
Manual jurídico práctico para el delegado de prevención de riesgos laborales

Manuel Luque
Esther Sánchez

Barcelona, Diciembre 2009

Índice

Introducción	1
PARTE PRIMERA. Aspectos básicos sobre el derecho de la seguridad y salud laboral	3
I. Los diferentes tipos de normas que configuran el Derecho de seguridad y salud laboral	4
II. La protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral: <i>¿una obligación de medios o una obligación de resultados?</i>	10
PARTE SEGUNDA. Órganos representativos y de consulta en materia de seguridad y salud laboral: Delegados de prevención y Comité de seguridad y salud laboral	17
III. Los delegados de prevención en la normativa sobre seguridad y salud laboral	18
A. Concepto	18
B. Reglas para su designación	22
C. Determinación cuantitativa de los delegados de prevención	26
D. Competencias y facultades de los delegados de prevención	27
E. Duración del mandato representativo	28
F. Garantías	46
G. Deber de sigilo	55
IV. Delegados de prevención y órganos genéricos de representación de los trabajadores (comités de empresa, representantes sindicales...)	56
V. El comité de seguridad y salud laboral	58
A. Concepto	58
B. Configuración del CSSL	58
C. Funcionamiento y competencias	63

VI. Los DP en la negociación colectiva	65
A. Valoración genérica	65
B. Sobre la designación del delegado de prevención	66
C. Determinación cuantitativa de los delegados de prevención	69
D. Formación en materia de seguridad y salud laboral	71
F. Crédito horario	76
PARTE TERCERA. Algunas cuestiones controvertidas sobre el derecho de la seguridad y salud laboral	79
VII. Consideraciones prácticas básicas sobre la coordinación de actividades en supuestos de pluralidad de empresarios	80
A. Cuestiones generales	80
B. Sujetos obligados	80
C. Obligaciones del empresario titular del centro de trabajo	84
D. Obligaciones de los empresarios concurrentes en el centro de trabajo	87
E. Obligaciones del empresario principal	90
F. La figura del recurso preventivo	91
G. Cuestiones más relevantes de la coordinación de las actividades preventivas en el ámbito de la construcción	103
VIII. Consideraciones prácticas básicas sobre la tipología de responsabilidades en seguridad y salud laboral	122
A. Cuestiones generales	122
B. Responsabilidad penal	123
C. Responsabilidad administrativa	131
D. El recargo de prestaciones de la seguridad social	151
E. Responsabilidad civil	156
F. Responsabilidad laboral	165

PARTE CUARTA. Anexos	169
IX. Sentencias analizadas en materia de delegados de prevención. Criterio de enumeración: orden cronológico	170
X. Convenios sectoriales analizados, con regulación en materia de delegados de prevención. Criterio de ordenación: orden cronológico	196
A. Convenios colectivos sectoriales nacionales	196
B. Convenios colectivos sectoriales autonómicos de Madrid y de Cataluña	222

1. Introducción

Desde la promulgación de la LPRL, en noviembre de 1995, han sido muchas las normas que se han dictado en materia de seguridad y salud laboral, hasta tal punto que en la actualidad puede afirmarse que la normativa de prevención de riesgos laborales tiene una entidad propia como rama del derecho laboral. No obstante, en la mayoría de las ocasiones, esta intensa actividad normativa se ha debido a la obligación que ha tenido nuestro Estado de transponer las regulaciones contenidas en numerosas directivas comunitarias sobre la materia.

En este complejo escenario normativo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) previó una regulación detallada de los derechos de consulta y de participación de los trabajadores en relación con las cuestiones principales que afectan a la seguridad y salud en el trabajo, reconociendo singularmente en la figura del delegado de prevención al representante especializado de los trabajadores en esta materia.

Es precisamente la conceptualización de dicha figura representativa y el análisis de sus funciones, competencias y garantías lo que justifica el presente estudio. Un análisis de la normativa en materia de seguridad y salud laboral realizado con un prevalente carácter práctico y desde el prisma del delegado de prevención.

De conformidad con ello, en las próximas páginas planteamos 152 preguntas y respuestas que consideramos fundamentales para la formación jurídica básica del delegado de prevención. Así, dichas preguntas-respuestas abarcan ámbitos de regulación normativa tan importantes como la descripción de los tipos de normas preventivas o la configuración de la obligación genérica de protección eficaz (Parte Primera); la conceptualización de la figura de los delegados de prevención, sus funciones, competencias y garantías (Parte Segunda); o un análisis práctico de las obligaciones referidas a la coordinación de actividades y de nuestro sistema de responsabilidades.

Junto a ello, en la Parte Tercera de nuestro estudio, presentamos lo que consideramos es un análisis sumamente interesante desde la perspectiva sindical y de negociación colectiva, como son los resultados que nos arrojan los Convenios colectivos sectoriales nacionales y autonómicos (Madrid y Cataluña) vigentes con relación a la figura del delegado de prevención. En este punto, destacamos

determinadas cláusulas, singularmente relativas a la formación, de sumo interés. Si bien, también resaltamos la escasa intervención normativa de los convenios colectivos en la mejora de la regulación legal respecto de los delegados de prevención.

Finalmente y de conformidad con los nuevos sistemas de aprendizaje y formación universitaria (método Bolonia), hemos presentado nuestro estudio planteando objetivos de adquisición de competencias para los delegados de prevención, o el lector del presente estudio, en cada uno de los apartados que ordenan los capítulos del mismo.

Los autores.

Barcelona, Diciembre 2009.

PARTE PRIMERA

Aspectos básicos sobre el derecho de la seguridad y salud laboral

I. Los diferentes tipos de normas que configuran el Derecho de seguridad y salud laboral

Objetivo

Este apartado tiene por finalidad que el delegado de prevención entienda el esquema general de las fuentes del derecho de la seguridad y salud laboral (Figura 1), y que sepa solventar los conflictos que puedan existir entre dichas diferentes fuentes de regulación normativa.

1. Desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, ¿qué trascendencia tiene que España forme parte de la Unión Europea?

Como es conocido, desde 1986 el Estado español es miembro de la Unión Europea, y por ello, y también en virtud de lo establecido en el artículo 93 de la Constitución Española (CE), la primera referencia normativa en materia de seguridad y salud laboral ha de buscarse siempre en el ámbito comunitario.

Así, con relación a la normativa comunitaria hemos de mencionar, singularmente, a los Reglamentos y a las Directivas de la Unión Europea. En cualquier caso el delegado de prevención debe saber, y esto es muy importante, que las normas comunitarias son de obligado cumplimiento, siendo, en consecuencia y desde un punto de vista jerárquico, la fuente principal del derecho de la seguridad y salud en el trabajo. En el sentido de que, como se explica en la pregunta 4, ninguna norma española, convenio colectivo o contrato de trabajo puede contradecir lo dispuesto en materia de seguridad y salud laboral en la normativa comunitaria.

2. ¿Qué es un Reglamento comunitario y qué trascendencia tiene en materia de seguridad y salud laboral?

Los Reglamentos comunitarios han de entenderse como normas de aplicación directa, esto es, una vez dictados y publicados en el Diario Oficial de las Comunidad Europea (DOCE) son de aplicación en nuestro Estado sin necesidad de que se dicte norma interna alguna que lo transponga.

Con todo, en materia de seguridad y salud laboral no es habitual encontrar ejemplos de Reglamentos comunitarios, pues los Estados miembros suelen mostrarse reticentes a la hora de aprobar una norma que posteriormente no puede adaptarse a las circunstancias particulares de cada Estado.

Por ello y dado que para su aprobación se exige la unanimidad de todos los Estados miembros sólo encontramos algún ejemplo de Reglamento sobre prevención de riesgos laborales en relación con la regulación de algún aspecto muy concreto y especializado:

- Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos.
- Reglamento (CE) nº 440/2008 de la Comisión, de 30 de mayo de 2008 , por el que se establecen métodos de ensayo de acuerdo con el Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH) (Texto pertinente a efectos del EEE).

3. ¿Qué es una Directiva comunitaria y qué trascendencia tiene en materia de seguridad y salud laboral?

A diferencia de lo que sucede con el Reglamento comunitario, la Directiva comunitaria es el modo habitualmente utilizado por la Unión Europea para regular todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral.

El procedimiento de elaboración de las directivas varía en función de la materia que traten de regular. En algunas se exige la unanimidad (extinción del contrato de trabajo, condiciones de empleo de los nacionales de países no comunitarios, ...), sin embargo, en la mayoría y particularmente en materia de seguridad y salud en el trabajo basta el procedimiento de mayoría cualificada para que puedan adoptarse. Lo que facilita enormemente su elaboración y aprobación.

Las Directivas se caracterizan porque una vez adoptadas y publicadas en el DOCE deben ser transpuestas al ordenamiento interno de cada Estado miembro en un plazo temporal determinado.

