaciones de riesgo grave e inminente, facilitando enormemente la acreditación de este presupuesto si posteriormente se discute tal actuación en sede judicial.

Para formalizar este proceso, se debe notificar a la empresa, motivar el trámite con amplitud de detalles y trasladar toda la información a la autoridad laboral con la que llegará a un acuerdo y decisión pertinente de forma inmediata. Pero hay que recordar que, para ello, se lleva a cabo un plazo que hay que respetar, regido por las siguientes 24 horas desde su aplicación.

3. Que no sea posible reunir a la representación unitaria con la debida urgencia

La LPRL no contempla el plazo en el que razonablemente debe producirse la reunión de la representación unitaria con el quórum requerido. Deja a criterio de los delegado/as de prevención determinar cuándo es imposible "reunir con la debida urgencia".

Realizando una interpretación amplia del alcance de la expresión y considerando que la gravedad del riesgo requiere una respuesta rápida, consideramos que la decisión de los delegado/as de prevención queda salvaguardada en todos los casos, siempre que el acuerdo adopte por mayoría.

3. Que la decisión se adopte por mayoría de los delegado/as de prevención

Al no introducir mayores concreciones, cabe entenderse que el acuerdo de paralización adoptado bien por los representantes legales, bien por los delegado/as de prevención no requiere mayoría cualificada sino que en ambas situaciones se rige por el criterio de mayoría simple.

Una vez adoptada la decisión de paralizar la actividad, los delegado/as de prevención deben comunicar el acuerdo de paralización a la empresa y a la autoridad laboral de manera inmediata. Esta comunicación se hará por escrito en ambos casos.

Es importante señalar el procedimiento regulado en el Art. 21.3 la LPRL no contempla la participación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social[20] en el mismo, sino de la autoridad laboral, que es la única competente para confirmar o levantar el acuerdo de paralización. De ahí que sea ésta a quien deben comunicarse los acuerdos de paralización.

Normalmente la autoridad laboral requiere informe a la Inspección de Trabajo para verificar si se dan las condiciones del supuesto de hecho analizado, de manera que su intervención se produce a instancias de la propia Administración.

En cualquier caso, si la comunicación se realiza a la Inspección de Trabajo, ésta le dará traslado de la misma a la autoridad laboral.

[20] La paralización de la actividad por parte de la Inspección de Trabajo viene regulada en el art. 44 LPRL.

La autoridad laboral por su parte, debe confirmar o anular el acuerdo de paralización en el plazo de 24 horas, sin olvidar que la empresa cumplirá con la orden de paralización, ya que se trata de una decisión ejecutiva, de obligado cumplimiento para la empresa.

Por último, se contempla expresamente que la paralización no podrá suponer en ningún caso perjuicio alguno para los trabajadores o sus representantes, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

CUADRO RESUMEN

COMPETENCIAS Y FACULTADES: ***COLABORACIÓN***
ACTUACIONES: ***Con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva (36.1 a).***   ***Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (36.1.b).***

COMPETENCIAS Y FACULTADES: ***INFORMATIVAS***
ACTUACIONES: ***Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y en particular a (36.2.b):***   ***Plan de prevención de riesgos laborales. Incluyendo el contenido y características técnicas del concierto con el servicio de prevención ajeno (Art. 16.2, último párrafo, del Real Decreto 39/1997).***   ***Memoria y programación anual de la actividad del servicio de prevención con el que el empresario haya concertado la actividad preventiva.***   ***Evaluación de riesgos, tanto la inicial como las posibles actualizaciones y revisiones de las que sea objeto (Art. 16 LPRL).***   ***Las Fichas de Datos de Seguridad de los productos.***   ***Manual de instrucciones y fichas técnicas de las máquinas y equipos de trabajo.***   ***Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.***   ***Plan de formación en PRL.***   ***Medidas de emergencia (incluye Plan de autoprotección donde sea obligatorio).***   ***Informes de auditorías.***   ***Informes de vigilancia de la salud, en concreto:***   ***Conclusiones en términos de aptitud derivados de los reconocimientos médicos.***   ***Recibir información acerca de las excepciones a la voluntariedad contempladas en el Art. 22.1 LPRL, y emitir el correspondiente informe de conformidad/disconformidad.***

Información suficiente y comprensible de los objetivos y de los métodos de la vigilancia de la salud así como de la finalidad y uso de los resultados, con el fin de que el trabajador pueda tomar la decisión de someterse a dicha vigilancia o no.

Información sobre las actuaciones realizadas con motivo de la vigilancia de la salud realizada por los servicios de prevención.

Copia de los protocolos médicos específicos aplicados a los trabajadores en función de los riesgos a los que están expuestos como consecuencia de las actividades que desempeñan.

Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo

Partes de accidente o enfermedad profesional siempre que haga de manera disociada.

Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En estos casos, el delegado/a de prevención debe:

Velar porque la contingencia sea considerada profesional.

Vigilar que el trabajador recibe una copia del parte de accidente o de enfermedad profesional.

Participar activamente en la investigación.

Solicitar copia de la investigación desarrollada por la empresa.

Personarse en el lugar de los hechos y realizar su propia investigación.

