



Universidad de Valladolid

TRABAJO FIN DE GRADO

LAS COMPETENCIAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

ALUMNA: MARIA DEL HENAR GARCIA GÓMEZ

TUTORA: MARIA PIEDAD LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ



INDICE

1-JUSTIFICACIÓN.....	2
2-BASES JURÍDICAS DE LA FIGURA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.....	5
3-LA ELECCIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN	11
4-COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.....	16
4.1.-COLABORACIÓN CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.....	17
4.2-PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA COOPERACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	18
4.3- DERECHO A SER CONSULTADOS.....	19
4.4- VIGILANCIA Y CONTROL.....	21
5- GARANTIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.....	23
5.1 GARANTÍAS DEL E.T.	25
5.2 GARANTÍAS DE LA LPRL	33
6-EL DELEGADO DE PREVENCIÓN EN EL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD	37
7-CONCLUSIONES.....	40
8-BIBLIOGRAFIA.....	44
9-WEBS CONSULTADAS.....	45

1.-JUSTIFICACIÓN

Este Trabajo Fin de Grado (TFG), se va a centrar en las competencias que los Delegados de Prevención tienen en el entorno jurídico de las organizaciones, todo ello, en base a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL)¹, que es la normativa básica en la que se establecen las obligaciones del empresario y los derechos y deberes de los trabajadores en materia preventiva.

En dicha ley se define al Delegado de Prevención como “*el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales*” dentro de las empresas. En definitiva esta figura se presenta como el pilar fundamental y nexo de unión entre empresa y trabajadores y cumple un papel muy importante de cara a conseguir mejoras en las condiciones de trabajo, siendo su participación y colaboración esencial y otorgándole, las leyes, derechos y garantías para poder ejercer su funciones con total autonomía.

Aunque la obligación de integrar la prevención en el ámbito organizacional de la empresa es del empresario, son los trabajadores, a través de los Delegados de Prevención, quiénes deben ser consultados en relación a la implantación de la acción preventiva², siendo además, los encargados de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención, y ejerciendo de forma global los derechos de consulta y de participación que la LPRL les reconoce.

Para ello, es necesario que los Delegados de Prevención obtengan la información y la formación necesarias, para realizar las actividades en materia de prevención de riesgos laborales. Su labor, en la promoción de la salud y la seguridad, es fundamental para reducir, controlar o incluso eliminar los riesgos que puedan existir en los puestos trabajo.

¹ BOE nº 269 10 de noviembre de 1995

² Acción preventiva: Conjunto de actividades o medidas adoptadas con el fin de evitar o reducir los riesgos derivados del trabajo. Los principios de la acción preventiva quedan recogidos en el art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por lo tanto, las relaciones con los trabajadores en la gestión de la prevención dentro de la empresa, a través de los Delegados de Prevención, deberán jugar un papel muy activo, sustentado en la LPRL.

Ahora bien, la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas ³ da como resultado que la presencia del Delegado de Prevención es ligeramente inferior en España que en el promedio de la Unión Europea. En ella se pone de manifiesto que *“la presencia del delegado de prevención en las empresas españolas de cinco o más trabajadores, es algo inferior que en el resto de los países de la UE (56%). En cuanto al Comité de Seguridad y Salud, que es el órgano paritario y colegiado de aquellos centros de trabajo con 50 o más trabajadores, está constituido en dos de cada tres centros de entre 50 y 249 trabajadores y prácticamente en todos los centros con más de 249 empleados”*.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta que más del 75% de la población trabajadora está en las pequeñas y medianas empresas y que es en éstas donde el índice de accidentes está cerca del 90%, que más del 50% de la población trabajadora está en pequeñas empresas de menos de 50 trabajadores y donde se producen aproximadamente el 60% de los accidentes y el 70% de los mortales y que cerca de la mitad de esta población trabaja en microempresas de menos de 10 trabajadores y se dan, aproximadamente, la cuarta parte del total de accidentes y la tercera de los mortales⁴, el Delegado de Prevención juega un papel importantísimo ya que, su trabajo, redundará en beneficios para la empresa y para todos sus miembros, ya no sólo en cuanto a beneficios económicos (ya que los accidentes y enfermedades laborales suponen cuantiosos costes, especialmente en las pequeñas empresas), sino en cuanto a las mejoras de las condiciones de trabajo, mejorando el rendimiento de los trabajadores, su eficacia y la competitividad en el entorno laboral.

A lo largo del trabajo analizaremos en profundidad la regulación de las competencias y facultades de los delegados de prevención y trataremos de dar respuesta a los problemas que se plantean en las organizaciones en torno a esta figura.

³ ESENER-2 ESPAÑA 2014 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Edición Septiembre 2015. Encuesta multinacional a gran escala realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), que abarca a 36 países, los estados miembros de la Unión Europea (UE-28) más Albania, Islandia, Macedonia (FYROM), Montenegro, Noruega, Serbia, Suiza y Turquía y cuyo objetivo es recabar información sobre cómo se organizan la salud y seguridad en los lugares de trabajo de toda Europa. En esta encuesta se compara los resultados de los 28 Estados miembros de la Unión Europea con España.

⁴ Datos sustraídos de la Guía Técnica para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema General de Gestión de la Empresa.INSHT,Edición: noviembre 2015.

Eso sí, es preciso decir que en este tema, las Administraciones Públicas tienen un tratamiento especial a través del Real Decreto 67/2010 de 29 de enero, norma de adaptación de la regulación de prevención de riesgos a la Administración General de Estado y en el que existen tres artículos que tratan la cuestión, el 4 sobre participación y representación, el 5 sobre el delegado de prevención y el 6 sobre el comité de seguridad y salud. Pero, en este caso no entraremos a analizarlo. Asimismo es preciso recordar que existe normativa específica para determinados colectivos como la Policía o la Guardia Civil⁵.

En este TFG se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas, propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida.

⁵ Véase entre otros el Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, aplicable al Cuerpo de la Guardia Civil; y el Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, aplicable al Cuerpo Nacional de la Policía.

2.- BASE JURÍDICA DE LA FIGURA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

En este capítulo, se hace un análisis de la normativa internacional y española, en la que se regula la figura del delegado de prevención y de sus precedentes.

La Organización Internacional (en adelante OIT) creada en 1919 en Versalles, como organismo especializado de las Naciones Unidas⁶, promueve *“un trabajo decente y busca una globalización justa”*. Desde sus inicios, ha contribuido a la mejora de las condiciones de trabajo a través de la publicación de Convenios y Recomendaciones⁷. En 1944 la declaración de Filadelfia, expuso como uno de sus principios fundamentales que *“el trabajo no es una mercancía”* y se *“obliga a fomentar, entre todas las Naciones del mundo programas que protejan adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”*. En 1975 se aprueba el Programa Internacional para mejorar las condiciones y el medio ambiente de Trabajo⁸ que aboga por el bienestar de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Ahora bien, donde realmente se ensalza y queda reflejado el diálogo social y la participación tripartita entre trabajadores, empresarios y Estado, es en el Convenio 155 de la OIT y en la Recomendación 164. Es en el Convenio 155 de la OIT, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981 y ratificado por España el 11 de septiembre de 1985⁹, en donde se va perfilando la figura del Delegado de Prevención y en su artículo 19 recoge, de forma muy general, las disposiciones que deben adoptarse a nivel de empresa y donde expresamente señala que *“los representantes de los trabajadores han de cooperar con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo, deben recibir información sobre las medidas tomadas por el empleador, formación adecuada, han de ser consultados en el ámbito de la seguridad e higiene”* y, además, les da potestad *“para no reanudar el trabajo en caso de peligro grave para su vida o salud”*; el artículo 20 además señala que *“la cooperación entre empleadores y trabajadores o sus representantes, deberá ser elemento esencial de las medidas en materia de*

⁶ Fuente consultada, web de la O.I.T. www.ilo.org

⁷ Desde 1919 se publican Convenios y Recomendaciones directamente o indirectamente relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, así por ejemplo en los primeros años se publican el Convenio nº 1 sobre las horas de trabajo (industria), el Convenio nº 3 sobre la protección a la maternidad, el Convenio nº 6 sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), el Convenio nº 13 sobre la cerusa(pintura), Convenio nº 29 sobre trabajo forzoso, etc..

⁸ Proyecto P.I.A.C.T. 1.971 Instrumento esencial para alcanzar los objetivos del Proyecto es la total participación de empresarios, trabajadores y sus organizaciones en la elaboración y ejecución de nuevas políticas de mejora de condiciones y medio ambiente de trabajo.

⁹ B.O.E. núm. 270 Lunes, 11 de noviembre de 1.985.

organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 al 19 del presente Convenio”.

Pero es en la Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1.981 y que completa el Convenio 155, en donde se ve un precedente de la figura del Delegado de Prevención recogida en nuestra LPRL. En su Capítulo IV “Acción a nivel de la Empresa”, en su punto 12.1 dispone que, como medidas para favorecer la cooperación, se nombrará, a *“delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez”*, y recoge una serie de derechos, competencias y garantías para que estos representantes puedan ejercer su cometido¹⁰.

Además en 2006 se publicó el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, en cuyo artículo 4 se dispone que los sistemas nacionales de salud y seguridad en el trabajo, deberán incluir entre otras cosas *“disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo”*.

Por lo tanto, la OIT remarca la importancia de la implicación de todos los actores intervinientes en las relaciones labores, para conseguir trabajos saludables y seguros. Se insiste además en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores a través de la cooperación y de la negociación colectiva.

En cuanto a la Unión Europea, cabe destacar la importancia que se da a la consulta y participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo a través de los representantes de los trabajadores tanto en la Directiva marco 89/391/CEE¹¹ como en las distintas Directivas específicas. En particular, el artículo 11 de la Directiva marco dispone que *“1. Los empresarios consultarán a los trabajadores y/o a sus representantes y permitirán su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Ello implica:*

- la consulta de los trabajadores;

¹⁰ R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Ginebra 67ª reunión 22 junio 1.981 artículos 12.1 y 12.2

¹¹ Véase Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo Diario Oficial nº L 183 de 29/06/1989 págs. 1-8

- el derecho de los trabajadores y/o de sus representantes a formular propuestas;
- la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales.

2. Los trabajadores o los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, participarán de forma equilibrada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, o serán consultados previamente y a su debido tiempo por el empresario sobre.....”

En definitiva, se puede decir que desde el primer momento a nivel de la Unión Europea, se le da mucha importancia a la representación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo¹².