En otras palabras, cuando se dictó - por ejemplo - la Directiva Marco sobre la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391, de 12 de junio de 1989) se exigió que todos los Estados miembros dictasen una norma que adaptase su ordenamiento interno a lo dispuesto en tal Directiva, a más tardar en diciembre de 1992. Dicha obligación de transposición fue cumplida por España al dictarse la LPRL en noviembre de 1995, esto es, con casi tres años de retraso. Un cumplimiento tardío de nuestro Estado que también ha afectado a otras Directivas de importancia capital como la referida a la trabajadora embarazada (92/1985, de 19 de octubre), cuyo plazo de transposición finalizaba el 31 de agosto de 1992 y no fue hasta la LPRL que se transpuso parcialmente, siendo por la Ley 39/1999, por la Ley Orgánica de Igualdad de 2007 y por el reciente Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo que se ha completado el proceso de adaptación de nuestro ordenamiento a lo dispuesto como derecho mínimo en aquella Directiva.

Con relación al cuadro actual de Directivas en materia de seguridad y salud laboral y su norma de transposición, véase la sección “normativa europea” de la carpeta “textos legales generales” en el “acceso rápido” de “normativa” del portal www.insht.es/portal/site/Insht.

4. Imagínese que una norma española (legal o reglamentaria) contradice lo dispuesto en una Directiva ¿qué regulación se aplicaría?

Una pregunta que se formula habitualmente por los delegados de prevención, y por los *aplicadores* de la prevención en general, es saber si ante un eventual incumplimiento por nuestro Estado de la obligación de adaptar el ordenamiento interno español a lo que se regule en una Directiva, cabe aplicar el contenido de ésta directamente o si un trabajador puede exigir judicialmente algún tipo de responsabilidad por no haberse cumplido por parte del empresario y/o del prevencionista las obligaciones dispuestas en una Directiva aún no transpuesta, una vez superado el plazo previsto para ello. Pensemos, por ejemplo en tortuoso camino de transposición vivido por la fundamental Directiva sobre protección de la mujer embarazada antes referida.

Pues bien, la respuesta mayoritaria de los autores y jueces a la cuestión planteada pasa por negar la aplicabilidad entre particulares del contenido de una Directiva que aún no ha sido transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico, pudiéndose exigir solamente por los afectados al Estado incumplidor y ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que se cumpla con la obligación de transposición y, en su caso, que se imponga una sanción económica. En este sentido y por todas, véase la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 2002 (RJ 2003/2325).

5. Imagínese que una previsión de un convenio colectivo, pacto colectivo o decisión del empresario es contraria a lo establecido en la normativa interna (Ley, reglamentos) sobre prevención de riesgos laborales, ¿qué regulación sería aplicable?

Con relación a esta cuestión, sin duda mucho más relevante que la anterior para el delegado de prevención ya que le acerca más a su día a día ha de saberse que por aplicación del principio de jerarquía normativa (art. 3 del ET y artículo 3 de la LPRL), ningún convenio colectivo, pacto colectivo o decisión del empresario puede ser contrario a una previsión de la LPRL o normativa de desarrollo en materia de seguridad y salud laboral.

Pongamos un ejemplo:

- convenio colectivo que establece la obligación por parte de todos los trabajadores de someterse a un reconocimiento médico genérico (no asociado a riesgos laborales).
- en base al principio de jerarquía normativa dicha previsión sería contraria a la regulación estipulada en el artículo 22 LPRL, que reconoce el carácter voluntario de los reconocimientos médicos, calificando como obligatorios únicamente aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos de la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa (véase comentario a dicho precepto).

De producirse la anterior contradicción, la regulación del convenio colectivo, del pacto colectivo o la decisión unilateral del empresario se considerarían ilegal y, por tanto, inaplicable.

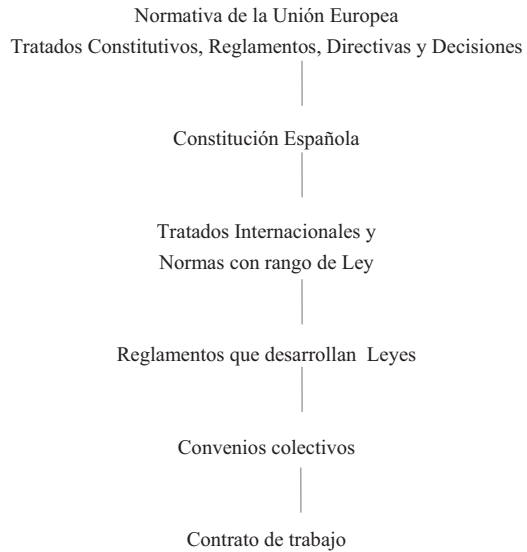
En este punto y como se conoce, es muy habitual que en los convenios colectivos se incluya la denominada “*cláusula de vinculación a la totalidad*”, en base a la cual “*siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos*”.

La importancia de la cuestión que se analiza es indiscutible por cuanto la eventual declaración de nulidad de una cláusula de un convenio colectivo en materia de seguridad y salud laboral por ser contraria a la LPRL o a alguno de sus Reales Decretos de desarrollo conllevaría la declaración de nulidad de todo el convenio colectivo.

La anterior situación nos lleva a destacar como buena práctica que la redacción de las previsiones sobre seguridad y salud laboral en convenio o pacto colectivo sea, cuando no negociada, cuando menos validada por los especialistas en materia de

prevención de la empresa (prevencionistas, delegados de prevención o el propio comité de seguridad y salud laboral).

Figura 1. Fuentes del derecho de la seguridad y salud laboral.



II. La protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral: *¿una obligación de medios o una obligación de resultados?*

Objetivo

Este apartado tiene por finalidad que el delegado de prevención sepa calificar la obligación genérica de protección eficaz de los trabajadores como una obligación de medios, con las importantes consecuencias que en materia de responsabilidades dicha calificación tiene.

6. En la normativa de seguridad y salud laboral ¿se contienen obligaciones específicas o también una obligación genérica de protección eficaz del trabajador?

Es evidente que la noción de *responsabilidad* es indisociable de la noción de *obligación incumplida*. Por ello, el tratamiento de los tipos de obligaciones que podemos encontrar en materia de seguridad y salud laboral es un paso previo indispensable a la explicación de la tipología y contenido de las responsabilidades que se derivan de su incumplimiento (véase apartado VIII de este estudio). Siendo así, es posible estructurar todas estas obligaciones en base a una dualidad conocida: *obligación genérica-obligaciones específicas*.

Pues bien, mientras la identificación de las obligaciones específicas en materia de seguridad y salud laboral así como sus incumplimientos es una tarea relativamente sencilla; sin embargo, la determinación del significado de la obligación genérica de protección eficaz de los trabajadores que se contiene en el artículo 14.2 de la LPRL es una labor ciertamente compleja.

En otras palabras, mientras es relativamente sencillo determinar cuándo se ha incumplido una obligación de las calificadas como específicas, por ejemplo el régimen jurídico de protección de la trabajadora embarazada (art. 26 de la LPRL); no lo será tanto determinar cuándo se ha vulnerado el deber de protección eficaz del trabajador una vez se han cumplido todas las obligaciones específicas previstas en la normativa prevencionista.

7. ¿Es posible enumerar las obligaciones específicas más relevantes en materia de seguridad y salud laboral?

Aunque toda simplificación puede ser discutible, consideramos de utilidad referenciar a doce las obligaciones específicas en las que se hace descansar el deber de protección del empresario:

- el respeto de los principios generales de la acción preventiva dispuestos en la LPRL (art. 15);
- la evaluación de los riesgos [arts 16 y 23.1.a) y c)], su planificación y la facilitación de los equipos de trabajo y medios de protección individual a los trabajadores (arts. 17 y 23.1.b);
- la formación de los trabajadores (art. 19 del TRLET);
- la actuación en situaciones de emergencia (art. 20) y de riesgo grave e inminente (art. 21);
- la vigilancia periódica del estado de la salud de los trabajadores (arts. 22 y 23);
- la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25);
- la protección de la maternidad (art. 26);
- la protección de los menores (art. 27);
- la protección de los trabajadores temporales (art. 28);
- la organización y constitución de los servicios de prevención (arts. 30 y ss);
- la intervención colectiva de los trabajadores en la prevención (arts. 33 y ss);
- y la coordinación de las actividades empresariales (art. 24).

8. ¿Cuál es el contenido y alcance de la obligación genérica de protección eficaz del trabajador?

Mientras es relativamente sencillo determinar cuándo se ha incumplido una obligación de las calificadas como específicas, por ejemplo el régimen jurídico de protección de la trabajadora embarazada (art. 26 de la LPRL); no lo será tanto determinar cuándo se ha vulnerado el deber de protección eficaz del trabajador una vez se han cumplido todas las obligaciones específicas previstas en la normativa prevencionista.

En cualquier caso una cosa es clara y es que en virtud de lo dispuesto en el artículo 14.2 de la LPRL: el cumplimiento de todas las obligaciones específicas sobre seguridad y salud laboral no evita que cuando una medida preventiva no expresamente prevista resulte racionalmente necesaria, el empresario esté obligado a adoptarla. Éste es precisamente el contenido de la obligación genérica de protección eficaz previsto en la norma.

9. La obligación genérica de protección eficaz del trabajador, ¿es una obligación de medios o de resultado? ¿qué implicaciones prácticas tiene una u otra calificación?

La delimitación del significado concreto del deber genérico previsto en el artículo 14.2 de la LPRL no es una problemática que tenga su origen en la propia LPRL, pues este deber genérico ya estaba consagrado en el artículo 7.2 de la OGSJ de 1971. En suma, la discusión se ha centrado tradicionalmente, pero sobre todo a partir de 1995, en torno a la caracterización como *obligación de medios* o como *obligación de resultados* del deber de proteger eficazmente al trabajador.

