

CÓMO DAR RESPUESTA A LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

FELIPE HERNÁNDEZ SÁNCHEZ
MC MUTUAL

CON FRECUENCIA, LA OPINIÓN DE ALGUNOS EMPRESARIOS CHOCA FRONTALMENTE CON LA DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES SOBRE LA FORMA EN QUE DEBE TRANSMITIRSE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN RELATIVA A PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

AUNQUE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL CARECE DE COMPETENCIAS PARA EFECTUAR INTERPRETACIONES DE CARÁCTER VINCULANTE, HEMOS CREÍDO CONVENIENTE DAR PUBLICIDAD A SU CRITERIO TÉCNICO, QUE CONSIDERAMOS MUY ÚTIL PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA ALUDIDO.

Es frecuente observar que cuando un delegado de prevención o un representante de los trabajadores solicita al empresario una copia de determinada documentación referente a materia de seguridad y salud en el trabajo, al empresario le asalta la duda de si es obligatorio o no dar esa copia, puesto que una vez entregada podría darse un uso no deseado de la misma. Ante la posible negativa del empresario a la petición, al delegado de prevención también le asalta la duda de si realmente tiene derecho o no a esa copia.

Para acabar de complicar el panorama, el Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras, en su artículo 16.3 dispone textualmente que:

“Una **copia** del plan de seguridad y salud y de sus posibles modificaciones, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 7, a efectos de su conocimiento y seguimiento, **será facilitada por el contratista a los representantes de los trabajadores** en el centro de trabajo.”

Desde luego, se trata de un precepto que no ofrece dudas interpretativas. Del hecho de que en este caso se cite “una copia” podría interpretarse que si en el resto de normativa fuera obligatoria la entrega de la misma, se hubiera hecho constar como tal. Por lo tanto, la entrega de información no necesariamente ha de ser una copia documental.

Ante todas estas interpretaciones, determinados empresarios ofrecen la posibilidad de consultar la documentación *in situ*, pero sin entregarla.

La pregunta surge sin dilación: ¿cómo debe darse esa información para respetar los derechos de los representantes de los trabajadores y las obligaciones de los empresarios? ¿Los delegados de prevención tienen derecho a copias de determinada documentación?

Para centrar el tema haremos un repaso de las exigencias legislativas sobre este asunto. En primer lugar, recordaremos que el artículo 36.2 b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) dice que:

“En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

“b) **Tener acceso**, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a **la información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para

el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.”

No ofrece ninguna duda el derecho que tienen los delegados de prevención a la información y documentación, pero el problema surge a la hora de materializar ese derecho tal como hemos comentado al principio del escrito. Es decir, ¿hay que dar copia de la documentación que solicitan? ¿O es suficiente dejarles consultar con total libertad la documentación pero sin salir de la empresa y sin soporte documental?

Para intentar dar respuesta a esta duda, la LPRL nos remite a su artículo 18.1, donde nos indica que:

“A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que **los trabajadores reciban todas las informaciones** necesarias en relación con:

“a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

“b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

“c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

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

Pero, a pesar de esta redacción, seguimos sin saber cómo transmitir esa información.

El tema se complica porque el empresario está obligado a mantener una determinada documentación fijada en el artículo 23.1 de la LPRL:

“**El empresario deberá elaborar y conservar** a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores (...).”

Asimismo, el artículo 33 de la LPRL concreta el derecho de consulta de los trabajadores:

“**El empresario deberá consultar a los trabajadores**, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a (...).”

Además de la LPRL, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, dispone en su artículo 1.2.:

“Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

“La participación a que se refiere el apartado anterior **incluye la consulta** acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva, en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.”

Y estos derechos de los trabajadores se completan con la obligación del empresario de consultar a los representantes de los trabajadores, o a los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo y deberán ser consultados también, con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Elaborado y publicado el Criterio Técnico por Inspección de Trabajo, añade a las dudas expresadas anteriormente que:

“Además de las normas relativas a la materia de seguridad y salud en el trabajo, el Estatuto de los Trabajadores y otras normas laborales utilizan diferentes expresiones en lo referente a los derechos de información de los representantes de los trabajadores: ‘recibir información’, ‘dar información’, ‘notificar’, ‘informar’, ‘conocer’, ‘tener acceso’, etc.