En España, como antecedente jurídico, ya en 1971 en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo¹³, en su artículo 7 y como obligaciones del empresario, en su punto 8 dispone que el empresario *“debe establecer cauces constantes que, en cualquier momento, permitan obtener una información adecuada sobre los efectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan”*. Parece que, a través de estos cauces, se quiere involucrar al trabajador, ya que es, quién directamente, realiza el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo y conoce, mejor que nadie, los riesgos que pueden derivarse de su realización; Así mismo, el punto 12 recoge expresamente la *“consulta al Comité de Seguridad e Higiene del trabajo o, en su defecto, al Vigilante de Seguridad, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la empresa”*, y en su punto 13 *“adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o Vigilante a que se refiere el número anterior e informarlos, en su caso, de los motivos y razones por las cuales no fueren aceptadas”*.

Queda claro, que en esta Ordenanza, ya aparece la primera figura en España, que podría ser equiparable al Delegado de Prevención, aunque no es elegido por los trabajadores, sino que va a ser designado por el empresario. Así, en el artículo 9, dispone que en *“aquellas empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad e*

¹² Véase **AGENCIA EUROPEA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**: *Participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo .Guía práctica*, Bilbao,2012.

¹³ Orden de 9 de marzo de 1.971 que aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo O.G.S.H.T. B.O. del E.-Núm. 64 de 16 de Marzo de 1.971. Entrada en vigor el 1 de junio de 1.971 Ministro de Trabajo Licio de la Fuente y de la Fuente.

Higiene del Trabajo que ocupen cinco o más trabajadores, el empresario designará un Vigilante de Seguridad, cuyo nombramiento recaerá en el Técnico más cualificado en prevención de riesgos profesionales o, en su defecto, en el trabajador que acredite haber seguido con aprovechamiento algún curso de Seguridad en el Trabajo o de Socorrismo y, a falta de ellos, en el más preparado en estas materias, que deberá realizar, además, alguno de los cursos de referencia”.

Por lo tanto, expuesta queda, como obligación por parte del empresario, la participación y consulta con los trabajadores en las medidas preventivas dentro de la organización empresarial, además de la participación e implicación de todos los agentes económicos: Estado-empresa-trabajadores.

En la Constitución Española¹⁴, como derechos y deberes fundamentales, en su Capítulo III “*De los principios rectores de la política social y económica*” y concretamente en su artículo 40.2 se señala que “*los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo*” y en su artículo 43 “*se reconoce el derecho a la protección de la salud*”. En España, como Estado social y democrático de derecho que es, le corresponde a los poderes públicos tutelar el cumplimiento de estos derechos y proteger la salud de los trabajadores. Este precepto constitucional es de marcado carácter general, no dejando claro ni la forma ni las condiciones para cumplirlo. No obstante, tras la publicación de la Directiva Marco, España se ha visto obligada trasponerla y lo ha hecho a través de la LPRL en la que ya se establecen la forma y los medios para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Constitución española y ahora también en la LPRL.

Además, en el art. 37.1 C.E. se señala que “*la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”. Este artículo, encuadrado dentro de los derechos y deberes de los ciudadanos, recoge como derecho la negociación entre cualquier representante de los trabajadores, bien sea con los delegados de personal, comités de empresa o con el delegado de prevención en la actualidad, ya estén incluidos o no en la esfera de un sindicato, siendo de gran importancia los acuerdos que se tomen, ejerciéndose, este derecho de participación y consulta, en el seno de la empresa en todo lo referido a la vigilancia de la seguridad y salud.

¹⁴ Constitución Española, aprobada por las Cortes el 31 de octubre de 1.978, ratificada por el pueblo español el 6 de diciembre de 1.978 y sancionada por S.M. el Rey el 27 de diciembre de 1.978. B.O.E. nº 311, de 29 de diciembre de 1.978.

El primer Estatuto de los Trabajadores en España¹⁵, reflejó, en su artículo 4.1, como derechos laborales básicos *“la negociación colectiva y la participación en la empresa”* y en el 4.2 *“a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene”* y como deber, en su artículo quinto *“observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten”*. Por otro lado, como derechos y deberes derivados del contrato de trabajo, el artículo 19, además de recoger el derecho a la protección y la obligación a observar las medidas legales en materia de seguridad en los puestos de trabajo, también garantiza los derechos a la participación de los trabajadores a través de sus representantes, la formación práctica en materia de seguridad e higiene adecuada, la adopción de medidas, si se aprecia probabilidad de accidente, e incluso la paralización de las actividades. Ahora bien, la protección de las condiciones de trabajo, es cosa de todos, por lo que es recomendable que se establezcan cauces para que todos los trabajadores sean oídos en todos aquellos aspectos relacionados con la prevención, y se articulen vías para que su participación sea efectiva. Así el propio Estatuto de los Trabajadores, en el Título II *“De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa”*, y concretamente en su artículo 61 sobre participación¹⁷, expone que *“de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título”*. Así se establecen los Delegados de Personal y los Comités de empresa.

Puede dar lugar a confusión la figura señalada en el Estatuto, Delegados de Personal, con los Delegados de Prevención. No obstante, hay que señalar, que los Delegados de Personal son los representantes de los trabajadores en aquellas empresas o centros de trabajo de entre 6 y 10 trabajadores, si lo deciden por mayoría, o de entre 10 y 50 trabajadores. Sin embargo, el Delegado de Prevención es elegido entre los representantes de los trabajadores en la empresa, para desempeñar funciones especializadas y, exclusivamente, de prevención de riesgos laborales, pero que, como a su vez, son trabajadores, van a tener los mismos derechos y obligaciones que tienen reconocidos por su condición de asalariados.

¹⁵ Ley 8/1.980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. B.O.E. núm. 64, de 14 de marzo de 1.980

¹⁶ Actualmente el Estatuto de los Trabajadores se encuentra recogido en el Real Decreto 2/2.015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. B.O.E. núm. 255. Vigencia desde el 13 de noviembre de 2.015

¹⁷ En el actual E.T. se corresponde con el artículo 62 Delegados de Personal

Pero donde realmente se percibe la preocupación y el interés general de abordar el problema de la siniestralidad laboral, es en la ya mencionada Directiva Marco 89/391¹⁸. Al ser una disposición normativa de Derecho comunitario, es vinculante para todos los Estados miembros, y fue traspuesta a nuestro ordenamiento interno a través de la LPRL.

Esta Directiva Marco, garantiza unos mínimos en materia de salud y seguridad en el trabajo, que debían cumplirse en todos los Estados miembros, dejándoles libertad, para adaptar su legislación a estos mínimos o establecer medidas muchos más restrictivas. Estos requisitos mínimos se justifican por varias razones: la necesidad de que exista una igualdad en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en todas las organizaciones europeas, la eliminación de los grandes costes que suponen a las empresas los accidentes y enfermedades profesionales, y la implantación de una auténtica cultura preventiva.

La Directiva recoge como “indispensable”, *“la participación de los trabajadores de conformidad con la legislación y/o los usos nacionales”* y *“desarrollar el diálogo y la información con los trabajadores”* dejando libertad a cada Estado en cuanto a la forma de recoger dichos derechos. Claramente, en el artículo 3 se dice qué se entiende por *“representante de los trabajadores”*, pero no de representante con carácter general, sino *“con función específica en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”* estableciendo que *“podrá ser cualquier persona elegida, nombrada o designada, de conformidad con las legislaciones y/o usos nacionales, como delegado de los trabajadores para los problemas de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo”*.

Al establecerse esta premisa, nuestra legislación adapta dicho requerimiento y, como consecuencia, nace como representante de los trabajadores con función específica en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores nuestro “Delegado de Prevención” plasmado en la LPRL.

En el Capítulo V de dicha Ley titulado “consulta y participación de los trabajadores” se recoge el derecho de los trabajadores a ser consultados y a participar en todas la cuestiones que afecten a su seguridad y salud, además del derecho a ser informados y a planificar la acción preventiva en la empresa. En caso de existir representación

¹⁸ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 1 de junio de 1.989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco). Fuente www.insht.es

especializada en prevención de riesgos laborales, las consultas serán realizadas a través de los mismos¹⁹.

Todos estos derechos se ejercitan a través de los representantes pero, además, la propia LPRL, en el artículo 35, define como figura diferenciada y específica al Delegado de Prevención y, además, se recoge como órgano colegiado y consultivo a los Comités de Seguridad y Salud que estarán formados, entre otros, por Delegados de Prevención en representación de los trabajadores.

Por lo tanto, esta Ley establece como régimen participativo de los trabajadores estos órganos específicos en materia de seguridad e higiene (Delegado de Prevención y Comités de Seguridad y Salud), diferenciados de los órganos de representación general, Delegados de personal y Comités de Empresa, además de los Delegados Sindicales.

3.- LA ELECCIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

En relación al método para designar los Delegados de Prevención, la Directiva Marco, en concreto, no previó nada al respecto, dejando libertad a los Estados para que lo regularan en sus correspondientes legislaciones.

En España, la elección de los Delegados de Prevención, queda recogida en la LPRL, pero con una legislación demasiado escueta, que da pie a afrontar la elección por distintas vías, todas ellas no exentas de problemas, y que, aun dejando margen amplio a la negociación colectiva, en la práctica da lugar a problemas que van a tener que ser resueltos por la jurisprudencia.

Fundamentalmente, la designación, dentro de las empresas, de los delegados de prevención, va a poder tener tres cauces:

- Por y entre los representantes de los trabajadores.
- Por lo acordado en Convenio Colectivo.
- Por los propios trabajadores de la empresa.

El artículo 34 de dicha Ley, señala que *“Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo”,* y además dispone que, *“en las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o*

¹⁹ Textualmente el artículo 33.2 dispone que *“en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes”*.

más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo”.

El derecho de participación en la empresa, es un derecho de titularidad individual de cada trabajador, pero que adquiere un marco colectivo en las empresas que cuenten con seis o más trabajadores en el que, serán los representantes, quienes lo ejerzan en representación de todos los trabajadores de la plantilla. La no existencia de representación dentro de la empresa, por haber un número inferior a 6 trabajadores, no impide que se pueda ejercitar el derecho, ya que, aun así, debe quedar garantizado este derecho participativo, siendo asumido, directamente, por los propios trabajadores de la empresa, salvo que el convenio colectivo aplicable, disponga otra cosa.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en la LPRL, el número de delegados de prevención a elegir, va a depender del número de trabajadores que componen la empresa o centro de trabajo²⁰. Por otro lado, habrá que estar a lo que determinen los convenios colectivos, que pueden recoger otras formas de designación en la elección de los delegados de prevención, por lo que, se va a dejar libertad para designarles, siempre que quede garantizado que intervienen en este proceso o los representantes de los trabajadores o los propios trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

El cuerpo de electores y de elegibles estará compuesto exclusivamente, por los representantes unitarios. En el artículo 35.2 de la LPRL se recoge expresamente, cómo serán elegidos los delegados de prevención y el número de ellos en función del número de trabajadores en la empresa.²¹ Así queda establecido que *“los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala.”*²²

20 Este sistema, es parecido al que queda establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la designación de los delegados de personal y los miembros que componen el comité de empresa: art. 62 y 66 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

21 Lo mismo ocurre en la elección de los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales, que su número depende del número de trabajadores en plantilla.