Proponer las medidas preventivas y/o correctoras (Art. 36.4 LPRL) y controlar que se implantan.

Asegurarse de que la empresa comunica a la autoridad laboral, dentro de las 24 horas, los accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales o que afectan a 4 o más trabajadores.

Vigilar que los trabajadores/as que vayan ocupar puestos de trabajo susceptibles de generar una enfermedad profesional, son sometidos a reconocimientos médicos iniciales y periódicos.

Realizar un seguimiento de los trabajadores accidentados.

Velar porque la reincorporación al puesto de trabajo se realiza con una adecuada adaptación, y si corresponde con la determinación de trabajador o trabajadora especialmente sensible, en caso de existir secuelas.

Solicitar la revisión de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del puesto de trabajo afectado.

Información que provenga de los servicios de prevención, trabajadores designados, recursos preventivos, empresas auditoras, Organismos de Control Autorizados, Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, Inspección de trabajo, Inspección de minas y Áreas de seguridad y salud de las CCAA.

Información de los contratos de prestación de obras o servicios por el que se subcontrate parte de la actividad de la empresa principal.

COMPETENCIAS Y FACULTADES: ***CONSULTA PREVIA***

ACTUACIONES: ***Consultar con la debida antelación sobre (Art. 33 LPRL):***

La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

COMPETENCIAS Y FACULTADES: ***PROPUESTA***

ACTUACIONES: ***El Art. 36.2 LPRL contempla del derecho del delegado/a a realizar propuestas de dos tipos;***

Dirigidas a recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo (Art. 36.2)

Dirigidas a mejorar los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (Art. 362).

Dirigidas al comité de seguridad y salud al objeto de paralizar la actividad pro riesgo grave e inminente (Art. 36.2 f).

Dirigidas a los técnicos de prevención e Inspección de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo (36.2.a).

COMPETENCIAS Y FACULTADES: ***VIGILANCIA Y CONTROL***
ACTUACIONES: ***Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo*** ***Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo".***

COMPETENCIAS Y FACULTADES: ***VETO***
ACTUACIONES: ***Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.***

COMPETENCIAS Y FACULTADES: ***ACCIÓN***
ACTUACIONES: ***Posibilidad de llevar a cabo acciones en el ámbito judicial y administrativo.***

3

ANÁLISIS DE LAS GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Los delegado/as de prevención y el comité de seguridad y salud tienen atribuidas competencias fundamentales en orden a garantizar el cumplimiento y la efectividad de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, y tienen atribuidas funciones de vigilancia, intermediación y colaboración.

Dada la importancia de la participación de los trabajadores en esta materia, y para garantizar el ejercicio de estas funciones, los delegado/as deben poder actuar con libertad en el ejercicio de esta labor representativa, de ahí la necesidad de establecer garantías en el desarrollo de sus funciones.

El legislador ha considerado que es necesario dotar de una especial protección a estos representantes con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, a imagen y semejanza de los delegado/as de personal, proporcionándoles una serie de garantías que se recogen en el artículo 37.1 y 2 LPRL.

Este artículo recoge una remisión al régimen de garantías de los delegado/as de personal regulado en el Art. 68 ET así como los límites a la actuación del delegado/a de prevención impuestos por el deber de sigilo profesional.

Esta remisión al régimen de garantías de los delegado/as de personal nos da una idea de la indudable trascendencia que para la prevención de riesgos laborales tiene la representación específica, al tiempo que impulsa una acción sindical garantista e independiente.

La redacción literal del Art. 37 LPRL, es como sigue:

Art. 37 Garantías y sigilo profesional de los delegado/as de prevención

1. *Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegado/as de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.*

El tiempo utilizado por los delegado/as de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

***2.** El empresario deberá proporcionar a los Delegado/as de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.*

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegado/as de prevención.

Resumiendo. Puesto que los delegado/as de prevención son representantes de los trabajadores, les son también aplicables las garantías establecidas para éstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, fundamentalmente las que se refieren al ejercicio de sus funciones con absoluta independencia, disponibilidad de un crédito horario retribuido para el desarrollo de sus cometidos, así como garantías específicas en caso de imposición de sanciones (apertura de expediente contradictorio) o frente al despido (prioridad de permanencia en la empresa, presunción de nulidad del despido adoptado durante el ejercicio de sus funciones o durante el año posterior, etc.).

Todo ello sin perjuicio de las que se puedan establecer por convenio colectivo, dada su naturaleza de derecho necesario relativo, y por tanto susceptibles de ser ampliadas por esta vía.

Por otra parte, el empresario debe proporcionarles los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Antes de analizar cada una de estas garantías de forma individualizada, hay que aclarar una cuestión previa referida al titular de las mismas, ya que aunque el supuesto habitual es que los delegado/as de prevención sean designados entre los delegado/as de personal, en algunos casos la designación puede realizarse de otra forma distinta (Art. 35.4 LPRL).

¿Qué ocurre entonces en estos casos, cuando el delegado/a de prevención no es delegado/a de personal?

