

## ACCESO A LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA: ¡QUE NO TE ENGAÑEN!

Son muchos los delegados y delegadas de prevención que son elegidos por primera vez, y que con el fin de informarse, acuden a nuestras Asesorías de Salud Laboral para conocer sus derechos, deberes, competencias, etc. Pues bien, una de las cuestiones de las que se les informa, es que tienen que solicitarle a la empresa toda la documentación en materia de prevención de riesgos laborales, es decir el Plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, resultados de la vigilancia de la salud, etc.

Y cuál es nuestra sorpresa cuando en demasiadas ocasiones, los delegados vuelven con las manos vacías, debido a que al solicitar a la empresa la citada documentación, la respuesta por su parte es la siguiente: "Que no pueden proporcionarme una copia, pero que en su defecto, en el momento que necesite ver algún documento, puedo acceder a la oficina donde está guardada", o cuando no, se la niegan directamente.

Los delegados ante la postura por parte de la empresa se encuentran en una situación en la que no saben qué hacer, y muchas veces desconocen si lo que se les ha planteado es lo legal.

No obstante, el artículo 36.2 b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora LPRL) lo deja bien claro, y entre las facultades de los delegados de prevención enumera la siguiente: "...tener acceso, con las limitaciones previstas en el artículo 22 (Vigilancia de la salud), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones...". Sin embargo, y por desgracia, son demasiadas las empresas que eligen el camino equivocado.

Y es que muchas de las discrepancias que hay entre empresa y representantes de los trabajadores surgen con el concepto que se le puede dar a la expresión "...tener acceso a la documentación..."; ya que en algunos casos las empresas consideran que con mostrar la documentación in situ es suficiente. Tal es así que la Inspección de Trabajo tiene elaborado un **Criterio Técnico sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva**, donde se establecen unas orientaciones generales que facilitan la decisión a tomar por parte de la Inspección de Trabajo en el caso de que haya discrepancias entre trabajadores y empresa.

En este sentido, el criterio analiza el citado artículo 36.2 b) desde varias vertientes:

**1º. Sobre el contenido del derecho a acceder a la documentación:** Donde se concluye que carecen de justificación y respaldo jurídico las limitaciones impuestas a los delegados de prevención en el ejercicio de su derecho. Ya que difícilmente los delegados de prevención podrán llevar a cabo sus funciones, sin poder disponer materialmente de documentación tan importante como es el Plan de prevención.



Descarga del criterio: [www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=2907](http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=2907)

**2º. Sobre el deber de sigilo y las limitaciones al derecho a la información:**

En relación al deber de sigilo deja remarcado que ningún documento podrá ser utilizado para fines distintos de los que motivaron su entrega. De no ser así, el empresario podría reaccionar frente al incumplimiento del deber de confidencialidad.

En relación a las limitaciones al acceso, el criterio establece que de manera excepcional determinados datos de la documentación entregada a los delegados de prevención sean omitidos de la misma, y en este sentido podrían señalarse:

- Datos relativos a la **vigilancia de la salud** de carácter personal. Los delegados de prevención sólo podrán ser informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos, el APTO o NO APTO.
- Datos que puedan comprometer el **secreto comercial o industrial**: En este sentido puede haber más controversia en lo relativo a los productos o sustancias utilizados en el proceso productivo, cuya composición

química puede aparecer en la evaluación de riesgos y sin embargo la fórmula para su obtención es "información reservada", por ejemplo la fórmula de la coca cola. Sin embargo, en este apartado la Inspección de Trabajo concluye que todas las sustancias clasificadas como peligrosas deben de contar con su ficha de datos de seguridad y que estas fichas son de dominio público, por lo que no puede haber reserva alguna de confidencialidad en la información suministrada a los delegados de prevención.

▪ **Datos que puedan comprometer la seguridad de las personas y las instalaciones:** Como es el caso de las administraciones públicas (por ejemplo establecimientos penitenciarios) y otros centros de trabajo por la condición de personas que las ocupan, altos cargos, jueces, cuerpos de seguridad, etc, en estos casos podría aceptarse que se omitan las relaciones nominales de los trabajadores. Por otro lado, también considera que podría omitirse datos que pudieran facilitar el acceso a determinadas dependencias de las administraciones públicas con finalidades delictivas, entrando en colisión el derecho de información de los delegados con el deber de garantizar la vida de las personas que trabajan en su interior. Esto último también es extensible para empresas privadas, como pueden ser fábricas de armamento militar.

▪ **Datos que puedan comprometer la seguridad patrimonial:** Como pueden ser planos que conforman el documento de autoprotección de los accesos a cajas acorazadas de los bancos. La Inspección de Trabajo considera que podría aceptarse que en estos casos este tipo de documentación no forme parte de la documentación entregada a los delegados de prevención.