Es evidente que las consecuencias de optar por una u otra calificación son significativas.

Así, las obligaciones de medios se satisfacen cuando se despliega una actividad diligente, aunque no se consiga el fin ulterior o último, esto es, singularmente y en nuestro caso, adoptar todas las medidas preventivas posibles a pesar de que finalmente se produzca un accidente de trabajo o el daño a un trabajador.

Por el contrario, las obligaciones de resultado sólo se satisfacen cuando se obtiene el resultado contenido en la obligación en cuestión; en nuestro caso, evitar todo accidente de trabajo o daño al trabajador.

En otras palabras, mientras que una actuación diligente o prudente exoneraría al empresario de cualquier responsabilidad derivada de un accidente de trabajo si se parte de considerar aquél deber genérico como una obligación de medios; la misma conducta empresarial no evitaría su responsabilidad si se concibe dicho deber genérico como una obligación de resultados.

Siendo así, mientras ante una obligación de resultado, quién demanda debe probar únicamente la producción del daño o del accidente de trabajo para declarar al empresario responsable; ante una obligación de medios, el trabajador debería demostrar, además de la existencia del accidente de trabajo o del daño, la falta de diligencia del empresario.

A nuestro entender, y a pesar de la opinión en contrario de algunos autores, no es posible interpretar que el deber genérico de protección eficaz de los trabajadores que se prevé en el artículo 14.2 de la LPRL sea una obligación de resultados, y ello en base a los siguientes argumentos.

En primer lugar, por cuanto en la LPRL no existe precepto alguno que exija al empresario la eliminación de toda situación de riesgo. Bien al contrario, son numerosos los preceptos que expresa o tácitamente dan a entender que un porcentaje de accidentes de trabajo, a pesar de que se hayan cumplido todas las obligaciones específicas contenidas en la normativa prevencionista y también la obligación genérica de protección eficaz, es inevitable. Evidentemente, la dificultad estriba en identificar los criterios que nos permitan discernir cuántos accidentes de trabajo son, en cada sector y/o empresa, evitables y cuántos no. Una tarea actualmente asumida por los órganos judiciales.

Siguiendo con este razonamiento, cuando el artículo 4.1 de la LPRL define la noción *prevención*, lo hace refiriéndose al “conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”. Es decir, en ningún momento se identifica la prevención con la eliminación absoluta de cualquier riesgo, pues expresamente se nos dice que *se deben disminuir los que no sea posible eliminar*. Más aún, cuando en el apartado segundo del mismo precepto se define la noción de “riesgo laboral”, se menciona toda aquella “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”. Por tanto, la LPRL vuelve a incidir en la existencia de un número de accidentes de trabajo o de daños derivados del trabajo que es inevitable, esto es, de cuya producción no se puede hacer responsable al

empresario. En sentido similar cabe citar otros preceptos tales como el 14.2¹, el 15.b y c)² o el 15.4³ de la LPRL.

La segunda razón en favor de la consideración del deber genérico de protección eficaz como una obligación de medios es que la conclusión contraria significaría que el acaecimiento, singularmente, de un accidente de trabajo comportaría en todo caso la responsabilidad del empresario por no haberlo evitado. En otras palabras, siempre que se produjese un accidente de trabajo debería imponerse el recargo de las prestaciones económicas que se prevé en el artículo 123 del TRLGSS. Siendo posible, además, la declaración del empresario como responsable civil con relación a los daños y perjuicios sufridos por el trabajador.

En nuestra opinión, de la redacción de los preceptos que regulan tanto la responsabilidad civil como el recargo de las prestaciones no cabe inferir la equiparación entre *accidente de trabajo* y *responsabilidad empresarial*. Consideramos, en cambio, que la norma - en cualquiera de sus expresiones - parte del hecho de que un número de accidentes de trabajo son *inevitables*, esto es, que se producirán a pesar del cumplimiento de todas las obligaciones preventivas específicas y de la adopción de todas las medidas preventivas que sin estar expresamente previstas sean racionalmente exigibles.

En conclusión, sólo la consideración del deber genérico de protección eficaz previsto en el artículo 14.2 de la LPRL como una obligación de medios se adecua a la lógica del derecho de la seguridad y salud laboral expresada en una multitud de preceptos. Además, sólo esta consideración se adecua a la lógica de la regulación legal del recargo de prestaciones y de la regulación de la responsabilidad civil, pues sólo en base a esta calificación se consigue delimitar un espacio diferenciado para los accidentes de trabajo que comporten una responsabilidad añadida del empresario

¹.- En concreto cuando indica que *“el empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (...)”*.

².- En cuanto a los principios de la acción preventiva, en la letra b) se establece el deber de *“evaluar los riesgos que no se puedan evitar”*, y en la c) el deber de *“sustituir lo peligros por lo que entrañe poco o ningún riesgo”*.

³.- En cuanto a las medidas preventivas, el citado precepto establece que *“se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras”*.

y otro para los accidentes que por haberse actuado con toda la diligencia exigible no supongan responsabilidad empresarial alguna.

PARTE SEGUNDA

Órganos representativos y de consulta en materia de seguridad y salud laboral:

Delegados de prevención y Comité de seguridad y salud laboral

III. Los delegados de prevención en la normativa sobre seguridad y salud laboral

Objetivo

Este apartado tiene por finalidad que el delegado de prevención entienda la configuración legal de esta figura y de su contenido funcional, así como que sepa aplicar y utilizar sus competencias y funciones, además de entender los derechos que se refieren a la protección de su posición como representante especial de los trabajadores (garantías).

A. Concepto

Objetivo

Este apartado tiene por finalidad que el delegado de prevención entienda quién puede ser escogido como tal y su delimitación técnica con relación a otras figuras, como la del prevencionista.

10. ¿Quiénes son los Delegados de Prevención?

Los delegados de prevención son los representantes específicos en materia de seguridad y salud laboral de los trabajadores y, en consecuencia, tienen reconocidas competencias exclusivas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

11. ¿Un delegado de prevención es un prevencionista? ¿qué diferencias existen entre el delegado de prevención y el prevencionista?

El prevencionista es el profesional técnicamente capacitado y formalmente habilitado para gestionar la prevención desde un punto de vista funcional, como auxiliar de cumplimiento del empresario en esta materia. Por el contrario, el

delegado de prevención es – como se ha antedicho – un órgano especializado de representación en materia de seguridad y salud laboral.

De conformidad con ello, y a pesar de que los delegados de prevención tienen el derecho a tener formación en materia preventiva para poder desarrollar de manera adecuada sus funciones representativas, lo cierto es que técnicamente una y otra función son diferentes. Como prueba suficiente de ello es el hecho de que, como se analizará, el Comité de seguridad y salud laboral está formado por los delegados de prevención y, en igual número, por los representantes de la empresa; estando presentes los prevenccionistas con voz (técnica) pero sin voto.

12. ¿La Ley prohíbe que un prevenccionista sea delegado de prevención o a la inversa?

No. La Ley no prohíbe que en una misma persona concurren las dos circunstancias. Lo que indicamos es que, bajo nuestra opinión, dicha acumulación de funciones puede derivar en una confusión de hecho, por cuanto mientras el prevenccionista no representa a nadie frente a nadie, por ser quién técnicamente gestiona la prevención de riesgos laborales; el delegado de prevención es un “representante de parte” frente al empresario en materia de seguridad y salud laboral.

Con relación a esta cuestión consideramos interesante lo dispuesto en la STSJ de Canarias de 30 de enero de 2004 (st. n° 109/2004): *“la doctrina estima que es excesivo igualar a estos trabajadores que tienen una relación laboral común, con los representantes legales y sindicales de los trabajadores, pues estos últimos actúan en representación de quien los ha nombrado y por ello debe garantizarse su independencia respecto al patrono, mientras que los trabajadores que forman parte del Servicio de Prevención realizan las funciones que les encomienda el empresario para cumplir su ineludible obligación de prevención, deber de cuyo cumplimiento sólo el empresario es responsable, razón por la que no estaría justificada la concesión por la Ley de las garantías explicitadas, de apertura de expediente contradictorio, prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o la sanción se basen en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación y salvo despido disciplinario, no sufrir discriminación alguna por el desempeño de sus*

funciones y en casos de despido improcedente, corresponderles el derecho de opción por la readmisión o el abono de la percepción económica correspondiente”.

13. ¿El delegado de prevención es un cargo sindical?

No. Las funciones reconocidas a los delegados de prevención no se conceptúan por nuestros tribunales como funciones sindicales.