A esta pregunta da respuesta el Tribunal Supremo en su sentencia 956/2016, de 16 de noviembre afirmando que "*el reconocimiento de las garantías del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores no está exclusivamente vinculado al ejercicio de la acción sindical por parte de los representantes legales de los trabajadores, sino que es extensible a todos los que ejerciten tareas de protección y prevención de riesgos laborales".*

Esta sentencia reconoce el derecho al crédito horario de los delegado/as de prevención que no son representantes de personal, en los mismos términos que éstos.

Por tanto, las garantías a que se refiere este artículo 37, se refieren tanto a los delegado/as de prevención que son delegado/as de personal (supuesto más habitual) como a aquellos que no lo son por haber sido elegidos de conformidad con alguna de los supuestos previstos en el artículo 35.4 LPRL: convenio colectivo y negociación colectiva o acuerdo a que se refiere el artículo 83.3 del ET.

A modo de conclusión, lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a todos los delegado/as de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

Veamos en qué se concretan estas garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegado/as de personal.

El delegado/a de prevención está protegido frente al poder sancionador empresarial en todo lo que se refiere a su actuación como representante especializado en materia de seguridad y salud laboral. Esta protección únicamente alcanza a sus actuaciones representativas en materia de seguridad y salud laboral[21]. De manera que si el acto imputado al delegado/a de prevención es estrictamente laboral, no guardando relación alguna con su función de representación, puede ser objeto de sanción.

En este caso, el Art. 68 ET dispone que con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por falta grave o muy grave del delegado/a de prevención, deba sustanciarse un doble trámite de audiencia (expediente contradictorio) tanto de él, como del resto de representantes en materia de prevención de riesgos laborales.

Ello implica que debe hacerse saber a quién se pretende sancionar con una expresión clara de los hechos y las faltas que se le imputan, dándole audiencia y otorgando la posibilidad de desvirtuar esos hechos en el mismo expediente, aportando las pruebas que el delegado/a de prevención considere oportunas. En este procedimiento deben ser oídos además, el comité de empresa o los delegado/as de personal.

La Sala 4ª del Tribunal Supremo en sentencia de 18 de febrero de 1997 ha establecido que *"el expediente contradictorio será exigible también en el caso de que las sanciones que se imputen al representante no lo sean en el ejercicio de su representación".*

Se trata de una garantía procedimental que se extiende a toda sanción que se pretenda imponer al representante de los trabajadores, de modo que se abrirá expediente contradictorio siempre y en todo caso.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

[21] STSJ de Cantabria, de 17 de enero de 2002.

Este derecho se extiende a los desplazamientos y traslados de los representantes a otros centros de trabajo en distinta localidad.

La finalidad de estas dos garantías (expediente contradictorio y prioridad de permanencia) es proteger al representante de los trabajadores frente a decisiones empresariales que pueden perjudicarle, de forma que pueda ejercer su tarea con libertad. De conformidad con la jurisprudencia, el derecho a la prioridad de permanencia no cabe entenderlo con respecto a la totalidad de la plantilla de la empresa, sino únicamente con referencia a los trabajadores que resulten afectados por las suspensiones o extinciones dentro de los grupos profesionales a los que pertenece el representante.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54.

Esta garantía se refiere a actuaciones del trabajador en ejercicio de su representación, salvo que exista una extralimitación abusiva, mala fe o negligencia grave, en cuyo caso se justificaría la sanción e incluso el despido.

El objetivo de esta garantía es evitar el uso del poder disciplinario empresarial como medida de represalia frente al delegado/a de prevención. En caso de producirse un despido en este caso, sería calificado como nulo, con la consiguiente obligación de la empresa de reingresar al trabajador en su mismo puesto y con condiciones idénticas.

En el caso de que se declare la improcedencia, la opción de readmisión o indemnización corresponderá al representante.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

No se puede excluir a un delegado/a/de prevención, por ejemplo, del aumento de las retribuciones para todos los trabajadores de su misma categoría, ni se puede realizar un cambio de funciones, por ejemplo, alegando el uso del crédito horario impide el cumplimiento de las obligaciones laborales (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 1 de junio de 1992).

Esta garantía no conlleva absoluta inmunidad si las decisiones organizativas del empresario son razonables y justificadas.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa. Libertad de expresión y publicación en el ejercicio de sus funciones.

Esta libertad de expresión tiene límites respecto del sigilo profesional, la intimidad y honor de las personas y las exigencias de la buena fe contractual.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado/a de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

El uso del crédito horario **no está sujeto a autorización previa**[22] por parte de la empresa. El uso de horas sindicales es un derecho del representante y por tanto, no está condicionado a autorización. No obstante, puesto que junto a este derecho concurre el derecho del empresario a organizar adecuadamente sus servicios, se exige que ésta se presente al empresario al menos con una **antelación suficiente** para éste pueda sustituir al trabajador. Pero únicamente para dicho fin y no para ningún otro. Por tanto la comunicación es para el aviso, nunca para la autorización.

Someter el momento de utilización del crédito horario a la autorización del empresario, no sería conciliable con el principio de libertad sindical. (STS 12 febrero de 1990).