22 En empresas cuyo censo de trabajadores sea de 50 o más habrá Comité de Seguridad y Salud. En aquellas empresas con menos de 6 trabajadores y que no tengan Delegado de Personal, podrán elegir un Delegado de Prevención entre los trabajadores, por mayoría. En las empresas entre seis y diez trabajadores, podrán haber un Delegado de Personal o no, según lo elija la mayoría, y tendrán un Delegado de Prevención. Hasta 30 trabajadores, 1 Delegado de Personal y 1 Delegado de Prevención. Y hasta 30 trabajadores, 3 Delegados de Personal y 1 Delegado de Prevención.

TRABAJADORES	DELEGADOS DE PREVENCIÓN
<i>De 50 a 100</i>	2
<i>De 101 a 500</i>	3
<i>De 501 a 1000</i>	4
<i>De 1001 a 2000</i>	5
<i>De 2001 a 3000</i>	6
<i>De 3001 a 4000</i>	7
<i>De 4001 en adelante</i>	8

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido entre los Delegados de Personal.”

El problema es saber que se entiende por “representantes de personal” y si en este concepto se incluye a los representantes sindicales. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 31 de marzo de 2.006 en su fundamento jurídico quinto, deja claro, que los delegados de prevención no son cargos sindicales, *“sobre la cuestión que con carácter general se somete a nuestra atención enjuiciadora, atinente a determinar si los delegados de prevención desempeñan una actividad que tenga carácter sindical y pueda encajarse en el derecho fundamental que proclama el art. 28.1 C.E.,(...) el recurrente no puede reclamar la titularidad del derecho de libertad sindical con su condición de delegado de prevención. Desde el punto de vista individual, la condición de delegado de prevención, implica la atribución de las prerrogativas establecidas en el E.T., pero no la equiparación de este cargo a un cometido propiamente sindical, no sólo porque el contenido de unas y otras funciones son esencialmente distintas, sino, además, porque la ley no tiene en cuenta en ninguna medida al sindicato para condicionar la decisión empresarial de designación de delegados de prevención”*²³

Para determinar el número de delegados de prevención, se tiene en cuenta lo establecido en el artículo 35.3 de la LPRL, en el que los trabajadores con contrato laboral superior a un año computan como trabajadores fijos de plantilla y los de un año o inferior, computan según el número de días trabajados en el año anterior a la designación y cada 200 días trabajados o fracción, se computan como un trabajador más. En este punto, se

²³ Sentencia núm. 275/2006 Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección 1ª Sala de Social.

tienen en cuenta, todos los días efectivamente trabajados, incluidos los descansos semanales, festivos y vacaciones anuales. Para el cómputo, los trabajadores temporales, deben tener contrato vigente en la fecha de las elecciones.

En el supuesto, de tener que ajustar los delegados de prevención por incremento de plantilla, revocaciones o dimisiones, se estará a lo dispuesto en el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la promoción de elecciones y el mandato electoral. Tendrán la condición de trabajadores, el personal asalariado, vinculado al empresario mediante contrato de trabajo, por lo que quedan excluidos en este cómputo, el propio titular de la empresa (autónomo), familiares del empresario que colaboren con él y estén incluidos en el mismo régimen, a excepción de que sean asalariados por cuenta ajena, los trabajadores de empresas contratistas y subcontratas que presten servicios en la empresa o centro de trabajo. En las empresas en que haya variaciones de plantilla a menudo debido a su actividad, como por ejemplo en hostelería, el cálculo se realizará de la misma forma.

En aquellas empresas que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, queda a la voluntad mayoritaria de los propios trabajadores la decisión de contar con delegado de personal o no. Ahora, ¿si no hay delegado de personal, tampoco habrá delegado de prevención? Como caso excepcional, en aquellas empresas o centros en los que no exista representantes de personal, por no tener trabajadores con la suficiente antigüedad para que puedan ser electores o elegibles, los propios trabajadores pueden elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las funciones de delegado de prevención, cesando su actividad en aquel momento en el que se reúnan los requisitos necesarios para celebrar nuevas elecciones.²⁴

Por otro lado, los convenios colectivos estatutarios²⁵ suelen hacer mención a la forma de designación y elección de los delegados de prevención, estableciendo mejoras respecto a la LPRL y, pudiendo establecer otros sistemas de designación o creación de órganos específicos de representación, distintos a los delegados de prevención.²⁶ Aun

²⁴ Disposición Adicional cuarta LPRL.

²⁵ Convenio Colectivo Estatutario: Es el que se realiza cumpliendo todos los requisitos y procedimientos de E.T. Vincula a todos los que estén en su ámbito de aplicación y es auténtica norma jurídica.

Convenio Colectivo Extra Estatutario: No sigue los trámites del E.T. y vincula a quienes lo han firmado.

²⁶ Art.2.2 LPRL "Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Art. 35.4 LPRL En los convenios colectivos podrán 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.

así, debe quedar garantizado que, quién intervenga en el procedimiento, sean los representantes de los trabajadores o los propios trabajadores.

Respecto a la designación de los delegados de prevención, la LPRL no establece si han de ser elegidos por y entre los representantes de personal, en base a un criterio mayoritario o a un criterio proporcional, estableciéndose dos planteamientos en el que los Tribunales, tampoco parecían ponerse de acuerdo, encontrándonos con sentencias que abogaban por un criterio proporcional, en el que los delegados de prevención se designan en la misma proporción de las candidaturas electorales presentes en el comité de empresa (aquí se incluye a los menos representativos) y los que se decantaban por un criterio mayoritario por el que se designarían delegados de prevención entre quienes tuvieran la mayoría en el comité de empresa (se elige entre el más representativo, excluyendo a los grupos minoritarios).

Se siguió el criterio proporcional, entendiendo que los delegados de prevención, se eligen entre los representantes del comité de empresa (en aquellas empresas con 50 o más trabajadores), garantizándose así, que se designen entre los propios representantes de los trabajadores, respetando y garantizando la presencia de las minorías, en proporción al número de miembros obtenidos por cada candidatura, garantizándose así, que la libertad sindical no sea vulnerada²⁷; y se siguió el criterio mayoritario, al entender que el comité de empresa actúa como órgano colegiado que adopta sus decisiones por mayoría y se reconoce a los delegados de prevención como representación de los trabajadores pero en aquellas funciones específicas en materia de prevención, lo que no implica, que con ella se abra otra nueva vía de representación que se uniera a la unitaria y a la sindical.²⁸

Actualmente, de no venir regulado expresamente en convenio colectivo, la jurisprudencia, establece que la designación de los delegados de prevención será entre los delegados de personal o miembros del comité de empresa por decisión mayoritaria de sus miembros. *“Así lo interpreta reiteradamente la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia de 15 de junio de 1998 dictada en procedimiento sobre tutela de derechos de libertad sindical, desestimando la pretensión de un sindicato con representación minoritaria de que se declarase nula la elección de los delegados de prevención efectuada por el conjunto de los comités de empresa por no haber respetado*

²⁷ Como por ejemplo la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 2002

²⁸ Como por ejemplo la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 2009 Fuente: Lex Nova

*el criterio de proporcionalidad y haber sido excluido el sindicato de la representación especializada designada en materia de prevención de riesgos laborales”.*²⁹

En cuanto a la duración del mandato, la LPRL no establece nada al respecto, por lo que se entenderá que, mientras el delegado de prevención sea representante de los trabajadores, su mandato seguirá en vigor. Habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores *“para los delegados de personal y miembros del comité de empresa, que será de cuatro años. Podrán revocar el mandato, los propios trabajadores que los hayan elegido. Dicha revocación, no podrá efectuarse mientras se esté negociando un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos seis meses”.*

4.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

La LPRL regula las competencias y facultades de los delegados de prevención, refiriéndose las primeras a las materias de actuación que pueden ejercitar y siendo las segundas, los instrumentos con los que cuentan para poder ejercitar sus derechos.

Las competencias y facultades recogidas en la ley, son mínimas, es decir, que siempre y, a través de la negociación colectiva, van a poder ser mejoradas o ampliadas. No hay que olvidar que nos encontramos ante una normativa de mínimos. Cabe señalar, que la disposición transitoria primera de la LPRL, dispone en su punto primero que *“lo dispuesto en los artículos 36 y 37 en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor”.*

El artículo 36 de la LPRL, recoge dichas “competencias y facultades” disponiendo en su punto primero que *“serán competencias de los delegados de prevención la colaboración con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, ser consultados por el empresario, previamente a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente ley y ejercer labores de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales”.*

²⁹ **RUBIO RUIZ, A.;** *Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales*, FC Editorial 2002.

Analizando las competencias que tienen los delegados de prevención según la LPRL, podemos concluir que reflejan la voluntad de que exista una participación de los trabajadores en materia preventiva, dirigida a la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores. En este sentido el delegado de prevención (y los comités de salud y seguridad), va a ser el instrumento para lograr la participación de todos, trabajadores y empresa, en la mejora de la salud y seguridad en el trabajo dentro de las organizaciones.

En las empresas que no tengan comité de seguridad y salud laboral, el delegado de prevención va a ser la vía a través de la cual se va a llevar a cabo la participación de los trabajadores en todas las materias correspondientes a seguridad y salud, por lo que va a ser en ellos donde se deposite la totalidad de la competencias y facultades reconocidas al comité .

4.1 COLABORACION CON LA EMPRESA

Según el artículo 36.1 LPRL, una de las competencias principales de los delegados de prevención es la de colaborar con la empresa con el objetivo de mejorar la acción preventiva. Así, los delegados de prevención van a colaborar, de un lado, con el empresario, en la mejora de la acción preventiva y de otro, con los propios trabajadores, promoviendo y fomentado la “cultura preventiva” y haciéndoles partícipes en el cumplimiento de la normativa.

Este marco colaborativo, implica que se realice en estrecho contacto empresa-trabajadores, adoptando los acuerdos que sean necesarios para que el fin común de todos los sujetos involucrados, sea la salud y la seguridad.