En este punto hemos decidido mencionar el completo razonamiento que se encuentra en la STSJ de la Comunidad de Madrid, de 31 de marzo de 2006 (AS. 2006/1720): *“QUINTO. 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 artículo 28.1 de la Constitución (RCL 1978, 2836) , la Sala ya se pronunció en su sentencia de fecha 28 de febrero de 2005 (AS 2005, 1028) , recaída en el recurso núm. 159/05, conforme a la cual: «(...) El recurrente no puede reclamar la titularidad del derecho de libertad sindical por su condición de delegado de prevención. Desde el punto de vista individual la condición de delegado de prevención, regulada en el art. 30.1 L. 31/95, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053) , de Prevención de riesgos laborales, implica la atribución de las prerrogativas establecidas en las letras a), b) y c) del art. 68 y art. 56.4 del ET (RCL 1995, 997) , 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. Desde el punto de vista colectivo vale lo mismo que se acaba de decir (...)».*

En efecto, el dato de que la labor que tienen encomendada los Delegados de Prevención esté presidida por el designio de velar por la defensa de los intereses de los trabajadores, en este caso desde el prisma de proteger a toda costa su seguridad y salud en el trabajo o, si se quiere, de controlar la deuda de seguridad que con ellos tiene su empleador, no quiere decir que se trate de una actividad de

naturaleza sindical, desde el mismo momento que puede ser realizada perfectamente extramuros del ámbito material de actuación de los Sindicatos, y también de sus representantes o afiliados. En realidad, las tareas que los Delegados de Prevención desempeñan se aproximan, si bien se mira, a la materialización por el ordenamiento jurídico de la necesidad de hacer realidad el deber que el artículo 40.2 de nuestra Carta Magna (RCL 1978, 2836) atribuye a los poderes públicos en orden a garantizar la seguridad e higiene en el trabajo.

SEXTO Conforme proclama la doctrina jurisprudencial, de la que, a modo de ejemplo, cabe traer a colación la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2004 (RJ 2004, 2006) , recaída en casación ordinaria: «(...) contenido esencial que "no se agota en los aspectos meramente organizativos o asociativos expresamente aludidos en el artículo 28.1 de la Constitución Española (RCL 1995, 997) . Junto a éstos el contenido esencial comprende también, los derechos de actividad o los medios de acción necesarios para que el sindicato pueda cumplir las funciones a las que es llamado por el artículo 7 de la Constitución. Medios que han sido identificados en la huelga, la negociación colectiva y la promoción de conflictos". Este contenido esencial es consagrado de modo constante en la doctrina del Tribunal Constitucional, por todas, sentencia 173/92 de 29 de octubre (RTC 1992, 173) , y las que en ella se citan. A este contenido esencial o núcleo del derecho de libertad sindical, se ha de añadir "un contenido adicional constituido por derechos o facultades adicionales atribuidas por normas legales o convenios colectivos que se incorporan al núcleo esencial". Así el derecho fundamental de la libertad sindical se integra no sólo por un contenido esencial sino también por esos derechos y facultades adicionales, de modo que los actos contrarios a estos últimos son susceptibles de infringir el artículo 28 de la Constitución Española, según los términos de la sentencia del Tribunal Constitucional 145/99 de 22 de julio (RTC 1999, 145) (...).».

SÉPTIMO Pues bien, ya expusimos anteriormente que los cometidos de los Delegados de Prevención no pueden siquiera encuadrarse en ese contenido adicional del derecho de libertad sindical, al que resultan ajenos, por mucho que se enderecen a la defensa de los intereses de los trabajadores.

En el mismo sentido la STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 4 de mayo de 2005 (AS 2005\1034), cuando afirma que *“debemos recordar –como ya expuso esta Sala en su sentencia de 8 de agosto de 2001 (AS 2001, 3059) (R 697/01)– que los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales no tienen reconocido el derecho a la libertad sindical previsto en el art. 28 de la Constitución, según se deduce de lo dispuesto en los artículos 1, 2, 4 y 13 de la Ley Orgánica del Libertad Sindical, y ello porque el Delegado y el Comité de Seguridad y Salud es una creación de la Ley ordinaria y no de la Constitución.”* (FJ 3º).

B. Reglas para su designación

Objetivo

Este apartado tiene por finalidad que el delegado de prevención sepa utilizar las reglas de designación de los delegados de prevención previstas legal y convencionalmente.

14. ¿Cuál es la regla general para designar a los Delegados de Prevención?

El art. 35.3 de la LPRL prevé como regla general que dichos representantes serán designados por y entre los representantes unitarios de los trabajadores. Por lo tanto, la norma general es buscar la especialización en materia de seguridad y salud laboral entre los representantes unitarios (delegados de prevención o comité de empresa) que ya existan en la empresa.

15. ¿En un convenio colectivo se puede acordar un sistema diferente de designación de los delegados de prevención?

Sí, la LPRL habilita al convenio colectivo para establecer otros sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre y cuando quede garantizado que intervienen en el proceso, bien los representantes de los trabajadores, bien los propios trabajadores.

16. ¿Y en un Acuerdo colectivo? ¿se puede acordar un sistema diferente de designación de los delegados de prevención?

No. En este punto el artículo 35 de la LPRL realiza una reserva expresa al convenio colectivo, impidiendo que por acuerdo, pacto colectivo, pacto interno de empresa... o convenio colectivo extraestatutario pueda disponerse un sistema de designación de los delegados de prevención alternativo al previsto en la Ley (por y entre los representantes unitarios de los trabajadores?)

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

17. En la Administración Pública, ¿existe alguna diferencia en cuanto a las reglas para su determinación?

El último párrafo del artículo 35 de la LPRL dispone que de manera análoga a lo que sucede en el ámbito empresarial, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

18. ¿Qué sucede en las empresas en las que no exista representación unitaria por no alcanzar los seis trabajadores de plantilla?

En los supuestos en los que la empresa no tenga representación por tener una dimensión inferior a los seis trabajadores, se entenderá que la actividad

representativa la lleven a cabo directamente los trabajadores, salvo que el convenio colectivo aplicable disponga reglas específicas.

19. ¿Qué sucede en las empresas en las que no exista representación unitaria aunque la plantilla sea superior a 5 trabajadores?

La Disposición Adicional 4ª de la LPRL prevé un sistema particular para el caso en que la empresa o centro de trabajo no tenga representantes de los trabajadores, por no existir trabajadores con suficiente antigüedad para ser electores o elegibles. Según esta disposición, los propios trabajadores serán los que designarán por mayoría a aquél que quieren que sea su delegado de prevención.

En este punto, consideramos de especial interés la STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social), de 27 de abril de 2000 (AS 2000\2593): *“el nombramiento debe efectuarse por la mayoría de los trabajadores afectados, por lo que la designación efectuada en un Bar, el día 3 de agosto de 1999, por sólo cinco de los trabajadores de la planta, cuando la plantilla era por lo menos de 20 trabajadores, sin que conste que los restantes hubieran sido citados a la convocatoria, hay que considerar que el actor carece de tal condición...” (FJ 4ª).*

20. Cuando la designación se efectúa siguiendo la regla general “por y entre los representantes unitarios” ¿Cuáles son las reglas a aplicar para que la adopción de la decisión sea válida?

La LPRL no establece ningún tipo de parámetro con respecto a las reglas que pautan la toma de la decisión sobre la designación de los delegados de prevención.

De conformidad con ello, entendemos que serán de aplicación las reglas contenidas en los arts. 63 y 65 del ET, conforme a los cuales, las decisiones en el seno de dicho órganos de representación se adoptarán por el voto mayoritario entre sus miembros.

21. ¿Debe respetarse el principio de proporcionalidad representativa a la hora de designar a los delegados de prevención?

Pese a un posicionamiento inicial a favor de la aplicación de la regla de proporcionalidad, en la actualidad nuestros Tribunales entienden que no es exigible su respeto.

En efecto, nuestros tribunales consideran a los delegados de prevención como figura técnica y no estrictamente política o representativa, por lo que excluyen la aplicación automática del principio de proporcionalidad, a favor de:

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

Por todas, la STSJ de Galicia de 7 de abril de 2000 (rec. supl. 5245/1999), cuando dispone que: *“En cuanto a la primera cuestión, si bien esta Sala se pronunció a favor del criterio de la proporcionalidad para la designación de los Delegados de Prevención en su S. 16-9-1998 (AS 1998, 2805) , y en similar sentido lo hizo la STSJ de Cantabria 6-8-1999 (AS 1999, 3388) , STSJ de Aragón de 19-3-1997 (AS 1997, 997) y STSJ de Murcia de 16-7-1997 (AS 1997, 2949) , el criterio que ha de seguirse es el señalado por las SSTs de 3-12-1997 (RJ 1997, 6007) y 15-6-1998 (RJ 1998, 5702) y ratificado en STS de 14-6-1999 (RJ 1999, 6007) , en esta última, teniendo a la vista el Protocolo firmado a nivel nacional por las codemandadas CC OO y UGT el 1-3-1996, según el cual para la elección de los Delegados de Prevención previstos en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053) , al objeto de obtener la máxima representación posible, «es indispensable garantizar... que en todos los comités de empresa en que tengan representación, cada uno obtenga al menos un Delegado, tendiendo a la paridad» – Protocolo éste, que es trasunto del firmado a nivel autonómico por dichos sindicatos con el ahora accionante–, doctrina ésta que excluye la aplicación de la regla de proporcionalidad en la elección de los Delegados de Prevención, por cuanto dicha proporcionalidad no surge de lo normado en los arts. 34 y 35, ni 38 –*

para la elección del Comité de Seguridad y Salud-, de la citada LPRL, entendiendo dicho Alto Tribunal que dicha elección constituye una excepción al principio de proporcionalidad, sin perjuicio de que por Convenio Colectivo pueda establecerse un sistema distinto de elección de dichos Delegados; consecuentemente el primer aspecto de la cuestión ha de resolverse en tal sentido”

C. Determinación cuantitativa de los delegados de prevención

Objetivo

Este apartado tiene por finalidad que el delegado de prevención entienda y sepa aplicar las reglas de determinación cuantitativa de esta figura representativa con relación a otras figuras, como la del prevencionista.