Pese a ello, existe un supuesto en el que cabría la denegación por parte de la empresa al uso del crédito horario, a saber, **cuando el derecho del representante vulnera el derecho de la empresa a su auto organización.** Como hemos dicho anteriormente, en el uso del crédito horario del representante concurren dos derechos. Por un lado el derecho del propio representante a su labor sindical y por el otro, el derecho de la empresa a que este derecho no afecte el normal funcionamiento de los servicios.

Pues bien, en la mayoría de los casos, en previsión de una posible colisión entre estos derechos que concurren de forma simultánea, los convenios colectivos, o incluso mediante pacto tácito o verbal, se establece un plazo de preaviso para la organización del empresario. Por tanto, el incumplimiento de dicho plazo sí podrá ser causa de denegación del uso del crédito horario, y ello sin comprometer el derecho que el representante ostenta sobre él, pues dicha denegación no es causa de una limitación de su derecho, sino del mal uso que éste hace sobre él, al no avisar con suficiente antelación, impidiendo el normal funcionamiento de la empresa[23].

[22] Doctrina del Tribunal Supremo por entre otras STS 12 feb. 1990 rj 1990/896; STS de 7 de mayo de 1986; STS de 2 de julio de 1987 (RJ 1987, 5059); STSJ Cataluña (Sala de lo Social) de 28 mayo de 2008; STSJ Castilla y León, Burgos, 169/2008 (Sala Social sección 1) de 10 de abril).

[23] *«Establecido un plazo de preaviso (…) solo la denegación por incumplimiento de dicho plazo estaría justificada»* **STS de 2 de julio 1987; STSJ Cataluña 6333/2008 de 28 mayo FD Segundo último párrafo, en aplicación de la doctrina STS 2 julio de 1987).**

Pero como decimos, únicamente por el incumplimiento del plazo pactado de preaviso podrá denegarse una solicitud, pues cualquier otra causa supone una clara vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, al formar parte la negociación colectiva del derecho fundamental de libertad sindical.

Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera como tiempo de trabajo efectivo, sin descuento del crédito horario sindical el que se dedique a las siguientes actividades (Art. 37.1 LPRL):

- Reuniones del comité de seguridad y salud y a cualquier otra reunión relacionada y a la que haya sido convocado por el empresario o por la Administración en su caso.
- El tiempo invertido para acompañar a los técnicos de prevención (ya sean de la empresa o externos), como al personal técnico de cualquiera de las administraciones con competencias en prevención de riesgos laborales, como a los Inspectores de Trabajo, en las visitas y verificaciones que realicen.
- El tiempo invertido en la asistencia a los lugares donde se haya producido un accidente para conocer las circunstancias de los mismos.
- El tiempo invertido en su formación como delegado/as de prevención (Art. 37.2 LPRL).
- El tiempo utilizado en las visitas para la constatación de las condiciones de trabajo en su ámbito de actuación, cuando se realice por encargo del comité de seguridad y salud.

El tiempo invertido en estas actuaciones computa como tiempo de trabajo efectivo y no se fija ningún límite al respecto. Sin embargo, la LPRL deja fuera otras actividades especialmente importantes (reuniones de los propios delegado/as, actividades de fomento de la prevención de riesgos en la empresa, elaboración de informes, etc.) que no son compensadas si no es haciendo uso del crédito horario. De ahí la importancia de ampliar el crético horario a través de la negociación colectiva.

Para los delegado/as de prevención en quienes coincida la doble condición de miembro del comité de empresa o delegado/a de personal, la regla general es la no duplicación del crédito horario. Tampoco cuando coincida la doble condición de delegado/a sindical y delegado/a de prevención.

Del igual modo, los delegado/as de prevención que no ostentan la condición de representante legal (por no ser delegado/as de personal ni miembros del comité de empresa), también gozan del crédito horario (STS 5348/2016, de 16 de noviembre).

Por último, la capacidad del empresario de controlar "el buen uso" del crédito horario es muy limitada. Según numerosa Jurisprudencia no puede exigirse al delegado/a un cómputo escrupuloso del tiempo empleado. En este mismo sentido se pronuncia la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1990 cuando señala que *"Es cierto, desde luego, que el crédito horario se halla legalmente configurado como garantía del representante, obediente a facilitarle su función de defensa de los intereses de los trabajadores; consecuentemente con las expuestas naturaleza y finalidad, corresponde a aquél la libre disponibilidad de tal crédito –artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores)"* y añade *"Cierto,*

también, que, conforme a reiterada jurisprudencia de la Sala –Sentencias de 14 abril 1987 (RJ 1987, 2762) y 2 noviembre 1989 (RJ 1989, 7987–, la actuación representativa realizada durante el tiempo de utilización del crédito horario se halla amparada por presunción de probidad, destruible mediante prueba en contrario, lo que supone que cuando, cual es el caso, se alega dicho inadecuado uso, con consiguiente transgresión de la buena fe, corresponda al que con tal fundamento decide el despido una cumplida demostración de la veracidad de su aserto".

FORMACIÓN Y MEDIOS MATERIALES

Los medios de los que debe disponer el delegado/a de prevención actúan como garantía del desempeño de sus funciones de representación.