No obstante, la Inspección de Trabajo recalca que a pesar de exigir esas cuatro excepciones, no quiere decir que no se entregue copia de la documentación, sino que la empresa podrá omitir este tipo de información. Por otro lado, estas exclusiones deberán ser motivadas y por escrito.

Por lo tanto como delegado o delegada de prevención no te conformes con una mera exhibición de tal documentación en el centro de trabajo, ya que esto sólo da lugar a un mero cumplimiento aparente y formal de las obligaciones empresariales, sin permitir tu participación real como delegado y delegada de prevención, ni el ejercicio de tus competencias efectivas.

## LA ASESORÍA RESPONDE

**He sufrido un accidente de trabajo por el que he causado baja y querría saber toda la información posible en relación al parte de baja médico.**

El parte de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional se denomina formalmente: **"Parte médico de baja de incapacidad temporal por contingencias profesionales"**.

Debes saber que el citado parte se expide inmediatamente después del reconocimiento médico por parte del facultativo que lo realice, y si la empresa tiene concertadas las contingencias profesionales con una mutua, (que suele ser la más habitual), consta de dos ejemplares, uno para el trabajador y otro para la empresa, teniendo el trabajador un plazo de tres días para presentarlo, contados a partir de la fecha de la expedición de dicho parte.

En relación a la información que debe contener, varía si el ejemplar es para el trabajador o para la empresa. En el ejemplar para el trabajador debe contener los datos personales del trabajador, a qué Régimen de la Seguridad Social pertenece, si está en desempleo o en activo, y en este caso deberán figurar los datos de la empresa y el puesto que ocupa el trabajador, la

fecha del accidente de trabajo o enfermedad profesional, la gravedad (leve grave o muy grave), si es una recaída, el diagnóstico, la descripción de la limitación en la capacidad funcional que motiva la situación de incapacidad temporal y la duración probable del proceso patológico.

En el ejemplar para la empresa, aparecerá todo lo anterior a excepción del diagnóstico y la descripción de la limitación en la capacidad funcional que motiva la situación de incapacidad temporal, como es obvio por motivos de confidencialidad de los datos médicos.

Por otro lado debes saber que se te expedirá un parte médico de confirmación de la baja a los siete días naturales siguientes al inicio de la incapacidad y, sucesivamente, cada siete días, a partir del primer parte de confirmación. En este sentido, y aunque la Ley lo deja bien claro, son muchas las Mutuas que sin embargo no tramitan los partes de confirmación, sino que tan sólo te dan el parte de baja y en el momento de la curación el del alta. Sin embargo, si te encontraras con esta situación debes saber que estás en tu derecho de solicitar los pertinentes partes de confirmación cada semana.



**Aunque las Mutuas no lo están haciendo de forma habitual, si te encuentras de baja por contingencias profesionales, cada 7 días te tienen que tramitar el parte de confirmación de baja.**

POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS

[www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)

[www.todosobrelasbajasalabores.com](http://www.todosobrelasbajasalabores.com)





## PUBLICACIONES



### “PREVENCIÓN EN CLAVE INTERNACIONAL”

La Federación Asturiana de Empresarios, en el marco de un acuerdo en el que también se encuentra CCOO, ha elaborado una Guía de apoyo para la Prevención de Riesgos Laborales, destinada a aquellas empresas que realizan su actividad fuera de España. Y es que cada vez son más las empresas que apuestan por cruzar las fronteras, siendo los sectores más afectados la construcción, metal, sector energético y agroalimentario.

La guía hace una aproximación a los problemas más genéricos que surgen en las empresas cuando tienen que desplazar trabajadores a otros países, en relación a cuáles son sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, normativas y aspectos fiscales más importantes.

Para la elaboración de la publicación se analizaron las características de México, Chile, Brasil, Rumania, Polonia y Marruecos, en los que se estudiaron distintos aspectos con el objetivo de superar las barreras técnicas y administrativas que se presentan, ya que en la mayoría de los casos son diferentes a la normativa española.

## “LOS ÚLTIMOS DATOS”

### “AUNANDO ESFUERZOS”

**CCOO Castilla y León colabora con la Asociación Española Contra el Cáncer en el programa de salud y solidaridad en la empresa.**

La Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) desde el año 2006 está desarrollando una campaña específica de prevención del cáncer denominada “Programa de salud y solidaridad en la empresa”, una campaña que está dirigida a las organizaciones sociales, Administraciones Públicas y el sector empresarial.

El programa ofrece un servicio de salud a la empresa y plantea diferentes tipos de colaboración en el ámbito de la información a la población sobre el Código Europeo Contra el Cáncer, la promoción de comportamientos saludables y los servicios de apoyo al enfermo y a su familia. Para llevarlo a cabo se desarrollan diferentes acciones: La principal es el envío periódico en soporte electrónico de mensajes de prevención y detección precoz del cáncer a colectivos empresariales. Además, la AECC ofrecerá la posibilidad de realizar una charla o sesión informativa anual a los empleados y empleadas sobre un tema acordado previamente. Ambas acciones podrán ir acompañadas, si la empresa lo desea, de material divulgativo de apoyo (folletos, pósters, etc.).