Aunque son los empresarios los obligados a controlar los riesgos dentro de las empresas, la legislación atribuye a los representantes de los trabajadores el deber de colaborar asumiendo un papel muy activo para introducir mejoras y para fomentar el diálogo dentro de las empresas, para que la prevención de riesgos laborales, se integre en el conjunto global de las actividades de la empresa³⁰.

Para que esta participación sea efectiva, los trabajadores deben dialogar y tomar decisiones y deben buscar y recibir la información adecuada, para poder anticiparse al posible riesgo. Con esto se va a conseguir una prevención más eficaz, ya que, los

³⁰ La forma de integrar la prevención en una empresa, no puede ser otra que mantener un sistema sólido de relaciones eficaces en esta materia entre los actores principales de la misma, empresario y trabajadores, junto con sus representantes.

propios trabajadores van a estar implicados en el desarrollo de métodos eficaces, van a estar más comprometidos con todos los acuerdos que se adopten y, al estar en contacto directo con sus puestos de trabajo, van a ser capaces de hacer recomendaciones y sugerencias para adoptar las medidas preventivas necesarias.

4.2-PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA COOPERACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La LPRL en su artículo 36, recoge una competencia fundamental de los delegados de prevención, que persigue la integración de los trabajadores en todo el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa. En este sentido, los delegados de prevención tienen que promocionar y fomentar la cooperación de los trabajadores para la mejora de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Tal y como señala Josefa Romeral *“en la misma línea de colaboración con el empresario en la mejora de las condiciones laborales, la ley les encomienda la labor de motivar y fomentar la cooperación de los trabajadores en la prevención de riesgos y estimularlos al cumplimiento de las normas legales, convencionales y reglamentarias así como de las instrucciones del empresario en orden a la aplicación efectiva de las medidas preventivas, tanto generales como específicas de su puesto de trabajo que, por otro lado, están obligados a cumplir (art 29 de la LPRL)”*³¹.

En este caso nos encontramos con una competencia que busca la implicación activa de los trabajadores, trascendiendo las meras obligaciones que estos tienen en materia preventiva y que se recogen en el artículo 29 LPRL³².

³¹ **ROMERAL HERNANDEZ, J.:** *El delegado de prevención*, Lex Nova 2008.

³² El artículo 29 LPRL dispone que *“Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.*

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca

En los Acuerdos para la Negociación Colectiva, en concreto en el de 2007, entre las numerosas recomendaciones que se dan, se incluye la de negociación de criterios y formas de participación de los delegados de prevención con el empresario, para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales adoptadas por la empresa.

4.3.-DERECHO A SER CONSULTADOS

La política preventiva dentro de las empresas, hace necesario que exista una constante comunicación entre empresa-trabajadores, por lo que las medidas colectivas de prevención y protección de la salud y de la seguridad, deben integrar al conjunto global de la empresa, siendo además, la cultura preventiva, factor ineludible de colaboración por parte de todos los sujetos implicados.

Así, los delegados de prevención, tienen como derecho reconocido el de ser consultados en todas aquellas materias que afecten a su seguridad y salud y, en materia preventiva, se les concede la facultad de participar en las actuaciones que se lleven a cabo en la empresa. Y tienen atribuido el ejercicio de dicho derecho en representación de todos los trabajadores, aunque es un derecho de titularidad individual de cada trabajador.

En el artículo 33 de LPRL, queda recogida la consulta, como “obligación” por parte del empresario, a los trabajadores y además con “la debida antelación”, a la adopción de las medidas acordadas. Esto implica que, ante cualquier decisión empresarial, éste va a estar obligado a consultar con sus trabajadores directamente o a través de los órganos de representación colectiva y, si existe, la consulta se realizará con el delegado de prevención.

Así, en lo referente a la propia gestión de la empresa, el empresario deberá consultar todo lo referido a la prevención de los riesgos dentro de la empresa y, el propio artículo 33, enumera ciertas cuestiones que han de ser consultadas:

de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

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 de los trabajadores.”

- La planificación y organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías, relacionándolo, directamente, con las posibles consecuencias que su implantación pudiera tener en perjuicio de la salud y la seguridad de los propios trabajadores.
- La organización y el desarrollo de actividades para proteger la salud y la prevención de los riesgos profesionales en la empresa. Aquí queda incluida la designación de los trabajadores que se van a encargar de dicha actividad, así como la posible elección del servicio de prevención ajeno a la empresa, que deberá ser previamente consultado con el personal.
- La designación de los trabajadores que se encargarán de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación, referidos a los posibles riesgos, tanto generales como específicos, derivados de la realización de las actividades que se realizan en cada uno de los distintos puestos de trabajo que integran la empresa.
- El proyecto y la organización de la formación para minimizar los riesgos en la ejecución de las actividades laborales.
- Y como cláusula abierta, cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales en la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por lo que, los delegados de prevención o, en su defecto, los propios trabajadores, tienen el derecho a ser consultados en todas aquellas cuestiones que puedan o afecten a su salud y seguridad y, así mismo, van a tener la obligación de exponer sus opiniones en todo lo que el empresario le plantee en materia de seguridad y salud laboral. El deber de consulta es preceptivo, pero no va a ser vinculante.

Este derecho de consulta directa con los trabajadores podrá ser ejercitado a través de las asambleas y reuniones en las que podrán exponer sus opiniones sobre las decisiones que desea tomar el empresario.

Sí existe obligación, para que esta consulta sea previa y con la debida antelación para que se pueda emitir, por parte de los delegados de prevención, los informes pertinentes y que las acciones que deban tomarse puedan repercutir en beneficio de la salud y seguridad de los propios trabajadores. Dicho informe, deberá ser emitido en el plazo de 15 días hábiles o a la mayor brevedad, en caso de urgencia. Si transcurrido dicho plazo, no se emite informe, podrá el empresario poner en práctica su decisión (artículo 36.3 LPRL).

Así mismo, debe quedar garantizado, que todos los trabajadores o sus representantes o delegados de prevención son consultados e invitados a participar activamente en todas la políticas preventivas de la empresa.

En todos aquellos asuntos que el empresario ponga en conocimiento de los delegados de prevención, éstos, deberán emitir informe razonado y podrán aportar todas aquellas medidas que consideren oportunas y que redunden en beneficio de las condiciones labores. La empresa, por su parte, deberá tener en consideración dichas propuestas y contestar. La negación por parte de la empresa, deberá ser razonada y por escrito. La ley, también prevé que, para el caso de que existan subcontratas, se deben coordinar reuniones conjuntas de todos los delegados de prevención implicados en un mismo centro de trabajo.

Así queda recogido en el artículo 12.11 de la LISOS como infracción grave *“el incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”*⁸³

4.4.-VIGILANCIA Y CONTROL

La normativa laboral dispone que los trabajadores tendrán derecho a través de sus representantes, a participar en la inspección y el control de las medidas de seguridad que sean de observancia obligatoria para el empresario.

El artículo 36.1.d), recoge como competencias de los delegados de prevención la de *“ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales”*. Además, en el ejercicio de sus competencias, estarán facultados para *“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 competencia, también quedó desarrollada en el Estatuto de los trabajadores, como competencia atribuida a la representación general de los trabajadores. Actualmente, en el artículo 64 como derecho de información y consulta y competencias, punto 7 a) 2º que recoge *“que el comité de empresa tendrá las siguientes competencias: vigilancia y*

⁸³ Véase en este sentido **PEDRAJAS, A y SALA FRANCO, T.**: “Acerca del alcance legal de las obligaciones de información y consulta a los representantes de los trabajadores en la empresa y de las consecuencias jurídicas del incumplimiento empresarial de las mismas” *Boletín Laboral Abdón Pedrajas*, Madrid Julio 2008

control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19”.

Por lo que, tanto el Estatuto de los Trabajadores, como la propia LPRL, faculta a los delegados de prevención a ejercer una labor fiscalizadora de vigilancia y control, que va a repercutir en la labor de información (sobre las medidas y condiciones de seguridad) a los trabajadores de la empresa. En definitiva, va a ser competencia de comprobación de las condiciones de trabajo y de las mejoras adoptadas. Así, tendrán derecho de acceso a la documentación preventiva, entre otras cosas. En este sentido, surgieron muchas discrepancias interpretativas y la Inspección de Trabajo en 2005 se vio obligada a dictar un criterio técnico³⁴.

Además, los delegados de prevención podrán *“acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta ley, a los inspectores de trabajo y seguridad y social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas”* (art.36.2.a)). Es decir, los delegados de prevención, podrán acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si suponen que las medidas que se han adoptado no son las correctas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.

Por tanto, por un lado, la labor de vigilancia y de control que tienen asignados, la van a poder realizar directamente los delegados de prevención y, por otro, van a poder acompañar a personas del ámbito público y privado, que tengan atribuidas competencias en materia de seguridad y salud laboral, así como a la inspección de trabajo en su labor comprobatoria de las medidas de seguridad.

El empresario debe permitir la entrada a los centros de trabajo, para que los delegados de prevención ejerzan su labor con total autonomía, no pudiendo poder impedimento al ejercicio de este derecho y, además, podrán realizarse durante la jornada laboral, sin alterar el normal funcionamiento de la actividad en la empresa.

En el ejercicio de la función de vigilancia y control, si los delegados de prevención observan que pueda existir probabilidad de accidente o de daño por “inobservancia de la legislación aplicable”, podrán solicitar al empresario por escrito que adopte las medidas necesarias para que tales riesgos desaparezcan. Éste deberá responder en el plazo de cuatro días, pasados los cuáles, y sin contestación por parte del empresario,

³⁴ Véase Criterio Técnico 43/2005 de la Inspección de Trabajo de 27 de diciembre de 2005

los delegados de prevención lo pondrán en conocimiento de la autoridad laboral competente.

Además, los delegados de prevención, tienen atribuida la facultad de poder paralizar los trabajos en la empresa, si creen que existe riesgo grave e inminente, por decisión mayoritaria si hay más de un delegado de prevención, si no da tiempo a reunirse con el comité de seguridad y salud. Por este motivo y ante la pasividad del empresario a la hora de adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores, es cuando los delegados de prevención actuarán ejerciendo este derecho dentro de la empresa. Una vez que se paralizan los trabajos y se le comunica al empresario y a la autoridad laboral, habrá que estar a lo que la autoridad laboral crea conveniente, es decir, anulará o ratificará la paralización acordada, para lo que tiene un plazo de veinticuatro horas. Tal acto de paralización va a ser vinculante para todos los implicados, por lo que deberá realizarse bajo la buena fe, máxime por los posibles inconvenientes y perjuicios que se podrían generar al conjunto global de la empresa.