22. ¿Cuántos delegados de prevención pueden nombrarse en una empresa?

Al igual que ocurre con respecto al número de trabajadores que pueden ser designados como delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegados sindicales, también el número de delegados de prevención a designar, varía en función de la dimensión de la empresa.

Así:

- en el caso de empresas o centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, habrá un delegado de prevención, que será el delegado de personal.
- en las empresas o centros de trabajo de entre 31 a 49 trabajadores, habrá también un delegado, si bien elegido por y entre los delegados de personal.
- y en el caso de empresas de más de 50 trabajadores, se designarán por y entre los miembros del comité de empresa un número de delegados de prevención (de dos a ocho), de acuerdo con la siguiente escala:
 - de 50 a 100, 2 delegados;

- o de 101 a 500, 3 delegados;
- o de 501 a 1000, 4 delegados;
- o de 1001 a 2000, 5 delegados;
- o de 2001 a 3000, 6 delegados;
- o de 3001 a 4000, 7 delegados;
- o y de 4001 en adelante, 8 delegados.

23. ¿Existe alguna peculiaridad con relación a la concreción del censo de trabajadores para determinar el número de delegados de prevención que pueden nombrarse en una empresa?

A efectos de determinar el censo de trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 37.3 de la LPRL se aplicarán las mismas reglas que las previstas en el art. 72.2 del ET, de manera que los trabajadores temporales con una antigüedad superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla, mientras que los que tengan una antigüedad inferior, se calcularán de manera que cada 200 días trabajados o fracción computará como un trabajador más.

D. Duración del mandato representativo

24. ¿Cuánto dura el mandato de los Delegados de Prevención?

Aunque la LPRL no dispone regla específica sobre la materia, cabe entender que la indisoluble unión entre los representantes legales de los trabajadores y el cargo de delegado de prevención, permite concluir que éste mantendrá su cargo en tanto mantenga el de representante general de los trabajadores.

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

E. Competencias y facultades de los delegados de prevención

Objetivo

Este apartado tiene por finalidad que el delegado de prevención entienda el alcance de sus competencias y sepa utilizarlas con relación a la empresa respecto de la que ostenta el mandato representativo.

• Tipología de competencias

25. ¿Cuáles son los tipos de competencias y facultades que tienen los delegados de prevención?

El artículo 36 de la LPRL regula, de una manera ciertamente poco sistemática, los diferentes tipos de competencias y facultades que se reconocen a los delegados de prevención. De menor a mayor entidad, dichas competencias y facultades se pueden ordenar como sigue:

- de colaboración,
- informativas,
- de consulta previa
- de propuesta de actuación y participación
- y de vigilancia y control

26. ¿Qué competencias y funciones prevalecen?

En nuestra opinión, y como se analizará seguidamente, las facultades que legalmente se reconocen a los delegados de prevención relativas a la posibilidad de hacer propuestas de actuación y de participación, así como las que prevén un deber empresarial de someter a consulta previa determinadas decisiones en materia preventiva, son suficientemente relevantes como para concluir que estas dos funciones prevalecen sobre cualquier otra.

- **Colaboración**

27. ¿Cuáles son las competencias y funciones de colaboración?

El artículo 36.1 en sus dos primeros apartados se refiere a dos claras funciones de colaboración entre los delegados de prevención y la empresa. En primer lugar, la referida a cualquier actividad de mejora de la acción preventiva; y en segundo lugar, la promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

28. ¿Qué finalidad tiene el reconocimiento de estos derechos de colaboración?

En nuestra opinión, resulta claro el interés del legislador por articular a los delegados de prevención en puente con los trabajadores, desde el que facilitar las acciones de información, instrucción y sensibilización o culturización.

- **Informativas**

29. ¿Cuáles son las competencias informativas?

Las competencias informativas que legalmente se reconocen a los delegados de prevención son ciertamente importantes. Así, en primer lugar se prevé una competencia informativa genérica e integral sobre cualquier condición de trabajo que sea necesaria para el adecuado desarrollo de sus funciones. Todo ello sin perjuicio del debido respeto a la derecho fundamental de la intimidad del trabajador (datos sensibles) y de la sujeción al deber de confidencialidad.

En este punto, es ciertamente relevante lo dispuesto en la STSJ de Cataluña de 20 de diciembre de 2005 (st. nº 9814/2005). Pronunciamiento judicial en el que se afirma que *"no podemos compartir el argumento del recurso de que la Ley no impone el deber de entregar documentación alguna. En efecto, no se constata en el texto legal el modo en que la información haya de transmitirse, mas lo que sí es patente es la función que ha de poder desempeñar esa información. Los derechos de los delegados de prevención están vinculados entre sí de modo indisoluble de forma que garanticen que puedan conocer la situación real sobre la seguridad y la*

protección de la salud de los trabajadores en el centro de trabajo. Recuérdese que, además de ejercer la vigilancia y control, han de ser consultados ante la adopción de las medidas del art. 33, emitir informe en cuestiones de planificación (art. 36.1 c) y 36.3) y deben promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos, todo lo cual sólo es posible con un cabal conocimiento de la evaluación de riesgos”.

En cualquier caso, de manera particular – pero no limitativo - se reconoce que dicho derecho informativo alcanzará todo lo relativo 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.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley
- Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta Ley.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley.
- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

Igualmente, el artículo 36.2.c) de la LPRL reconoce el derecho de los delegados de prevención a ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

También tendrán derecho a recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (36.2.d).

Finalmente, en las empresas en las que por el número de trabajadores no haya CSSL: Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención. (art. 38.2).

30. ¿De qué manera se entiende cumplido el deber de información?

Según los pronunciamientos judiciales, el deber de información que se reconoce a los delegados de prevención ha de interpretarse no en un sentido formal o literal, sino finalista, en el sentido de que, no estamos ante un mero derecho a ser informados, sino ante la instrumentalización de la información como herramienta para el ejercicio de la función esencial, descrita a través de las competencias atribuidas a los delegados de prevención: vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos. Así, aunque en muchas ocasiones no se expresa el deber empresarial de “entrega de documentación”, nuestros tribunales han interpretado que sin dicha entrega física y completa de la documentación referida a los ámbitos en los que el delegado de prevención tiene el derecho a ser informado, dicho

derecho de información no se habría cumplimentando por el empresario de manera correcta.

En efecto, para la STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 1 de junio de 2005 (AS 2005\1191): *“Para la parte recurrente la expresión «tener acceso» ha de interpretarse literalmente, de forma que bastaría con el examen en las oficinas de tal documentación, sin que exista obligación legal de obtener copia. Se trata de un criterio restrictivo, literalista y que restringe el ámbito de esta norma, ya que las instituciones, conforme a un criterio de efectividad (artículo 1284 del Código Civil [LEG 1889, 27]) han de ser interpretadas en el sentido que produzcan efectos. Y decimos que restrictivo inadecuadamente porque lo que está en juego es, ni más ni menos, que el ejercicio por los delegados de prevención de sus competencias reconocidas en el mismo precepto, ya, que como bien expresa la parte impugnante, tales facultades no son sino medios o instrumentos para subvenir a las atribuciones que en materia de prevención le corresponden, de promoción, colaboración, consulta y vigilancia. Es decir, para desarrollar correctamente las competencias o funciones señaladas, los delegados tienen facultades de recibir información, acompañar a los técnicos, efectuar vistas, recabar medidas de protección, proponer la paralización de los trabajos. Al margen de que en determinados casos la información esté sujeta a limitaciones y sólo pueda ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad (art. 22.4), el acceso a la información ha de entenderse en el sentido más amplio, es decir, de la manera que se facilite o haga más cómoda la función y atribuciones de los delegados.” (FJ 2º).*

Igualmente interesante, la STSJ de Cataluña, de 20 de diciembre de 2006 (AS 2006/809): *“Lo que se pone en cuestión es la concreción del derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, sosteniendo la empresa que en el presente caso se da cumplida satisfacción al mismo, no sólo por la participación activa y eficaz de los delegados de prevención en el centro de trabajo afectado, sino porque se les facilita el acceso a la documentación relativa a la evaluación de riesgos al permitirseles su examen y consulta. Las facultades de los delegados de prevención están asimiladas en la Ley de Prevención de Riesgos a las de la representación ordinaria, pues se les confiere la misión de colaborar con el empresario y vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos. Ciertamente, no se llega con ello a otorgar los*

representantes una facultad de codecisión, dado que el poder de dirección y organización sigue siendo una facultad plena del empresario, pero ello no le exime de colaborar, a su vez, con los delegados de prevención facilitándoles la información.