De acuerdo con las previsiones del Art. 37.2 de la LPRL, "el empresario deberá proporcionar a los delegado/as de prevención los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones". En este punto, y pese a que la Ley no concreta los términos de dicha obligación, debe entenderse que deberá facilitar herramientas, útiles, materiales o medios de los que carezcan y que se requieran para el desarrollo efectivo de la actividad preventiva.

- ***Formación en prevención de riesgos laborales***

De modo expreso se contempla la **formación** como medio necesario para el ejercicio de sus funciones y requisito esencial para la efectividad de las mismas.

La LPRL lo dispone así (Art. 37.2):

El empresario deberá proporcionar a los delegado/as de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante el concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado tiempo de trabajo a todos los efectos y no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegado/as de prevención.

Por lo tanto, es la empresa la obligada a facilitar la formación y podrá hacerlo con medios propios (servicio de prevención propio y mancomunado) o a través del concierto con entidades especializadas.

El contenido de la formación no está definido legalmente, excepto la formación del Delegado/a de Prevención del Sector de la Construcción, regulada en el Anexo XII, Apartado 2 del Convenio General del Sector de la Construcción donde se señala que "el contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales".

Parte de la doctrina coincide en que la formación del delegado/a de prevención debe ser específica y por tanto, distinta de la formación genérica del Art. 19 LPRL. Las expresiones "capacidad" y "necesarios para el ejercicio de sus funciones" que utiliza el Art. 37.2 hace referencia a un nivel formativo superior al común del conjunto de los trabajadores.

En la mayor parte de los casos esta formación viene a equipararse a la requerida para el ejercicio de las funciones del nivel básico del artículo 35 del RD 39/1997, de 17 de enero de los Servicios de Prevención, cuyo contenido se recoge en el Anexo IV de la misma norma (30 ó 50 horas).

Un ejemplo a seguir es la Comunidad Autónoma del País Vasco, donde el contenido concreto de la formación de los delegado/as de prevención viene definido en el Acuerdo Interprofesional en Materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales firmado por los sindicatos y Confebask, en ejercicio de la AUTONOMÍA COLECTIVA y es gestionada por el Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales). Esta formación recoge distintos niveles, una formación básica (de 48 horas) y otra especializada (en función del sector), y se articula en dos partes: una formación sobre derechos y obligaciones, impartida por los sindicatos, y una formación técnica impartida por centros autorizados por Osalan.

En cuanto a la modalidad (presencial u online) tampoco encontramos una referencia en la Ley. Si bien, la interpretación de la expresión "el tiempo dedicado a la formación será considerado tiempo de trabajo", parece indicar que la modalidad preferente es la presencial, pero no existe obligación legal de tener que optar por esta modalidad siempre y en todo caso.

De lo que no cabe duda, es que el tiempo que se invierta en la formación (en cualquiera de sus modalidades) se considera tiempo efectivo de trabajo. Al respecto cabe mencionar la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 2 de febrero de 2008, que reitera la doctrina según la cual "*este tiempo de formación no responde a la libre decisión del trabajador, sino a una formación que tiene lugar precisamente porque se está trabajando para la empresa, de la que ésta resulta beneficiada por cuanto, aparte de cumplir con una obligación legal, le permite desarrollar su actividad con mayor seguridad y con un personal más capacitado. Por ello, las horas invertidas en la realización obligatoria del curso de prevención de riesgos fuera de las horas de trabajo, sea por imposición legal o por decisión del empresario, deben ser compensadas por éste mediante la libranza de horas de trabajo*".

Finalmente, esta formación debe ser gratuita.

No proporcionar la formación a los Delegado/as de Prevención es una infracción grave del empresario (Artículo 12.12 de la Ley 5/2000, de Infracciones y Sanciones del Orden Social).

La formación de los delegado/as de prevención es materia susceptible de desarrollo a través de la negociación colectiva. Es por tanto imprescindible promover su incorporación en los convenios colectivos.

- ***Otros medios***

Volviendo al tenor literal del Art. 37.2 de la LPRL, "el empresario deberá proporcionar a los Delegado/as de prevención los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones", observamos que la obligación de la empresa no se reduce a facilitar la formación, sino que además, está obligada a facilitar otros medios de los que carezcan y que se requieran para el desarrollo efectivo de la actividad preventiva, teniendo en cuenta, como prevé el artículo

14.5 LPRL con carácter general, que el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

En conclusión, el empresario tiene también la obligación de facilitar los medios, distintos a la formación en materia preventiva, que puedan ser precisos para el desempeño de la representación especializada, si bien no es posible establecer una regla concreta sobre cuáles han de quedar incluidos o no, sino que debe estarse a las circunstancias particulares de cada caso concreto para determinar si los medios en cuestión son o no necesarios. En este sentido es ilustrativa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 14 julio de 2008 (AS 2008\2364).

Por último, ante la ausencia de referencia legal el convenio colectivo es el instrumento adecuado para el desarrollo de este precepto, pudiendo concretar desde medios técnicos (vehículos, sala de reuniones, medios informáticos, mobiliario, etc.) hasta económicos (asignación de una partida económica para facilitar la movilidad de los delegado/as de prevención a las reuniones entre centros de trabajo, reuniones fuera de la empresa, etc.).