5.- GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Con las garantías, se pretende ofrecer una especial protección a los delegados de prevención, para que puedan desarrollar todas las funciones que tienen encomendadas con total libertad y autonomía dentro del marco jurídico establecido, sin que por ello puedan ser objeto de represalias por parte de la empresa. Para ello, tienen reconocidos ciertos medios, ya que no hay que dejar de lado, que el delegado de prevención, es a su vez trabajador de la empresa, por lo que debe cumplir las órdenes que le requiera el empresario, por estar obligado, mediante contrato de trabajo, a prestar sus servicios bajo la organización y dirección del empresario y además el artículo 5 del E.T. recoge los deberes básicos de los trabajadores.

Los delegados de prevención tienen las mismas garantías que los representantes legales de los trabajadores y todo ello, porque así lo recoge el artículo 37 de la LPRL que redirecciona las garantías a las mismas establecidas para los delegados de personal y comités de empresa en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 68 E.T. Garantías) referidas a materia de seguridad y salud laboral y que son:

- Apertura de expediente contradictorio por faltas graves o muy graves
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo

- No ser despedido ni sancionado por el ejercicio de sus funciones de representación
- Expresar con libertad sus opiniones
- Disponer de crédito horario para el ejercicio de sus funciones

Los derechos incluidos, libertad de opinión y crédito horario, los van a poder desarrollar, sin que el empresario pueda ejercer medidas disciplinarias.

En realidad, lo que se aprecia en la ley es, que por ser delegados de prevención, no hay garantías nuevas ni específicas, diferentes a las que ya tienen reconocidas los representantes unitarios de los trabajadores.

Estas garantías no encuadran todas las que están dispersas a lo largo del articulado del estatuto, ya que, independientemente de si son delegados de prevención o representación unitaria, van a poder gozar de todas las que tengan reconocidas, como por ejemplo en el caso de despido improcedente, la opción entre readmisión o no, le va a corresponder al delegado de prevención (art. 56 E.T.) ; esta capacidad de elección va a operar en todos aquellos casos en que se declare el despido como improcedente independientemente del origen que ha justificado dicho dictamen judicial. La condición será que el delegado de prevención, en el momento del despido, tenga la condición de delegado y va a tener esta protección hasta el año posterior a la finalización de su mandato. En el caso de movilidad geográfica (art. 40.7 E.T.) tendrán prioridad de permanencia en la empresa que, de forma general, señala a los representantes de los trabajadores; y también se recoge en el art. 51.5 que los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el caso de despido colectivo.

Aunque en las distintas leyes exprese “representantes de los trabajadores” y el delegado de prevención no sea, a su vez, representación unitaria, mi opinión es que las prerrogativas que tienen concedidas independientemente de si lo son o no, las van a poder disfrutar ya que el delegado de prevención tiene la consideración de representante de los trabajadores en materia especializada en salud y seguridad laboral.

Ahora bien, en lo referido al crédito horario, sí se encuentra cierta distinción, ya que el concedido a los delegados de prevención es mensual y regular en el tiempo, de carácter individual y no acumulable y el referido en el artículo 37.3.e) es un permiso concedido a los trabajadores, previo aviso y justificación, para el desarrollo de funciones sindicales o de representación del personal.

Hay que dejar claro, que estas garantías que tienen reconocidas, no van a estar del todo exentas de posibles castigos por parte del empresario, ya que el delegado de prevención debe ejercer sus labores preventivas y sus labores derivadas de las obligaciones establecidas con el empresario por la firma de su contrato de trabajo, por lo que no va a tener impunidad absoluta frente a incumplimientos contractuales y debe realizar ambas funciones de forma diligente y bajo el deber de buena fe.

5.1 Garantías del Estatuto de los Trabajadores.

a) Apertura de expediente contradictorio por faltas graves o muy graves en el que serán oídos, a parte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal. (art. 68 a))

Se reconoce a los delegados de prevención este derecho para su protección en el ejercicio de sus actividades en materia preventiva frente a un posible abuso por parte del empresario. El delegado de prevención, podrá demostrar que no ha cometido la infracción por la que se le despide y el empresario podrá así mismo confirmar que sí existe causa para ello. Con ello, se pretende salvaguardar al delegado, ya que los empresarios se ven movidos por intereses económicos que pueden entrar en controversia con la prevención.

El propósito de esta garantía, de obligado cumplimiento, es que se exprese con claridad los hechos y las faltas imputados al delegado y que éste pueda ser oído mediante la apertura de dicho expediente. En él, el delegado de prevención podrá alegar lo que crea conveniente para su defensa.

Se plantea la duda cuando en el artículo queda recogido que “deben ser oídos el comité de empresa o restantes delegados de personal”. A mi entender, podrán ser oídos el resto de delegados de prevención si los hubiere, delegados de personal, comité de seguridad y salud, comité de empresa y personal encargado de las labores preventivas. Como se aprecia a lo largo del trabajo, normalmente se hace alusión al comité de empresa o delegados de personal sin hacer mayores distinciones.

La apertura del expediente contradictorio, interrumpe el plazo de prescripción de las faltas.

Se considerará nula la sanción y, en el caso de despido, se considerará improcedente, si no se incoa el expediente o se realiza de forma incorrecta o viciada.

Hay que tener en cuenta que esta garantía, no va a proteger a los delegados de prevención en el caso de que se demuestre que hubo negligencia o que actuó de mala fe.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. (art.68 b))

Los delegados de prevención tienen reconocida esta garantía para protegerse respecto a determinadas decisiones del empresario cuya finalidad sean la extinción o suspensión del contrato de trabajo o la modificación geográfica y modificaciones de las condiciones del mismo, que puedan producir perjuicio tanto al delegado en sí mismo, como al colectivo de los trabajadores en la empresa, por la toma de esta decisión.

Esta garantía blinda al delegado de prevención con respecto a otros trabajadores de la empresa, dándole preferencia para conservar su puesto de trabajo protegiéndole así de un posible acto punitivo por parte del empresario por la realización de sus funciones preventivas.

Aunque en el propio artículo del Estatuto de los Trabajadores, expresa como motivos las causas tecnológicas o económicas, va a tener su ampliación a causas organizativas o de producción que alegue el empresario. Es decir, se equipara nuevamente a los delegados de prevención con los representantes generales de los trabajadores. Así, en el artículo 40.1 del Estatuto, "Movilidad Geográfica", se exige que los cambios de residencia requieren la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y, en el mismo artículo, en el apartado 7 se expresa que los representantes de los trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. También tendrán prioridad frente a la suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas derivadas de fuerza mayor, recogidas en el artículo 47 del Estatuto y en el artículo 51 sobre despido colectivo, en el apartado 5 también recoge, expresamente, que los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa. Aunque el contrato de trabajo según el artículo 52 c) sobre extinción por causas objetivas, puede extinguirse por las causas que se recogen en el mismo, también señala la prioridad de los representantes en el supuesto a que se refiere ese apartado. Parece lógico que se incluyan como protección todas las causas, organizativas, productivas, técnicas y económicas, ya que en caso contrario, el empresario podría utilizarlas en contra del delegado de prevención, no cumpliendo con

los preceptos de protección que tienen reconocidos para las funciones preventivas que tienen asignadas.

Parece claro, que si estas medidas afectan a la totalidad de la plantilla, el delegado de prevención no va a poder alegar esta garantía y, además, si la suspensión o modificación afecta a su puesto de trabajo en exclusiva o a su grupo o categoría profesional, tampoco tiene por qué tener esta preferencia. Así en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias del 16 de noviembre de 2012³⁵, se desestima la petición del representante estableciendo “que la prioridad de permanencia en la empresa no puede exigirse de un modo absoluto, sino para el supuesto de que existan varios trabajadores que ostenten una misma categoría profesional vinculadas al servicio que amortiza... pero sin que dicha representatividad pueda llevar al absurdo de mantener en la empresa a una trabajadora cuyas funciones desaparecen, ya que aquel derecho prioritario a la permanencia como representante de los trabajadores no obliga a la empresa ni a crear un puesto de trabajo acorde con su categoría profesional, ni a atribuirle funciones que constituyen una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo”.

En cuanto a los trabajos temporales, la jurisprudencia viene manteniendo que no opera esta garantía, ya que en realidad, el motivo de su extinción, es la finalización del contrato no las causas técnicas, organizativas, productivas o económicas. Aun así, en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Sevilla de 15 de noviembre de 2002, se consideró el despido a un delegado de prevención con contrato en prácticas, como improcedente.

El problema surge a la hora de determinar quién tiene la prioridad de permanencia para el caso de que existan delegado de prevención y, a su vez, representación unitaria. Claro queda, que si el delegado de prevención también ostenta la representación general de los trabajadores, es a éste a quién le corresponde. Ahora bien, si el delegado no ostenta otros cargos, diversos autores plantean que será éste quien tenga la preferencia ya que es quién vela porque la seguridad y la salud en el trabajo sea real y efectiva.

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

³⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias del 16 de noviembre de 2012, rec.2065/2012,

tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación. (art. 68.c))

Otra garantía que protege a los delegados de prevención es la de no poder ser despedido ni sancionado por ejercer sus labores preventivas dentro de la empresa, ni durante su mandato ni durante el año inmediatamente posterior a la finalización del mismo y, además, en este apartado también se recoge la no discriminación por el ejercicio de tal representación.

Este derecho, no implica, que en el ejercicio de sus tareas en su puesto de trabajo, si comete alguna negligencia u obra de mala fe, no vaya a poder ser despedido o sancionado. Es normal, que exista esta salvedad, ya que el delegado de prevención no puede cometer errores ni faltas amparándose en este derecho.

Esta protección, va dirigida a frenar el poder disciplinario que tiene el empresario y que puede utilizar como medio de represalia contra el delegado de prevención. Si esto fuera así, el despido o la sanción se podrían calificar como nulos. Incluso si el despido se calificara como improcedente, el delegado de prevención sería el que escogiera la opción entre readmisión o indemnización.

Parece difícil saber si el delegado de prevención actúa en el ejercicio de sus funciones representativas o, si utilizando dichas razones, comete abusos que vayan en perjuicio del empresario o de otros trabajadores de la empresa. Así, le va a corresponder a los jueces dilucidar si las sanciones impuestas por el empresario son correctas por haberse extralimitado en sus funciones o si por el contrario, no lo son.

En cuanto a que la protección abarque el año inmediatamente posterior al mandato, opera salvo revocación o dimisión voluntaria por parte del delegado, es decir, debe cumplir con el mandato íntegro.