Por ello, no podemos compartir el argumento del recurso de que la Ley no impone el deber de entregar documentación alguna. En efecto, no se constata en el texto legal el modo en que la información haya de transmitirse, mas lo que sí es patente es la función que ha de poder desempeñar esa información. Los derechos de los delegados de prevención están vinculados entre sí de modo indisoluble de forma que garanticen que puedan conocer la situación real sobre la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores en el centro de trabajo. Recuérdese que, además de ejercer la vigilancia y control, han de ser consultados ante la adopción de las medidas del art. 33, emitir informe en cuestiones de planificación (art. 36.1 c) y 36.3) y deben promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos, todo lo cual sólo es posible con un cabal conocimiento de la evaluación de riesgos.

Todo hace que hayamos de coincidir con el criterio del juzgador de instancia cuyos razonamientos jurídicos compartimos, puesto que no se justifica la causa de la denegación de la entrega de documentación, no bastando con la mera puesta disposición para su examen cuando la naturaleza de la actividad de la empresa, el volumen de la plantilla y las características del centro de trabajo hacen que tal evaluación de riesgos sea una labor compleja difícilmente aprehensible de modo verbal.

Frente a este panorama la invocación del derecho de la empresa a mantener la información en materia preventiva en un ámbito reducido y reservado, como expresión de la libertad de empresa del art. 38 de la Constitución, tal y como se hace en el recurso, resulta desequilibrado. Ciertamente, que el contenido de la información puede tener límites, mas éstos vienen dados por dos reglas de actuación distintas: a) de un lado, el derecho a la intimidad de los trabajadores impide que se conozca y faciliten datos relativos a la salud de los trabajadores individualizados, de suerte que habrá de cuidarse de que no se transmitan informaciones que no sean anónimas o genéricas; siendo ésta una premisa válida

tanto para los representantes de los trabajadores como para la propia empresa; b) por otra parte no hay exención para el deber de sigilo que se impone a los delegados de prevención, del mismo modo que el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) lo establece para a los representantes ordinarios, abarca toda la información al que se tenga acceso por razón de ese cargo, pudiendo la empresa determinar los puntos reservados de dicha información, tal y como le permitiría la configuración legal de aquel deber de sigilo en relación con la representación ordinaria”.

También, la STSJ de Cantabria, de 1 de junio de 2005 (AS. 2005/1191)” la negativa empresarial a proporcionar copia reconoce el derecho a acceder, que interpreta de manera rigurosa y literalista: «acción de llegar» pero restringe la consecuencia lógica de tal derecho, interpretable de forma amplia porque los que está en juego es el mismo papel de los delegados de prevención en la empresa. Nos referimos a la necesidad de transmitir esa información cuando el artículo 18 de la Ley, cuya documentación cita el precepto que se dice infringido, establece el derecho de los trabajadores a percibir, a través de sus representantes, determinada informaciones necesarias y relativas a los riesgos generales y particulares descritos y a las medidas de prevención, protección y emergencia, por lo que difícilmente puede transmitir dicha información si no puede proporcionarse copia de los documentos que contienen tal información, muchas veces técnicos y prolijos (por ejemplo instalaciones, equipos, productos, agentes físicos, químicos y biológicos)”.

31. ¿El delegado de prevención puede reclamarle al empresario cualquier tipo de información en el marco de sus funciones preventivas?

Los delegados de prevención tienen derecho a acceder a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, sean éstas tanto las de control y vigilancia, como las de consulta y participación.

Como extensión a dicho derecho, la norma específica que deberán recibir información sobre los daños en la salud de los trabajadores, una vez llegue al empresario el conocimiento de los mismos. Esto es, el empresario deberá trasladar inmediatamente a los delegados de prevención los accidentes con resultado lesivo y los diagnósticos de enfermedad laboral, así como las conclusiones que se deriven de las revisiones periódicas que se realicen para verificar el estado de salud de los trabajadores.

- **Consultivas**

32. ¿Cuáles son las competencias consultivas?

La conjugación de los artículos 33 y 36 de la LPRL nos lleva a destacar las siguientes competencias consultivas.

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

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

En tercer lugar en cuanto a la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

En cuarto lugar, en cuanto al proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

En quinto lugar, en lo referente a los procedimientos (que no al contenido, sobre lo que únicamente existe un derecho informativo) de información y documentación relativos a (1) 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; (2) las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior; (3) las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley; (4) plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta Ley; (5) la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley; (6) la planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley; (7) la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo; y (8) la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

En sexto y último lugar, y sin duda fundamental, en cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores

33. ¿Cuál es el contenido del deber de consulta?

En nuestra opinión, tras la reforma operada en el artículo 64 del ET por la Ley 38/2007, del derecho de consulta es un verdadero derecho de negociación.

En efecto, el citado precepto legal, en su apartado 1 párrafo segundo, de conformidad con la regulación comunitaria sobre la materia, define consulta como el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

Además, el mismo artículo en su apartado sexto estipula que la consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con

un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

34. ¿Qué sucede si no se emite ninguna opinión durante este trámite de consulta por parte del delegado de prevención?

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión (art. 36.3).

35. ¿Por qué es importante el reconocimiento de un derecho de consulta?

Los principios de la política preventiva recogidos en el art. 15 de la LPRL hacen una clara mención al interés colectivo, a la adopción preferente de medidas colectivas de prevención y protección y a la necesidad de articular una planificación integrada que integre todos los ámbitos funcionales y jerárquicos de la empresa. Ello, unido a la necesidad de gestionar una cultura de la prevención y de la protección, también con conexiones con los deberes de colaboración del art. 29 de la LPRL, hacen que el diálogo entre trabajadores (o sus representantes) y empresario sea una pieza clave más en el engranaje de dicha política.

De este modo, el art. 33 de la LPRL pretende garantizar que antes de la toma de cualquier decisión empresarial que pueda tener un impacto sobre la seguridad y salud de los trabajadores, el empresario deba consultar a los trabajadores

directamente o, en el caso de existir órganos de representación colectiva, a través de éstos.

36. ¿La opinión que se exprese por el/los delegado/s de prevención durante la consulta es vinculante para el empresario?

No, la obligación legal alcanza únicamente al deber de consultar, pero no al hecho de que los resultados de la consulta vinculen al empresario.

37. En caso de no existir delegados de prevención ¿quiénes son los beneficiarios del deber de consulta?

Como titulares directos del derecho, la norma alude a los trabajadores, de manera que se articula como derecho individual. Sin embargo, y posiblemente como mecanismo más fácil y eficaz de gestión, se dispone que cuando en la empresa existan órganos de representación, serán estos los que vehicularizarán la consulta.

Ello significa, por tanto, que el empresario no puede optar entre un canal u otro. Podrá dirigirse directamente a los trabajadores, sólo cuando éstos no hayan designado órgano de representación alguno o cuando, una vez consultados éstos, el empresario considere oportuno o necesario constituir grupos de trabajo con los trabajadores, como medio a través del cual obtener información de contraste adicional, que permita una mejora de la política preventiva.

- **De propuesta de actuación y de participación**

38. ¿Cuáles son las competencias de propuesta de actuación y de participación?

El artículo 36 de la LPRL reconoce una serie de funciones y competencias que hemos denominado como “de propuesta de actuación y de participación”, entre las que cabe destacar la capacidad que se les reconoce para recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar

propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo (36.2.f).

Como establece el mismo precepto legal en su apartado cuarto, la decisión negativa del empresario a la adopción de estas medidas deberá ser motivada..

Junto a la anterior, también se reconoce a los delegados de prevención la capacidad para proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21(situaciones de riesgo grave e inminente) (36.2.g).

Finalmente, en las empresas en las que por el número de trabajadores no haya CSSL, se reconoce su capacidad para:

- promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes (38.1.b).
- participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.(art. 38.1).

- **De vigilancia y control**

39. ¿Cuáles son las competencias en materia de vigilancia y control?

Dos son las competencias fundamentales que el artículo 36 de la LPRL reconoce en materia de vigilancia y control:

En primer lugar se reconoce su capacidad de vigilancia sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (36.1.d).

En segundo lugar, se prevé su derecho a 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.(36.2.e).

40. ¿Cuál es el alcance de la función de vigilancia y control que la norma atribuye a los delegados de prevención?

Al igual que ocurre con los representantes legales de los trabajadores, también los delegados de prevención asumen una labor de control o fiscalización sobre el nivel de cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dicha competencia la pueden llevar a cabo directa y personalmente, o la pueden desempeñar en el marco de ciertas tareas de apoyo que la norma les reconoce. Así, se establece que el delegado de prevención podrá acompañar a los técnicos de las diferentes Administraciones Públicas con competencias en la materia, en las evaluaciones preventivas del medio ambiente de trabajo que realicen. Igualmente, podrán acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.

En todo caso, los delegados dispondrán del derecho a girar visitas a los lugares de trabajo, para poder cumplir con dicha finalidad fiscalizadora y al objeto de facilitar la labor de comunicación con los trabajadores.

41. ¿Estamos ante un derecho o ante un deber de vigilar y controlar?

Con relación a esta cuestión es sumamente interesante el caso analizado en la STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 4ª), de 20 de febrero de 2006 (AS 2006\743), en la que resulta accidentado un delegado de prevención. En este caso, el Tribunal postula que *“Tampoco la condición de Delegado de Prevención [del trabajador accidentado] le permite a la empresa eludir las consecuencias de su infracción porque en esa condición, como representante de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, sus facultades no son ejecutivas.”* (FJ 2º).