4

LÍMITES AL EJERCICIO DE SUS COMPETENCIAS Y FACULTADES

Las competencias y facultades de los delegado/as de prevención no pueden ejercerse de manera absoluta o incondicional, sino que están sujetas a ciertos límites.

Concretamente, el derecho a la información, que como hemos visto en apartados anteriores tiene un alcance muy extenso se encuentra limitado principalmente por el derecho a la intimidad (Art. 20.4 CE) y el deber de sigilo profesional (Art. 65.2 ET); y el derecho a la libre expresión consagrado en el Art. 20.1 a) CE y Art. 68.d) del ET, se encuentra limitado también por el deber de sigilo profesional.

Lo importante en estos casos es fijar el punto de equilibrio entre unos derechos y otros, utilizando la información de manera proporcional y ajustada al objetivo y finalidad para la que se obtuvo.

4.1. DEBER DE SIGILO

El Art. 37.3 LPRL dice que "A los delegado/a de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores[24] en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa". Se trata de proteger los intereses de la empresa ante un uso inadecuado de la información por parte de los delegado/as de prevención, pero haciéndolo compatible con su derecho a informar e informase.

El deber de sigilo impone a los delegado/as de prevención la obligación de hacer un uso moderado y prudente de las informaciones recibidas u obtenidas en el desempeño de sus funciones representativas. O lo que es lo mismo, el deber de sigilo equivale a un deber de discreción, de moderación y prudencia en la información que conoce y maneja, en unos términos que eviten perjuicios morales o materiales a la empresa.

[24] Art. 65.2 ET: Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Lo importante a destacar es que este deber de sigilo no comporta un deber de silencio. Los delegado/as de prevención pueden, y además deben, transmitir al conjunto de los trabajadores aquellas informaciones que consideren relevantes para su seguridad y salud, pero habrá de hacerlo con la mayor diligencia posible.

Las materias sobre las que los delegado/as de prevención deben guardar sigilo profesional no están enumeradas en la LPRL. El deber de sigilo se predica de forma general como una actitud que ha de acompañar el ejercicio de sus facultades, pero sin remitirse a materias concretas (como sí lo hace el ET al regular el deber de sigilo de los delegado/as de personal).

Tan sólo se hace referencia a la posibilidad del empresario de declarar el "carácter reservado de determinadas informaciones".

Al respecto ya comentamos al analizar la competencia informativa que el Criterio Técnico de la Dirección General de Inspección de Trabajo 43/2005, aclara el alcance del deber de sigilo de los delegado/as de prevención.

Este criterio técnico concluye que "tan solo excepcionalmente… se puede compartir que determinados datos de la documentación entregada a los delegado/as de prevención sean omitidos de la misma, bien por no tener transcendencia alguna en la implantación y desarrollo de las actividades preventivas, pudiendo ocasionar consecuencias negativas a la empresa, bien por entrar en colisión con derechos fundamentales y libertades públicas de terceros".

Las excepciones pueden afectar, con ese carácter excepcional a "datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores de carácter personal; datos que pueden comprometer el secreto comercial o industrial; datos que pueden comprometer la seguridad de las personas o las instalaciones; datos que pueden comprometer la seguridad patrimonial".

Finaliza la DGTSS señalando que las excepciones a la información han de ser **motivadas** y con **comunicación expresa del carácter confidencial y reservado de la información suministrada** y afectada por el deber de sigilo… a fin y efecto de que las autoridades administrativas y judiciales puedan "valorar la objetividad de las razones esgrimidas por la empresa, en caso de ser ello necesario, conforme a la doctrina sentada por el TC, ante supuestos de reclamación por la representación de los trabajadores"

En este sentido, la STC 213/2002 señala que *no es suficiente con que el empresario califique unilateralmente como confidencial cierta información, sino que es necesario también que desde un punto de vista subjetivo efectivamente lo sea.* Esta sentencia remata, en línea con lo anterior, que *la obligación de reserva o sigilo, no puede limitar el ejercicio de derechos fundamentales tales como la libertad sindical.*

Y es que, normalmente la documentación preventiva no contiene datos sensibles que puedan comprometer la estabilidad económica de la empresa, ni el secreto comercial o industrial, y raramente su seguridad patrimonial.

4.2. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD

La información a nuestro juicio más sensible, por entrar en la esfera de la privacidad del trabajador y por tanto, en su derecho a la intimidad, son los datos de carácter médico derivados de la vigilancia de la salud.

Traemos a colación de nuevo el Art. 36.2 LPRL. Este precepto permite al delegado/a de prevención acceder a un amplio abanico de documentación, con la exclusiva limitación de la **información médica de carácter personal de los trabajadores**, salvo consentimiento expreso del trabajador.

Las limitaciones al conocimiento de la información médica no impiden a otras personas con competencias de naturaleza preventiva en la empresa conocer el estado de salud de los trabajadores. De esta forma, se contempla expresamente el acceso a la información médica de carácter personal al "personal médico y a las autoridades sanitarias" que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador (Art. 22. 4 LPRL).

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención (Art. 22.4 LPRL).