“Atendiendo al sentido propio de las palabras, el ‘acceso’ implica la entrada, paso o posibilidad de alcanzar algo. Así, debemos entender por ‘acceder’ la posibilidad de entrar o pasar a un lugar, a una situación, o llegar a alcanzarla.”



Inspección de Trabajo, en primer lugar, afirma que queda fuera de toda duda, que la entrega material de copia de la documentación garantice de forma incontrovertida el acceso a la misma por parte de los delegados de prevención. Las únicas limitaciones de esta entrega son las impuestas por el artículo 22.4 de la LPRL, es decir, con respeto a la confidencialidad de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores:

“Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.”

“El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.”

“No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.”

Sobre la cautela que debe observarse en el manejo de esta documentación, el artículo 37.3 de la LPRL dispone:

“A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.”

A continuación, Inspección de Trabajo considera que la documentación a la que se hace referencia en los artículos 18 y 23 de la LPRL no puede considerarse confidencial respecto a los trabajadores,

con las excepciones ya señaladas del artículo 22 de la LPRL, referido a vigilancia de la salud. Esto es así habida cuenta de que el derecho a la información forma parte del genérico derecho a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, consagrado en el artículo 14 de la LPRL. Por lo tanto, sólo debería considerarse el deber de sigilo respecto de la transmisión de información a terceros que no sean trabajadores. Todo ello, considerando el deber de los representantes de los trabajadores de informar a sus representados.

En conclusión, Inspección de Trabajo entiende que es perfectamente posible la entrega de copia de la citada documentación a los delegados de prevención, con los matices indicados respecto al deber de sigilo.

En segundo lugar, Inspección de Trabajo analiza la posibilidad de garantizar el acceso a la documentación sin que esto conlleve la entrega material de copia de la misma, teniendo en cuenta que una interpretación literal de la expresión “tener acceso” no ha de implicar necesariamente la entrega de copia de la documentación, salvo en aquellos supuestos en que expresamente se establece, como es el caso del artículo 16.3 del R.D. 1627/1997 anteriormente citado.

A este respecto expone que el cumplimiento de la obligación de garantizar el acceso no encuentra límite alguno, con las excepciones referidas a vigilancia de la salud. De modo que, en cualquier momento, el acceso y la consulta de documentación deberán hacerse efectivos sin traba alguna por parte de la empresa. Así, no debe existir un representante o custodio de la documentación para que se pueda acceder a la misma en cualquier momento. De no poder hacerse efectivo de forma inmediata este derecho, la empresa incurriría en una conducta constitutiva de infracción de los derechos de información de los delegados de prevención, tipificada como infracción administrativa en el artículo 12.11 del R.D. 5/2000.



Como ejemplo aclaratorio, Inspección de Trabajo cita la necesidad del acceso inmediato a la documentación que vendría justificado por la concurrencia de las situaciones de riesgo grave e inminente reguladas en el artículo 21 de la LPRL. Así, la toma de la decisión de paralización de actividades por parte de los representantes de los trabajadores requeriría un inmediato análisis de la evaluación de riesgos, mediciones higiénicas, medidas preventivas, etc.

Conclusión: La garantía de acceso a la documentación en materia de prevención de riesgos laborales sólo será efectiva si se entrega materialmente la copia de la mencionada documentación, o se adoptan las medidas oportunas para que el acceso a la documentación sea inmediato, en cualquier momento en que este acceso quiera hacerse efectivo y sin más trabas que las impuestas por el deber de confidencialidad de los datos de vigilancia de la salud de los trabajadores sujetos a la misma.

Nota: Debe recordarse que los criterios expuestos por Inspección de Trabajo no tienen carácter vinculante, sino meramente informativo, al carecer la Administración de competencia para efectuar interpretaciones con aquel carácter, competencia que está atribuida en exclusiva al orden jurisdiccional competente.