42. ¿El empresario está obligado siempre a permitir el acceso de los delegados de prevención?

La norma no establece referencia alguna a las condiciones a través de las cuales se desarrollará el derecho a visitar las instalaciones de la empresa. En principio, por tanto, cabe entender que podrá extenderse a cualquier zona o dependencia de la empresa en la que se desempeñe actividad laboral o que pueda tener cierta incidencia en materia de seguridad y salud. El empresario no podrá negarse, esgrimiendo su derecho a la intimidad o la inviolabilidad del domicilio, por cuanto no cabe considerar que las dependencias de la empresa afectadas por la actividad productiva tengan la consideración privada de domicilio.

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

Con relación a esta cuestión es relevante, entre otras, lo señalado en la STSJ de Aragón, de 23 de junio de 2004 (JUR 2004/258083) *“a) Para el ejercicio del derecho demandado no es preciso que haya una previa convocatoria; el anuncio primero a la empresa, además, ya suponía una reunión y convocatoria. Sin que la comunicación, en principio, supusiese -sin más- un abuso. b) La negativa fue frontal, sin alternativa. c) Con alegato de «circunstancias productivas y de seguridad», que no se explicitaron, que determinaban «restringir al máximo» las visitas. Restringir no es imposibilitar; y tal restricción, en cualquier caso, ante el derecho que aquí está en juego, no justifica -en general- la negativa al representante sindical que tiene el derecho reclamado. d) La razón referente a la fecha -tan concreta y laboralmente cargada- no se explicitó, se adujo con posterioridad, por lo que el impedimento estuvo injustificado y supuso la alegada vulneración, si bien con la matización de intensidad antes dicha, pero ello no impide declararlo así, estimando la demanda en tal sentido. Y es que si la empresa*

entendía que en la fecha mencionada, por las razones que estimase justificativas, no era posible lo solicitado sin perjuicio del proceso productivo, debió expresarlo así, indicando las causas, para -mostrando con ello su no negativa- propiciar otra fórmula o cambio de fecha y, en cualquier caso, quedar justificada ante pretensión como la presente, inclusive con alegato futuro, por parte de la empresa, de un abuso o ejercicio desviado del derecho (que no se ha constatado) por el demandante”.

Tabla 1. Competencias y facultades de los delegados de prevención

Competencias y facultades	Delegados de prevención
De colaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva (36.1.a) • Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (36.1.b).
Informativas	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Esto es, <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior. • Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley • Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta Ley. • Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley. • Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley. • Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo. • Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo. <p>Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad (36.2.b).</p> • Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos (36.2.c).

Manual jurídico práctico para el delegado de prevención de riesgos laborales

	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (36.2.d). • En las empresas en las que por el número de trabajadores no haya CSSL: Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención. (art. 38.2).
<p style="text-align: center;">Consulta previa</p>	<p style="text-align: center;">(arts. 36.1c y 33)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo. • La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. • La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia. • Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley. • El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva. • Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
<p style="text-align: center;">De propuesta de actuación y participación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo (36.2.f). La decisión negativa del empresario a la adopción de estas medidas deberá ser motivada. (36.4). • Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 (situaciones de riesgo grave e inminente) (36.2.g). • En las empresas en las que por el número de trabajadores no haya CSSL, promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes (38.1.b). • En las empresas en las que por el número de trabajadores no haya CSSL: participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno

	<p>se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.(art. 38.1).</p>
Vigilancia y control	<ul style="list-style-type: none">• Sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (36.1.d).• Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo (36.2.a)• Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas (art. 36.2.a)• 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.(36.2.e).• En los casos en los que sean informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, podrán presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos (36.2.c).

F. Garantías

Objetivo

Este apartado tiene por finalidad que el delegado de prevención entienda el alcance y aplicación de todas las garantías que legalmente se establecen para proteger el desarrollo de sus funciones representativas.

43. ¿Qué garantías se reconocen a los delegados de prevención para que puedan desarrollar de manera adecuada sus funciones representativas?

En el artículo 37.1 de la LPRL se dispone que lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores. Siendo así, se les reconocen las siguientes garantías:

- a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- 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.
- 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 ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- 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.

- 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, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- **Garantías frente al poder disciplinario del empresario**

44. ¿Puede ser sancionado un delegado de prevención por el ejercicio de sus funciones representativas en materia de prevención de riesgos laborales?

No, el delegado de prevención está protegido frente al poder sancionador empresarial en todo lo que se refiere a su actuación como representante especializado en materia de seguridad y salud laboral. Así, el artículo 68 del ET dispone que dicho representante no podrá 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 ésta 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.

Es en esta línea que el mismo precepto legal dispone que con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por falta grave o muy grave del delegado de prevención, deba sustanciarse un doble trámite de audiencia (expediente contradictorio) tanto de él, como del resto de representantes en materia de prevención de riesgos laborales.

45. ¿Qué calificación tendría una sanción o un despido basado en la actuación representativa del delegado de prevención?

De probarse que una sanción disciplinaria del empresario que no haya constituido el despido del delegado finalmente se fundamentó en su actuación representativa, dicha sanción será declarada nula.

En caso en que nos encontremos ante un despido del delegado de prevención, la declaración judicial de que el mismo es contrario a derecho por ser una represalia frente a una actuación representativa en materia de seguridad y salud laboral del delegado de prevención, dicho despido será declarado improcedente, siendo el delegado quién en base a lo dispuesto en el artículo 56 del ET podrá escoger entre su incorporación al trabajo (readmisión) o la extinción de su relación laboral con una indemnización de 45 días por año trabajador (máximo de 42 mensualidades).

46. ¿Puede ser sancionado un delegado de prevención por una actuación desvinculada de sus funciones representativas en materia de prevención de riesgos laborales?

Sí. La protección o “inmunidad” del delegado de prevención únicamente alcanza a sus actuaciones representativas en materia de seguridad y salud laboral.

En cualquier caso, el empresario deberá proceder a la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de cualquier sanción por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Así, como se afirma en la STSJ de Cantabria, de 17 de enero de 2002 (AS 2002/599), *“El hecho de que los actos imputados fuesen realizados como Delegados de Prevención no impide su sanción como estrictamente labores (“actos de servicios propios del puesto de trabajo”), ya que el mandato referido a no sufrir daño alguno los trabajadores o sus representantes, por la adopción de medidas de seguridad y salud, lo es sin perjuicio de que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave (artículo 21.4). En definitiva, tal garantía de inmunidad*

desaparece y la responsabilidad es estrictamente laboral y motivo de sanción cuando se reconoce alguna de estas circunstancias. Esta salvedad o excepción final, como el artículo 29.3 de la Ley, también citado, justifican la posibilidad de sanción porque, como es lógico, las funciones representativas u otras por delegación no pueden servir de patente de corso para los excesos que en su ejercicio se cometan y tales excesos son sancionables como faltas imputables a la estricta relación laboral y primigenia entre trabajador, y empresario. El ejercicio de la representación [artículo 68.c)] del Estatuto de los Trabajadores es el marco que permite la operatividad de las garantías y la extralimitación abusiva justifica la sanción e incluso el despido. La carencia de adecuación entre falta (muy grave) y respuesta disciplinaria (leve) tampoco vulnera el principio de proporcionalidad”.

- **Crédito horario**

47. Los delegados de prevención que ostenten también la condición de representantes unitarios de los trabajadores ¿disponen de un crédito horario específico diferenciado del que ya disfrutaban en su calidad de representantes legales de los trabajadores?

La Ley otorga un crédito horario a los delegados de prevención, pero sin ampliarlo con respecto al que ya se les otorga con carácter general para el ejercicio de sus actividades representativas. Ello significa que, salvo previsión en convenio, no se articula una doble fuente de generación de crédito horario, sino sólo una a la que se imputan todas las horas de representación, sea cual sea su razón o destino.

48. ¿Computan como crédito horario las horas empleadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral?

No. Según lo establecido en el artículo 37 de la LPRL será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

En este punto, resulta interesante la STSJ del País Vasco de 27 de febrero de 2001 (rec. supl. 2960/2000): *“La cuestión litigiosa se reduce a determinar si el actor, Don Alberto, en su condición de Delegado de Prevención, tiene derecho al disfrute del descanso compensatorio, por asistencia a la reunión del Comité de Seguridad y Salud a la que fue convocado el día 11 de enero de 2000 en Vitoria, todo ello, conforme al artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que considera como tiempo de trabajo el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.*

Y así concretado el objeto del debate, necesariamente hemos de llegar a la misma conclusión que el Juzgador de Instancia, pues en el relato de hechos probados, consta que Don Alberto, habiendo sido convocado a la referida reunión del 11 de enero de 2000, en la sala de reuniones del Comité de Empresa en Vitoria (ordinal segundo), asistió a la misma (ordinal tercero), y sin que el hecho de limitarse a entregar un escrito manifestando su no aprobación de las actas, ni la composición ni funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, desvirtúe tal conclusión, en tanto se inserta en ejercicio de su libertad de acción.

Insiste el recurso en que el actor una vez presentado el escrito abandonó la reunión, más dado el objeto del proceso limitado a determinar si procede o no el descanso compensatorio, tal incidencia, en su caso, únicamente habrá de afectar al computo del tiempo a compensar, y no en la procedencia del descanso.