Además, tienen derecho a no ser discriminados en su promoción económica o profesional. Esto es, de nuevo, un privilegio consagrado en el estatuto, para los delegados de prevención, reiterando que, esta protección sólo abarca la protección del delegado en cuanto al ejercicio de sus funciones representativas en materia preventiva. El delegado de prevención, no podrá ser discriminado en su categoría profesional, ni degradándole ni poniendo impedimentos para un ascenso, ni poniendo limitaciones en cuanto a mejoras económicas a las que pudiera tener derecho. En este caso, se podrá decretar la nulidad de las actuaciones realizadas por parte del empresario.

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.

Esta garantía pretende reafirmar la libertad de expresión y de información de los delegados de prevención, velando porque toda la información referida a la seguridad y la salud laboral, llegue sin menoscabo al conjunto de los trabajadores de la empresa y se facilite la colaboración y participación en dicha materia, sin que por ello el delegado deba ver mermada su labor representativa y obtenga un perjuicio como consecuencia de sus actuaciones preventivas.

Por lo tanto, los titulares de este derecho, van a ser los delegados de prevención sobre aquellas opiniones e informaciones concernientes a la prevención de riesgos laborales, protegiendo sus ideas, pensamientos y opiniones en la esfera de sus labores preventivas pudiendo distribuir, además, información objetiva y veraz.

Hay que decir, que la Constitución Española, reconoce como Derechos Fundamentales en su artículo 20.1 “Expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción”, por lo que van a gozar de un amplio campo de libertad. Ahora bien, esta protección no va a ser ilimitada, ya que las relaciones laborales deben estar bajo el amparo de la obligación de buena fe y, además, se debe realizar sin perturbar el normal funcionamiento de la empresa. Además, no puede entrar en oposición con los derechos que tengan reconocidos tanto el empresario, como al resto de los trabajadores de la empresa, estando prohibido las ofensas verbales o la declaración de hechos inciertos.

Estos derechos, podrán ejercitarse durante las horas de trabajo y podrán realizarse tanto de forma escrita como oral, bien a través de reuniones, informes, tablón de anuncios,... Para ello, el empresario deberá proporcionar los medios necesarios que faciliten la difusión de las labores preventivas. Estos medios, no son una lista cerrada, sino que, habrá que estar a cada caso concreto, dependiendo de las necesidades técnicas, humanas, materiales y económicas que se necesiten en cada momento.

Así tendrán derecho a que se les proporcione: acceso a los archivos y a la documentación necesaria; herramientas y materiales como mobiliario, teléfono, material de oficina, ordenador, fotocopiadora, etc., que podrán negociar con el empresario su dotación, ya que en realidad expresamente no se recoge en la ley como una obligación por parte del empresario que deba suministrar dicho material; personal de apoyo para

el ejercicio de las funciones como personal administrativo, técnico y de servicios; locales adecuados, dependiendo del tamaño y de las características de la empresa; tablón de anuncios, a ser posible para que sea utilizado exclusivamente para difundir la materia relacionada con la prevención. En cuanto a los medios económicos, hace referencia, a que el empresario deberá sufragar los gastos necesarios para poner en marcha los procedimientos preventivos, la formación en materia de seguridad y salud, la información de los riesgos y todas aquellas actividades que sean necesarias para dar cumplimiento con la normativa preventiva.

Si el empresario, no cumple con esta obligación, se puede producir la nulidad de las actuaciones.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación.

El crédito horario consiste en un permiso retribuido cuyo objeto es la concesión de horas para dedicarlo a labores representativas y de prevención.

Esta garantía tiene por finalidad facilitar la labor de los delegados de prevención en el ejercicio de la representación que tienen concedida y en la realización de las tareas preventivas.

Dicha prerrogativa está recogida, tanto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 68) como en la propia LPRL ya que en su artículo 37.1 recoge que *“el tiempo utilizado para los delegados 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”*.

Como requisito necesario, se va a exigir que sea utilizado de forma adecuada y se va a partir de la premisa, de que las horas utilizadas van a ser las correctas y necesarias para las labores que tienen encomendadas y nunca para motivos personales o particulares, ya que transgrediría la buena fe contractual. Por lo que las horas que pueden utilizar, van a coincidir con tiempo de trabajo efectivo, siempre con la salvedad, de que si en la empresa se establecen turnos, parece obvio que en el turno de noche, no sea exigible esta condición.

Este tiempo, no va a acumularse al que le corresponda si, a su vez, es delegado de prevención y delegado de personal o miembro del comité de empresa. En algunos

convenios colectivos, si se recogen cláusulas adicionales para el aumento de estas horas con el fin de que puedan tener tiempo para el ejercicio de ambas funciones representativas.

El desempeño de dichas funciones representativas, van a estar sujetas al crédito horario. La ley de prevención recoge los derechos a los que tiene acceso el delegado de prevención y que tendrán la consideración de jornada laboral y, por lo tanto, no imputable al crédito horario y que son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo (artículo 36.2 a))
- Podrán personarse en el lugar de los hechos en que se produzcan daños para la salud para conocer las circunstancias del mismo (artículo 36.2 c))
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo (artículo 36.2 e))
- El tiempo dedicado para la formación será considerado tiempo de trabajo a todos sus efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre el delegado de prevención (artículo 37.2)
- Podrá participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, que se celebrarán trimestralmente (artículo 38)
- Acompañar en las visitas a los centros de trabajo que realicen los inspectores de trabajo y de seguridad social para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (artículo 40.2)

Tanto si coincide como si no con la jornada de trabajo, el tiempo utilizado se considera de trabajo efectivo pudiendo ser compensando mediante descansos y si las funciones se han de desempeñar en periodos de descanso, el delegado de prevención tendrá derecho a su compensación.

Si el delegado no ostenta otro cargo representativo, no habrá crédito horario al que imputar las actividades, por lo que de no existir mejora por convenio o negociación colectiva, parece claro que las horas que tienen asignadas, van a ser insuficientes. Esto puede ser un problema para conseguir el objetivo primordial para el que han sido designados que es la representación y la realización de las funciones específicas en materia preventiva.

Ahora bien, la regulación del crédito horario y el número de horas que se asignan, va a depender de la plantilla de la empresa y no de las funciones que deban realizar, así se establece que:

- Hasta cien trabajadores, 15 horas
- De ciento uno a doscientos cincuenta, 20 horas
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos, 30 horas
- De quinientos uno a setecientos cincuenta, 35 horas
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, 40 horas

Hay que recordar, que se establecen mínimos que siempre pueden ser mejorados en negociación colectiva, pero parece claro que si existe un aumento de funciones y de competencias, este crédito horario deberá ser aumentado, ya que de lo contrario, el atender a unas y otras funciones va a ser prácticamente imposible y el objetivo final marcado que es la protección y la prevención de los trabajadores, va a verse mermado y cada vez más alejado del propósito marcado por la Directiva y por la propia LPRL.

El empresario no puede negarse a la concesión de este crédito horario, que deberá ser retribuido con el mismo salario que tenga atribuido a sus funciones laborales y la retribución de los pluses o complementos que tengan asignados, van a depender de si las condiciones para las que fueron concedidos persisten o no, como por ejemplo el de transporte, manutención, etc.

Según el artículo 37.3 e) del Estatuto de los Trabajadores se establece que “el trabajador tiene derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente”. Por lo que, los delegados de prevención, deberán preavisar, en la medida de lo posible, con el fin de que el empresario pueda organizar el proceso productivo de la empresa. Este preaviso, que no es una solicitud sino una notificación, deberá realizarse con la antelación suficiente y valdrá cualquier medio, siendo aconsejable que sea por escrito para dejar constancia del mismo. En dicha comunicación bastará con señalar que es para realizar las actividades de prevención.

Puede surgir que no dé tiempo a preavisar, como en el caso de un accidente en el que podrán personarse sin previo aviso para revisar las circunstancias en las que se ha

producido. Para este caso, el empresario deberá ser razonable y no poner impedimentos al delegado de prevención.

En el caso de que el empresario se niegue a conceder las horas necesarias, hay jurisprudencia que admite esta negación fundada en motivos organizativos o productivos de la empresa, pero no ha de ser una respuesta reiterada, ya que el empresario está obligado a concederlas pues para eso existe el preaviso con la suficiente antelación.

No existe obligación, por parte del delegado de prevención, de motivar o especificar las tareas que va a realizar durante las horas asignadas al crédito horario y, además, conforme a la presunción de "probidad", el delegado deberá actuar honestamente y bajo el principio de buena fe, por lo que el empresario podrá sancionar al delegado si prueba que éste abusó en el ejercicio de este derecho.

En cuanto a la acumulación de las horas, el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, establece que "por convenio colectivo podrá pactarse la acumulación de horas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin perjuicio de su remuneración". Lo que se deduce es, que para que una o varias personas puedan tener las horas del resto, antes ha de haber negociación entre la empresa y los trabajadores. No existe problema, si la acumulación de horas se realiza entre delegados de prevención, ahora bien, si podría cuestionarse la acumulación de horas entre delegado de prevención que a su vez ostenta la condición de representante de los trabajadores, en los que no tendría por qué haber problemas, pero sí que podría surgir la duda de un representante unitario que no sea delegado de prevención. Quitando la salvedad de que el delegado de prevención ha de estar formado para poder ejercer sus funciones plenamente, si este representante unitario se encuentra en condiciones de prestar las actividades de prevención correctamente, a mi parecer, no tendría tampoco que haber problemas para su acumulación, máxime que, como vengo señalando a lo largo del trabajo, el fin último es preservar la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.2 Garantías de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como garantía principal de los delegados de prevención, está la de recibir una buena formación. La propia LPRL, en su exposición de motivos, establece que la formación y la información de los trabajadores debe ir dirigida a un mejor conocimiento de los riesgos derivados del trabajo, la forma de prevenirlos y evitarlos, adaptándose a las

peculiaridades de cada centro de trabajo, a las personas que lo desarrollan y a la actividad concreta de que realizan.

En cumplimiento del artículo 19 de la LPRL, el empresario debe facilitar la formación necesaria a cada trabajador, tanto teórica como práctica, en materia preventiva. Además, y siguiendo con el precepto establecido en el artículo 37.2, éste deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación acordes para el ejercicio de sus funciones.

La empresa, va a ser la responsable de poner los medios o establecer conciertos con organismos u otras entidades especializadas, adaptándose, según dice la ley, a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Es decir, cualquier cambio que pueda surgir en la empresa en las condiciones de trabajo, darán origen a la realización y adaptación de nuevos procesos formativos.

Es una obligación para el empresario y, si se niega a ofrecer los medios y la formación necesaria, podrá incurrir en sanciones por vulneración de este derecho³⁶. Por el contrario, también crea obligación a los delegados de prevención a formarse, ya que de ello va a depender que sus actividades puedan ser ejercidas con la mayor precisión posible y puedan dar cumplimiento a la protección de la seguridad y la salud.