De manera que la información a la que puede acceder el delegado/a de prevención es a la **DECLARACIÓN DE APTITUD** de cada trabajador. Por el contrario la información contenida en la historia clínica determinante de la condición de apto o no para un determinado puesto de trabajo, así como las pruebas clínicas que se hubieren practicado, forman parte del derecho a la intimidad del trabajador y NO pueden ser revelados a personas ajenas al servicio médico.

5

LA RELACIÓN DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN CON OTROS SUJETOS CON COMPETENCIAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el marco de la prevención de riesgos laborales participa una pluralidad de sujetos, internos y externos, cuyas funciones pueden yuxtaponerse con las atribuidas legalmente a los delegado/as de prevención.

Abordar las relaciones de estos sujetos, desde la coordinación y cooperación, es clave para garantizar la eficacia de sus actuaciones, especialmente del delegado/a de prevención.

5.1. RELACIONES CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La función esencial de la Inspección de Trabajo es "Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley" (Art. 9 LPRL).

Esta función de vigilancia pública convive con la competencia reconocida al delegado/a de prevención de "ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales" (Art. 36.1 d) LPRL).

En ambos casos, la propia LPRL marca las pautas legales de actuación para articular la necesaria cooperación entre el delegado/a de prevención y el inspector/a de trabajo.

El Art. 36.2 a) reconoce la facultad del delegado/a de prevención de **acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas** y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas"; y el Art. 40.2 LPRL establece el procedimiento a seguir para llevar a cabo esta cooperación, imponiendo al

Inspector la **"obligación" de comunicar su presencia al delegado/a de prevención** o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores[25].

Ya hemos comentado, que cuando el Inspector estime que la presencia del delegado/a pueda impedir o perturbar su función comprobatoria y el resultado de la misma, puede obviar su presencia, si bien este supuesto es sumamente excepcional.

En cualquier caso, el delegado/a prevención, tiene derecho a ser informado por la Inspección "sobre los resultados de las visitas" (Art. 40.3 LPRL), bien mediante escrito expreso con posterior notificación al delegado/a, bien mediante lectura de la correspondiente diligencia o cualquier otra que produzca efecto informativo al delegado/a con reseña o constancia de haberlo efectuado.

En otro orden de cosas, el Art. 40.1 LPRL contempla otro supuesto de concurrencia por el que se reconoce al delegado/a de prevención la "posibilidad de recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo".

Hablamos en este caso, de la **acción de denuncia** que asiste al delegado/a de prevención y que forma parte de la acción sindical más contundente y a la vez, necesaria en el caso de que el empresario no cumpla sus obligaciones en materia preventiva.

La denuncia deberá contener los siguientes aspectos recogidos en el Art. 9.1.f del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el Orden Social.

- Datos de identificación personal del denunciante y su firma.
- Los hechos presuntamente constitutivos de infracción.
- Fecha y lugar de su acaecimiento.
- Identificación de los presuntamente responsables.
- Demás circunstancias relevantes, fundamentando con normas jurídicas las reclamaciones de los delegado/as de prevención, o adjuntando, si se dispusiera de ellos, de informes ya sean técnicos, médicos, psicológicos, etc. en los casos en que sea necesario.

Por último, recordar que entre las funciones que tiene encomendadas la Inspección de trabajo, se encuentra la de "**Asistencia técnica**[26]" a trabajadores y sus representantes.

Esta asistencia técnica implica:

1. Proporcionar información y asistencia técnica tanto a trabajadores como a sus representantes.
2. Comunicarles los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras cuando medie denuncia por parte de los mismos.

[25] Aplicable también a las visitas efectuadas por los Subinspectores de Seguridad y Salud.

[26] Regulada en el art. 12 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LOSITSS

3. Indicarles las vías administrativas o judiciales para la satisfacción de sus derechos, cuando estos hayan sido afectados por incumplimientos empresariales comprobados en las actuaciones inspectoras.

De tal manera que el delegado/a de prevención puede dirigirse a la Inspección de Trabajo para recibir asesoramiento técnico sobre cuestiones derivadas de su actuación inspectora en la empresa, e incluso, someter a su consideración y aclaración aspectos en materia preventiva que así lo requieran.

5.2. RELACIONES CON LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Al analizar la competencia de la colaboración (Art. 36.1 a LPRL), decíamos que es necesario redefinir la relación técnico-delegado/a de prevención, reforzando su carácter cooperativo.

Hay que tener en cuenta que independientemente de que los servicios de prevención propios o ajenos, asuman de forma directa la realización de determinadas actuaciones preventivas que les son propias y que no pueden ser transferidas, como por ejemplo la evaluación y control de los riesgos higiénicos, el diseño de instalaciones contra incendios, la evaluación interna de elementos del sistema preventivo, etc., es necesario que participen y se impliquen directamente los trabajadores, y por tanto, los delegado/as de prevención.

La estructura y orientación de la mayoría de los servicios de prevención no favorece un clima de confianza mutua. Su orientación suele responder al principio de "proteger al trabajador pero sin el trabajador". Al trabajador se le considera un "objeto" de la intervención técnica sin apenas voz en el proceso preventivo.

Por otro lado, los delegado/as de prevención muestran cierta desconfianza en los servicios de prevención a causa de la relación clientelar que mantienen con las empresas.