Para acceder a dicho programa la AECC facilitará a la empresa el formulario “Autorización de alta en el programa”, que deberá ser firmada y devuelta, haciendo constar el número de trabajadores/as que se beneficiarán de estos mensajes. La empresa designará a una persona receptora de la información, que procederá a distribuirla entre el personal. Durante el proceso, la asociación realizará una evaluación de la satisfacción con el programa mediante dos cuestionarios anuales.

CCOO Castilla y León ya se ha unido a la iniciativa, autorizando el envío de dicha información, que será presentada en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Para acceder al programa, las empresas interesadas pueden ponerse en contacto la Sede de la AECC de su provincia. Si desean más información la puedes encontrar en la página web de la asociación:

<https://www.aecc.es/TeAyudamos/informaryconcienciar/Programas/Solidaridadenlaempresa/Paginas/Solidaridadenlaempresa.aspx>



**El programa persigue fomentar la participación del sector empresarial en actividades de colaboración en la lucha contra el cáncer. Este tipo de acciones se complementan con la campaña de CCOO sobre “CÁNCER CERO EN EL TRABAJO.”**

## NOTICIAS BREVES

El Tribunal Supremo considera que aunque no sea recomendable hacer turnos nocturnos o rotatorios durante el periodo de lactancia natural, esto no significa que sean automáticamente factores de riesgo que obliguen a dejar de trabajar de este modo.

Radio Televisión de Castilla y León emitirá reportajes sobre formación y prevención de riesgos laborales. Se emitirá una serie de 10 ó 12 reportajes y entrevistas sobre formación, prevención de riesgos laborales y las iniciativas que desarrolla CCOO en la Comunidad. La cadena considera que las actividades de CCOO, como principal sindicato de la Comunidad, merecen que se les de “relevancia” e “impacto” en un medio de comunicación como es el suyo.

Un documental español ha obtenido el Galardón Cinematográfico Lugares de Trabajo Saludables 2012 de la Agencia Europea EU-OSHA, cuyo objetivo es promover la importancia de la salud y la seguridad en el trabajo en toda Europa. “El invierno de Pablo”, de Chico Pereira (España narra la historia de un minero ya jubilado, representante de la última generación de mineros de una mina cerrada en la actualidad, que se encuentra en España y muestra los graves daños provocados por las malas condiciones de trabajo y por unos hábitos de vida equivocados.

España a la “cabeza” de los países con más certificados en seguridad laboral OHSAS, la cual especifica los requisitos para un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El acoso laboral será motivo de despido en la Administración aragonesa.

Un estudio llevado a cabo en un millar de empresas españolas revela que tan sólo el 13% de ellas cuentan con un plan de seguridad vial y que, tan sólo, la mitad imparte cursos de formación a sus trabajadores sobre esa materia. Lo más preocupante de los resultados del estudio es el hecho de que más de la mitad de las compañías no consideran que los accidentes de tráfico constituyan un riesgo laboral y ni tan siquiera incluyen a los accidentes “in itinere” en la categoría de accidentes laborales.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

▪ Ley Orgánica 7/2012, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social. (BOE 28/12/2012)

Descarga: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/28/pdfs/BOE-A-2012-15647.pdf>

▪ Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. (BOE 31/12/2012)

Descarga: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/31/pdfs/BOE-A-2012-15764.pdf>

▪ ORDEN EYE/1106/2012, de 18 de diciembre, por la que se convocan, para el año 2013, subvenciones públicas dirigidas a la formación, difusión, sensibilización e intercambio de experiencias de trabajadores, empresarios, autónomos, mandos intermedios y delegados de prevención en materia de seguridad y salud laboral. (BOCYL 20/12/2012). Plazo: 31 de enero.

Descarga: <http://bocyl.jcyl.es/boletines/2012/12/20/pdf/BOCYL-D-20122012-20.pdf>

▪ ORDEN EYE/1107/2012, de 18 de diciembre, por la que se convocan, para el año 2013, subvenciones públicas dirigidas a la formación en materia de prevención de riesgos laborales. (BOCYL 20/12/2012). Plazo: 31 de enero.

Descarga: <http://bocyl.jcyl.es/boletines/2012/12/20/pdf/BOCYL-D-20122012-21.pdf>

▪ ORDEN EYE/1109/2012, de 18 de diciembre, por la que se convocan, para el año 2013, subvenciones públicas dirigidas a la difusión, sensibilización e intercambio de experiencias en materia de prevención de riesgos laborales. (BOCYL 20/12/2012).

Descarga: <http://bocyl.jcyl.es/boletines/2012/12/20/pdf/BOCYL-D-20122012-23.pdf>