La formación, podrá impartirse tanto dentro, como fuera de la jornada de trabajo y el coste nunca debe recaer en los delegados de prevención, sino que el obligado a su pago va a ser el empresario. El tiempo que se dedique, contará como tiempo de trabajo efectivo y, si la formación se realiza fuera del horario de trabajo, este tiempo debe ser remunerado o compensable con periodos de descanso.

Por convenio o negociación colectiva, se podrán establecer los criterios para implantar en la empresa la formación adecuada, dependiendo de las necesidades de la misma, pero el delegado de prevención, una vez que es elegido como tal, sino tiene formación adecuada para desempeñar las labores preventivas, deberá formarse para ello.

La ley no recoge cuando debe realizarse la formación, sino que simplemente se limita a que sea periódica en el tiempo, por lo que tras la evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, la planificación y la organización del trabajo, la introducción de nueva tecnología, etc., será necesario evaluar en qué puntos es necesaria la formación según las necesidades concretas de la empresa y además, deberán ser recogidas en el plan

³⁶ Véase entre otros el artículo 12 del TRLISOS

de formación de la empresa. Así por ejemplo en el “ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, no se han llevado a cabo acuerdos intersectoriales, referidos a la formación de los delegados de prevención. A nivel nacional, esta formación se ha regulado en diferentes Convenios Colectivos, de obligado cumplimiento para las empresas acogidas a un determinado sector. Como por ejemplo el V Convenio Colectivo del sector de la construcción (artículo 148 establece el contenido formativo para los delegados de prevención) o el acuerdo estatal del sector del metal que establece un contenido formativo mínimo de cincuenta horas”. Por lo tanto, las necesidades en materia formativa de los delegados de prevención, dependerán de muchos factores tales como las características y el tamaño de la empresa, el sector de actividad, riesgos de los puestos de trabajo, etc.

En cuanto al número de horas, el criterio va a ser el mismo. Dependerá de las características de la empresa, de sus necesidades, de las necesidades del personal laboral, de la introducción de nuevas maquinarias, etc.

A nivel nacional, el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales, en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, aprobaron la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo, cuyo objetivo es “promover e impulsar la formación de calidad en materia de seguridad y salud en el trabajo en todos los ámbitos, permanente en el tiempo, adecuada a los puestos de trabajo y a las funciones preventivas que cada uno de los destinatarios tiene que desempeñar, mediante la elaboración de un Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales”.

Como he venido exponiendo a lo largo del presente trabajo, el delegado de prevención debe ejercer sus funciones, siempre bajo el principio de buena fe, si no fuera así podría ser sancionado por parte del empresario o de los tribunales y perder la condición de trabajador y, por lo tanto de delegado de prevención.

Pero además el delegado de prevención va a poder hacer uso de su derecho a no seguir ostentando tal consideración y podrá “dimitir” voluntariamente de su cargo. Para ello, y como condición expresa, se le exige comunicación, manifestando tal opción al resto de los trabajadores, al empresario y a la oficina pública de la autoridad laboral correspondiente.

Además como posibles causas de extinción de su mandato representativo, hay que incluir las derivadas de la propia relación laboral nacida tras la firma del contrato de trabajo, como son:

- Movilidad geográfica (artículo 40 E.T.) si de unidad de actuación.
- Suspensión del contrato debida a incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgos durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad mientras no existe sentencia de condena, razones disciplinarias, fuerza mayor temporal, causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, excedencia forzosa, huelga, cierre legal de la empresa (artículo 45 E.T.)
- La excedencia voluntaria a la que pueda acogerse referida a las causas que establece el estatuto de los trabajadores (artículo 46 E.T.)
- Extinción del contrato de trabajo, ya sea por finalización del mismo, por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta, por fuerza mayor que imposibilite la prestación de trabajo, despido colectivo y causas objetivas. (artículo 49 E.T.)
- La extinción voluntaria del contrato de trabajo, que trae consigo la situación de “no trabajador” de la empresa, con lo que la consecuencia va a ser que tampoco será delegado de prevención. (artículo 50 E.T.)
- Despido disciplinario (artículo 54 E.T.)
- Revocación del mandato por las personas que lo eligieron (artículo 67.3 E.T.)

Para estos casos, la LPRL no prevé nada al respecto, por lo que la provisión de las posibles vacantes, podrán realizarse por lo establecido en el Convenio Colectivo, por el Reglamento si la vacante se produce sobre un delegado de prevención miembro del comité de seguridad y salud, por negociación colectiva, y en caso de omisión de estos puntos, se aplicará lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 67.4, que establece que “ en el caso de producirse vacantes por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste de mandato”.

De igual forma, también se establece en este artículo en el punto 5 que “las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones, deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose así mismo en el tablón de anuncios”.

6.- EL DELEGADO DE PREVENCIÓN EN EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud, es un organismo colegiado y paritario, es decir, está compuesto por varias personas agrupadas: de un lado, por los representantes del empresario y de otro, por los representantes de los trabajadores. Su finalidad es la consulta, regular y periódica en materia preventiva.

Este órgano, viene regulado en el artículo 38 de la LPRL y es un órgano consultivo y de participación interna de la empresa, no exclusivo de los trabajadores, por lo que no debería ser un órgano de confrontación entre éstos y la empresa.

Se configura, junto a la representación especializada (delegado de prevención), como el segundo órgano a través del cual se canaliza el derecho de los trabajadores a participar dentro de la empresa en las actividades de materia preventiva. Por lo tanto, será a través de este órgano, donde se expresen opiniones, se asesore, se planteen iniciativas y se elaboren los planes de prevención en la empresa.

Básicamente, sus funciones podrían resumirse en: información, consulta, formación, participación y negociación.

El Comité de seguridad y salud, se constituirá en aquellas empresas o centros de trabajo cuyo número de trabajadores supere los cincuenta. La elección de los delegados de prevención en el comité de seguridad y salud, va a seguir las mismas pautas que en la elección a delegados de prevención en las empresas con menos de cincuenta trabajadores, con la salvedad, de que en estas empresas de mayor tamaño, serán elegidos entre la representación del personal. Así, electores y elegibles podrán ser los miembros del comité de empresa o delegados de personal, a excepción de que la negociación colectiva establezca otro criterio, pudiendo ser también elegibles los delegados sindicales e incluso otros trabajadores, si así se acuerda.

Este órgano mixto, se va a constituir en igual número de representantes de la empresa, y de delegados de prevención y, todos ellos, tendrán la condición de miembros de pleno derecho, como así queda recogido en el artículo 38.2, segundo párrafo de la LPRL.

El número de delegados de prevención a elegir, va a depender del número total de trabajadores de la empresa o del centro de trabajo. Se puede modificar por negociación colectiva este ámbito, pudiéndose fijar otra unidad para su elección.

Cabrían estas posibilidades dependiendo de donde se vaya a constituir el Comité de seguridad y salud:

- El Comité de Seguridad y salud, se va a constituir en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con más de cincuenta trabajadores, existiendo la opción de poder crearlo en empresas de menor tamaño si así se acuerda.
- Si la empresa cuenta con varios centros de trabajo, pero cada centro de trabajo no llega a cincuenta trabajadores pero si la suma de todos los trabajadores en conjunto, podrán constituir un comité de seguridad y salud dependiendo de si cuentan con delegados de prevención, ya que su constitución va a depender de la existencia previa de delegados en los centros de trabajo.
- Si la empresa tiene varios centros de trabajo, también cabe la posibilidad de que tenga varios comités de seguridad y salud. En estos comités conjuntos, sus miembros pueden acordar que los delegados de prevención de dichos comités, sean elegidos a nivel provincial, si los centros de trabajo se encuentran en la misma provincia, o a nivel interprovincial si se trata de centros de trabajo limítrofes aun no perteneciendo a la misma provincia o Comunidad Autónoma. Esta opción es extensible por el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores según la doctrina jurisprudencial, ya que la LPRL no recoge esta posibilidad.
- Si la empresa cuenta con varios centros de trabajo que tienen comités de seguridad y salud, se puede acordar entre sus miembros, la creación de un único Comité Intercentros, para coordinar la política preventiva de la empresa, cuyas funciones van a ser las que establezcan los trabajadores que componen los distintos comités de seguridad y salud en el acuerdo. Esta opción viene recogida en el propio artículo 38.3 de la LPRL.

Respecto al censo para la elección, va a estar formado tanto por los trabajadores fijos como por los temporales que reúnan ciertas características con idéntica similitud a las ya explicadas para la elección a delegados de prevención.

Va a ser recomendable, que entre los miembros del Comité, no se encuentren los miembros del servicio de prevención, que es el conjunto de personas y recursos que coordinan y realizan las funciones en materia preventiva con el fin de garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores asesorando a los trabajadores, a la representación especializada y a la propia empresa, ya que al ser órgano asesor, se facilita que éstos actúen con la mayor independencia posible en las reuniones que se establezcan.

El artículo 38 LPRL, fija como obligación, que trimestralmente han de reunirse y deja la posibilidad de que si, alguna de las representaciones que lo forman quieren reunirse, con solicitarlo podrán hacerlo. Las decisiones que se tomen, van a tener carácter de “obligado cumplimiento” para todas las partes por lo que es conveniente que las actas que se elaboren en cada reunión, estén firmadas y contengan todos los acuerdos, propuestas, sugerencias, etc. que se hayan adoptado. Además, deberán redactar un reglamento de funcionamiento interno.

Cabe la posibilidad, de que en estas reuniones, asistan y participen a su vez, además de los miembros del servicio de prevención, como he comentado, los delegados sindicales y trabajadores de la empresa que tengan una especial cualificación en prevención o información importante respecto a determinadas cuestiones que se puedan plantear a debate. La ley, admitiendo esta posibilidad, deja claro que tienen voz para participar en los temas que se traten, pero que a la hora de tomar decisiones concretas, no tienen voto.

Respecto a las competencias y facultades, la LPRL, en su artículo 39 recoge las competencias y las facultades del Comité de seguridad y salud, para que su ejercicio y las actividades que tienen asignadas, sean reales y efectivas:

Así las competencias que tienen atribuidas los comités de seguridad y salud son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.

Por lo tanto, el comité de seguridad y salud, interviene directamente en la elaboración de los planes de prevención en la empresa, siendo para ello indispensable la realización de la evaluación de los riesgos y la planificación de todas las actividades preventivas en la empresa. Para ello, deberán discutir el proyecto de planificación, la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, los planes de formación y su organización y todas aquellas actuaciones y actividades que deban integrar el Plan de Prevención. Además, se les faculta para poder promover nuevos métodos y formas para mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral.