Todo ello exige cambiar radicalmente estas actitudes, favoreciendo la comunicación y el diálogo entre técnicos y delegado/as de prevención, base para lograr la necesaria confianza mutua.

De entre las funciones de los servicios de prevención destaca la **asistencia técnica a los representantes de los trabajadores** (Art. 31.2 LPRL). Esto implica su disposición para atender sus consultas y tener en cuenta sus observaciones, se formulen o no con ocasión de sus actuaciones en la empresa, sin perjuicio de que ello se realice siguiendo un procedimiento determinado, acordado por el empresario, los delegado/as y el propio servicio.

Asimismo, los delegado/as de prevención están facultados para (artículo 36.1.a) LPRL**) acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo** (…) pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas. Lo que implica que en el proceso de obtención de información para la evaluación de riesgos es imprescindible que el evaluador recabe de los propios trabajadores y sus representantes información sobre dichas actividades, y no se limite a observar o preguntar sobre "lo que se está haciendo". Además, debe recabar también la opinión de

los trabajadores sobre los riesgos o molestias que comporta su trabajo, ya que puede ayudar al evaluador a identificar ciertos riesgos (en particular, psicosociales o ergonómicos) que, de otra manera, podrían pasar desapercibidos.

Otro ejemplo concreto de la colaboración entre delegado/as y servicio de prevención lo encontramos en la revisión de la evaluación de riesgos (artículos 16.2.a de la LPRL y 4.2 y 6 del RSP). A este respecto, la evaluación debe revisarse (artículo 6.2 del RSP) con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Es el Servicio de prevención el que, teniendo en cuenta diferentes factores, debe asesorar al empresario y a los delegado/as de prevención para que alcancen un acuerdo en esta materia.

Por lo que respecta a la planificación de la actividad preventiva son varias las remisiones que la LPRL realiza a la actuación del delegado/a de prevención e indirectamente, a su relación con los servicios de prevención. Todas ellas descansan sobre las competencias de consulta previa, propuesta y vigilancia y control cuyo ejercicio depende del reconocimiento de la autonomía de los delegado/as de prevención para defender los intereses de sus representados.

5.3. RELACIÓN CON LOS DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y DELEGADOS/AS SINDICALES

Dentro del marco competencial de la representación unitaria (delegado/as de personal/ comité de empresa) y de los delegado/as sindicales, se encuentran funciones en materia de prevención de riesgos laborales que pueden yuxtaponerse con las funciones propias de los delegado/a/as de prevención (Art. 34.2 LPRL).

Los delegado/as de personal están llamados a intervenir ante situaciones de riesgo grave e inminente (Art. 21.3 LPRL); los delegado/as sindicales podrán participar, con voz pero sin voto, en las reuniones del comité de seguridad y salud (Art. 38.2 LPRL); los delegado/as de personal serán advertidos de la presencia del Inspector de Trabajo en las visitas de comprobación del cumplimiento de la normativa (Art. 40.2 LPRL). Todo ello exige correcta coordinación entre representaciones.

Esto significa que las actuaciones de unos y otros deben responder a una estrategia de cooperación –reivindicación– acción común.

bibliografía consultada

- LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. INAP. *Autor:* SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA.
- MANUAL JURÍDICO PRÁCTICO PARA EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. *Autores:* MANUEL LUQUE y ESTHER SÁNCHEZ.
- GUÍA TÉCNICA PARA LA MEJORA DE LA EFICACIA Y CALIDAD DE LAS ACTUACIONES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS. INSST.
- EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN. Estudio crítico en su régimen jurídico. *Autor:* ANTONIO ÁLVAREZ MONTERO.
- MANUAL DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN. Pautas para un ejercicio responsable y con garantías de la función de representación en salud laboral. UGT Castilla y León.

NOS IMPULSA

ecyl
SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO
de CASTILLA Y LEÓN

Junta de Castilla y León

UGT Castilla y León
Asesorías de Salud Laboral

UGT ÁVILA
C/ Isaac Peral, 18
05001 Ávila
920 225 650

UGT BURGOS
C/ San Pablo, 8
09002 Burgos
947 252 080 (ext. 224)

UGT LEON
Gran Vía de San Marcos, 31
24001 León
987 270 668

UGT PALENCIA
Pza. de los Juzgados, 4-Bjo. Izda
34001 Palencia
979 706 708

UGT PONFERRADA
Avda. de Valdés, 36,
24402 Ponferrada, León
987 425 342

UGT SALAMANCA
C/ Gran Vía, 79-81
37001 Salamanca
923 271 947

UGT SEGOVIA
Avda. Acueducto, 33
40002 Segovia
921 424 850

UGT SORIA
C/ Vicente Tutor, 6
42001 SORIA
975 225 323

UGT VALLADOLID
C/ Muro, 2 4ºA
47004, Valladolid
983 218 992

UGT ZAMORA
C/ Lope de Vega, 6
49002 Zamora
980 557 325

www.saludlaboral.ugtcyl.es
@SLaboralUGTCyL

UGT Castilla y León | NOS IMPULSA | ecyl SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO de CASTILLA Y LEÓN | Junta de Castilla y León