Para realizar estas competencias, van a estar provistos de ciertas “facultades”, que se centran en la palabra “conocer”, conocerán:

- La situación real de la empresa relativa a la prevención. Para ello podrán realizar las visitas que consideren necesarias. (art. 39.2 a))
- Los documentos o informes sobre las condiciones de trabajo y los relativos a la actividad de los servicios de prevención. (art. 39.2 b))
- Los daños en la salud de los trabajadores para evaluar las causas y estar en condiciones poder proponer medidas preventivas. (art. 39.2.c))
- La memoria y la programación anual de los servicios de prevención. (art. 39.2.d)) y emitirán informe sobre ella.

Así mismo, la LPRL, recoge la posibilidad de, si en una empresa concurren subcontratas, podrán acordar la realización de reuniones conjuntas con los responsables de la prevención fomentado así la colaboración entre todas ellas y la coordinación en materia preventiva.

Por lo tanto, el delegado de prevención y el comité de seguridad y salud, tienen como característica común que son los órganos especializados en materia de prevención de riesgos laborales, a través de los cuales, se van a canalizar la participación de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos en el trabajo.

7.- CONCLUSIONES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España, trajo consigo un nuevo enfoque preventivo dentro de las empresas y, aunque ha sido una ley criticada por la gran variedad de papeleo y burocracia que conlleva, lo que sí es cierto es que es una ley, primeramente necesaria, segundo fomenta la participación y tercero, y más importante, que poco a poco ha hecho tomar conciencia, a todos los agentes implicados, de la importancia que tiene la mejora de las acciones preventivas en las empresas y centros de trabajo.

Es en esta Ley donde por primera vez se regula la figura del Delegado de Prevención, siendo la figura más importante, creada con el fin de representar y de facilitar la participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en las empresas.

Dotados por la propia Ley de competencias y facultades bastante amplias, la trascendencia e importancia que se les da dentro de las empresas, muchas veces no se corresponde con el alcance preponderante que la propia ley ha querido darles. Así

la representación y el valor del delegado de prevención, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, no se encuentra reconocida y su labor se torna complicada.

Parece incuestionable, que en la actualidad, los grandes avances tecnológicos, el desarrollo de la industrialización, el progreso y los movimientos de trabajadores debido a la temporalidad y precariedad de los puestos de trabajo, han traído consigo una mayor existencia de riesgos, por lo que se exige, cada vez con mayor énfasis, la implicación de empresarios, trabajadores y Estado y un mayor esfuerzo en políticas preventivas, que aún no eliminando del todo los posibles riesgos, sí que los reduzcan al máximo.

Para ello, va a ser muy importante un sistema de relaciones colaborativas que impliquen un compromiso tanto a nivel político, social y económico de las organizaciones de trabajadores, ya sea a través de la representación de los trabajadores en la empresa o de los sindicatos, de las asociaciones de empresarios y de la Administración, porque no sólo está en juego las condiciones laborales, sino la dignidad de la propia persona haciendo verdaderamente efectivo el cumplimiento establecido por la O.I.T.: el “derecho a tener un trabajo digno y decente”.

Con la LPRL, se pretende dar primacía a la participación de los trabajadores en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los puestos de trabajo, a través del delegado de prevención, pero a pesar de los esfuerzos de todos los agentes implicados, da la sensación de que la cultura preventiva no está implantada como debiera y, a pesar de los avances, las empresas no consideran como algo prioritario las inversiones en materia preventiva.

Es por ello, que las empresas y los propios trabajadores deben implicarse más, no considerando la prevención como una obligación jurídica, la cual hay que cumplir, sino como una inversión de futuro que reportará beneficios a las empresas y trabajadores, mejorándose la productividad y reduciendo los índices de siniestralidad que conllevan costes.

Sí es cierto, que en la actualidad, la crisis en nuestro país dificulta la aplicación de políticas preventivas, por la visión de coste que conllevan aparejada, pero esto no debe suponer un decaimiento en la lucha contra la siniestralidad, ya que en un accidente laboral confluyen tanto intereses económicos, por las pérdidas que conllevan ya no sólo económicas, sino productivas, además de perjuicios humanos, sociales, familiares y jurídicos. Pero también hay que decir, que en España sí existe y ha existido preocupación por la prevención de los riesgos y la mejora de las condiciones de trabajo, las distintas normativas así lo evidencian, pero no hay que bajar la guardia para que los

resultados en la práctica sean cada vez más evidentes y los índices de siniestralidad puedan llegar a ser mínimos.

Ahora bien, no quiero dejar de hacer mención a la variedad normativa e incluso a veces, la poca claridad de muchas de sus normas, no exenta de problemas y que puede llegar a producir “inseguridad jurídica” y que es fuente de conflictos. La propia LPRL, a veces es poco precisa y, su aplicación, trae consigo dudas que la jurisprudencia ha ido resolviendo. Pero también es cierto, que permite que el delegado de prevención pueda ejercer sus actividades de manera autónoma e independiente y no sea visto por la empresa como un estorbo en las labores productivas y económicas, sino que debe darle la importancia que se merece, ya que es quien está facultado, según la propia Ley, para desarrollar y ejercer estas funciones específicas que, por su gran complejidad e importancia, debieran realizarse en exclusiva y dedicando a ello todos los conocimientos y facultades necesarios, ya que no hay que olvidar, que lo que está en juego son las vidas de los propios trabajadores.

Pero no todos los puntos negativos vienen de la normativa y de las empresas, sino que los propios trabajadores muchas veces no conciben al delegado de prevención como la persona especializada que es, sino como alguien que al decirles cómo realizar el trabajo de modo seguro, les pone trabas en su trabajo. Otras veces, el propio delegado de prevención, no se implica lo suficiente para poder implantar las medidas adecuadas y hacer de interlocutor entre la empresa y el trabajador. Ahora bien, si el delegado de prevención asume sus funciones, que pasan por la promoción, fomento e implantación de la “cultura preventiva”, su labor va a ser importantísima jugando un papel muy activo en la difusión de comportamientos y pautas seguras entre los trabajadores así como en la comunicación de sugerencias a la empresa para la mejora de los métodos de trabajo en beneficio de la salud y la seguridad.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que el personal de nuevo ingreso dentro de las empresas, se debe sentir involucrado y para ello debe ser informado directa y claramente, por un lado, de los posibles riesgos que se pueden dar en su puesto de trabajo así como en la realización del mismo y, por otro, de las medidas de prevención y de protección que se deben aplicar para minimizar los riesgos. Este punto, normalmente sí se realiza en las empresas, pero no basta con “firmar” la notificación de la empresa, sino que hay que hacer partícipes a los trabajadores desde el primer día, de la realidad que puede conllevar la realización de un mal trabajo o el riesgo que puede suponer no cumplir con las medidas de seguridad, ya no solo para ellos mismos sino

también para el resto del personal de la empresa. En estos casos el delegado de prevención, jugará un papel muy relevante.

Otro punto a tener en cuenta y que cada vez está mejor considerado, es una buena política de formación de los trabajadores en materia preventiva, ya no sólo de los propios delegados de prevención para ejercer sus actividades, sino la de todo el personal de la empresa. Este aspecto, me parece fundamental para llegar a conseguir los objetivos marcados en la normativa y en los distintos reglamentos, ya que la base pasa por conocer el puesto y ejercer los trabajos con precisión, siendo necesario para ello la formación continua dentro de las empresas.

Otro aspecto a destacar es la facultad que se les concede a los delegados referida a la comunicación empresa-trabajador. Ha de ser continua y constante para que puedan aportarse ideas, opiniones, sugerencias,... para la solución de cualquier problema que pueda surgir y poder ofrecer una solución lo más rápida y adecuada posible. No hay que ver esta comunicación como una intromisión de los trabajadores en la vida económica de la empresa, sino como una verdadera solución de aporte de ideas, que van a servir, por una lado como mejora de la seguridad y salud y, por otro, de medio de motivación de todos los trabajadores al verse implicados y considerados en la toma de decisiones en las empresas.

El interés por conseguir el ansiado objetivo "Cero Accidentes" por parte de las empresas, que a veces puede considerarse utópico, por la dificultad de conseguirlo, ha de ser colectivo y no deben, ni pueden ser contrapuestos los intereses de los trabajadores y de los empresarios (aunque muchas veces es inevitable que en este ámbito puedan producirse enfrentamientos entre ambos). Ahora bien, la empresa debe colaborar con el delegado de prevención, para que pueda ejercer sus competencias, aportándole todos los medios necesarios para ello y sin olvidar nunca que el delegado de prevención protege derechos esenciales de los trabajadores, en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa. Por otro lado, tampoco hay que olvidar que el delegado de prevención tiene obligaciones como la de sigilo profesional, y que debe cumplirlas fielmente.

Por último, es preciso insistir en la importancia incluir cláusulas en los convenios colectivos para mejorar lo estipulado en la LPRL en relación a la figura de los delegados de prevención, y en general a los derechos de consulta y participación en materia preventiva..

BIBLIOGRAFIA

AGENCIA EUROPEA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo .Guía práctica, Bilbao,2012.

LUQUE, M Y SÁNCHEZ, M.: “Comentario Práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales” Barcelona, 2008.

MARTÍN JIMÉNEZ,R.: “Informe Conmemorativo de los veinte años de la aprobación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales” CEOE 2015

O.I.T. “Normas de la O.I.T. sobre Seguridad y Salud en el trabajo. Promover la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo” 98ª reunión 2009

OSALAN “El Delegado de Prevención”

PEDRAJAS, A y SALA FRANCO,T.: “Acerca del alcance legal de las obligaciones de información y consulta a los representantes de los trabajadores en la empresa y de las consecuencias jurídicas del incumplimiento empresarial de las mismas” Boletín Laboral Abdón Pedrajas, Madrid Julio 2008

PÉREZ DE LOS COBOS, F.: *Ley de Prevención de Riesgos Laborales comentada y con jurisprudencia*, La Ley 2008.

RANEDO ALBANO,R.: “Acerca de la normativa de Seguridad e Higiene en el trabajo” Temas Laborales núm 36, 1995.

ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “El Delegado de Prevención” , Lex Nova 2008.

RUBIO RUÍZ,A.: “Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales”, FC Editorial 2002.

UGT “Guía Básica El Delegado de Prevención “ 2010

WEBS CONSULTADAS:

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA):
www.osha.europa.eu

Instituto Cántabro de Seguridad e Higiene en el Trabajo: www.icasst.es

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo www.insht.es

Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org