Por lo demás, tampoco se aprecia infracción de las normas rectoras de los principios de la buena fe y prohibición del ejercicio abusivo de derechos (art. 7.1 y 2 CC), a que se alude en el recurso, pues no existe prueba o dato alguno que avale tal conclusión. El ejercicio abusivo de un derecho, consiste en sobrepasar manifiestamente los límites normales del derecho de que se trate, y habría que acreditar que tal ejercicio se realizaba, sin utilidad para su titular y sólo con la finalidad de causar daño a otro, y sobre tales extremos nada se acredita por la recurrente. Antes, al contrario, la asistencia del actor a la reunión en los términos que han quedado expuestos, evidencia un interés en ejercer su actividad representativa manifestando como Delegado de Prevención su opinión discrepante, y no hay dato alguno que haga pensar que haya comparecido a los solos efectos de obtener una compensación del tiempo dispuesto, perjudicando a su empleador”

49. ¿Existe alguna otra hora de representación que no compute como crédito horario?

Sí, de conformidad con el mismo artículo 37 de la LPRL, tampoco computarán como crédito horario, pero sí como tiempo de trabajo efectivo, las dedicadas a participar en reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo destinado a:

- Las visitas relacionadas con el conocimiento de las circunstancias que hayan podido ocasionar daños en la salud de los trabajadores (36.2.c).
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo (36.2.a)
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas (art. 36.2.a)

50. El delegado de prevención ¿debe solicitar autorización del empresario con relación al disfrute de su crédito horario?

Tomando en consideración que el crédito horario asignado a los representantes de los trabajadores es el mismo del que se va a extraer el tiempo indispensable para el desempeño de la actividad preventiva y partiendo, de hecho, de la naturaleza representativa de los delegados de prevención, no cabe duda de que deben extenderse estas garantías a los delegados de prevención.

Ello se traduce en la práctica, en la no necesidad de requerir la autorización del empresario, al que simplemente se le deberá notificar la voluntad de ausentarse del puesto de trabajo, sin que exista obligación de motivar o concretar las tareas a desempeñar durante el disfrute del crédito horario.

Así, como nos se analiza en la STSJ de Andalucía de 16 de mayo de 2000 (st. nº 1729/2000):, *“el único tema ahora debatido se refiere a si el demandante debe especificar en la solicitud de permiso la actividad concreta de prevención a que va a dedicar su tiempo, y la respuesta a esta interrogante ha de ser negativa, pues, de acuerdo con el criterio del juzgador de instancia, es suficiente la mera alegación en la solicitud de que el permiso retribuido lo es para realización de actividades de prevención, a los efectos de diferenciarlo de cualesquiera otros permisos retribuidos, porque la necesaria libertad para el desempeño de las funciones de delegado de prevención implica que no sea fiscalizada directa o indirectamente por la empresa la conveniencia o la oportunidad de su efectivo ejercicio, obviamente sin perjuicio de que la empresa pueda utilizar otros medios, incluso los disciplinarios, para controlar y evitar la desviación o el abuso en el ejercicio del derecho reconocido, pero sin una fiscalización a priori de la actividad a desarrollar, lo que supone que el demandante no estaba obligado a respetar las advertencias hechas, en el sentido de que debía informar, siquiera someramente, de la actividad concreta a realizar, y ha de considerarse suficiente que en la solicitud de permiso consignara genéricamente la finalidad del mismo, como entendió la sentencia de instancia, por lo que debe rechazarse el recurso de la parte demandada”*.

51. ¿Qué capacidad tiene el empresario de controlar “el buen uso” del crédito horario por parte del delegado de prevención?

Con relación al crédito horario existe, lo que se denomina, una “presunción de probidad” – esto es, de buen uso – del mismo. De tal forma que la capacidad de control la tienen los trabajadores, pudiendo sancionar – revocándolo – al delegado de prevención de considerar que está efectuando un uso incorrecto o no apropiado del mismo.

Así, la STSJ de Castilla-La Mancha, de 9 de julio de 2009 (rso núm. 1229/2009) , nos recuerda que *“Según la doctrina jurisprudencia l(sentencias del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 1986 (RJ 1986, 2499), 29 de septiembre de 1989 (RJ 1989, 6553), 5 de diciembre de 1989 (RJ 1989, 9191), 31 de mayo de 1990 y 21 de septiembre de 1990 (RJ 1990, 7034)) el crédito horario está configurado como una garantía de la función representativa, que la actividad de los delegados en orden a sus funciones es multiforme, comprendiendo actuaciones que de alguna manera*

repercutan en interés de los trabajadores, que tienen derecho a no estar sometidos a vigilancia en el ejercicio de sus funciones y que existe una presunción de probidad en el cumplimiento de las mismas. Según la Jurisprudencia citada no puede exigirse un cómputo escrupuloso del tiempo empleado, que es posible que parte del tiempo concedido se utilice en cuestiones personales, siempre que este empleo en provecho propio no sea manifiesto y habitual”.

En ese mismo sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1990 (RJ 1990, 896) cuando señala que *"Es cierto, desde luego, que el crédito horario se halla legalmente configurado como garantía del representante, obediente a facilitarle su función de defensa de los intereses de los trabajadores; consecuentemente con las expuestas naturaleza y finalidad, corresponde a aquél la libre disponibilidad de tal crédito -artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607)"* y añade *"Cierto, también, que, conforme a reiterada jurisprudencia de la Sala -Sentencias de 14 abril 1987 (RJ 1987, 2762) y 2 noviembre 1989 (RJ 1989, 7987) -, la actuación representativa realizada durante el tiempo de utilización del crédito horario se halla amparada por presunción de probidad, destruible mediante prueba en contrario, lo que supone que cuando, cual es el caso, se alega dicho inadecuado uso, con consiguiente transgresión de la buena fe, corresponda al que con tal fundamento decide el despido una cumplida demostración de la veracidad de su aserto. Ha de señalarse por último, reiterando doctrina ya sentada por la Sala -Sentencias 14 noviembre 1986 (RJ 1986, 6344), 14 abril 1987, 2 de octubre y 2 de noviembre de 1989 -, que la actividad en orden a las funciones de representación es multiforme y puede, y a veces tiene, que realizarse en bares, reuniones informales con los compañeros, etc., sin que pueda exigirse un cómputo escrupuloso en el tiempo empleado, el cual ha de ser flexible y ha de preservarse la independencia del representante".*

- **Medios materiales**

52. ¿Los Delegados de Prevención pueden exigir al empresario los medios materiales necesarios para el ejercicio de su actividad?

De acuerdo con las previsiones del art. 37.2 de la LPRL, el empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones.

En este punto, y pese a que la Ley no concreta los términos de dicha obligación, debe entenderse que deberá facilitar herramientas, útiles, materiales o medios de los que carezcan y que se requieran para el desarrollo efectivo de la actividad preventiva.

- **Formación en materia de seguridad y salud laboral**

53. ¿El empresario debe facilitar formación específica a los delegados de prevención?

Igual que ocurre con el resto de trabajadores, en el artículo 37 LPRL el legislador refuerza también la actividad formativa a favor de los delegados de prevención. Así, dispone que el empresario les deberá facilitar formación suficiente y adecuada, no sólo para que dispongan de los conocimientos técnicos que les permitan desarrollar las funciones de vigilancia y control que la norma les asigna, sino también para disponer de aquellas competencias y habilidades que faciliten su interacción con los trabajadores y la gestión de una cultura preventiva en la empresa.

Con relación a este punto, recomendamos analizar el apartado del siguiente capítulo relativo a las previsiones de los convenios colectivos en esta materia.

54. La formación ¿deberá realizarse en tiempo de trabajo o puede desarrollarse fuera de la jornada laboral?

Según lo dispuesto en el artículo 37.2 de la LPRL, dicha formación deberá llevarse a cabo dentro de la jornada y horario habituales del delegado, salvo que sea imposible, supuesto en el que deberán articularse sistemas de compensación, para evitar que sobre el delegado recaiga la carga en el desempeño de las funciones representativas.

55. El delegado de prevención ¿debe asumir algún coste relativo a dicha formación?

Como establece claramente el artículo 37.2 de la LPRL *“su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención”*.

G. Deber de sigilo

56. ¿Puede el empresario impedir que los delegados de prevención comuniquen cierta información a los trabajadores, bajo el argumento de que están obligados por el deber de confidencialidad y sigilo?

El deber de sigilo al que están obligados los representantes de los trabajadores y, entre ellos, los delegados de prevención, no puede alcanzar a todas aquellas informaciones a las que tengan acceso por el ejercicio de sus funciones. Ello es así, en la medida en que el art. 18 de la LPRL otorga a los trabajadores el derecho a recibir información sobre los diferentes extremos de la política preventiva.

Siendo ello así, parece claro que el deber de confidencialidad tan sólo afectará a la información considerada y tratada objetivamente como reservada. Con respecto al resto, los delegados de prevención estarán obligados por un deber de diligencia y prudencia en el uso de la información, a través del cual evitar su utilización disfuncional.

IV. Delegados de prevención y órganos genéricos de representación de los trabajadores (comités de empresa, representantes sindicales...)

57. Además de a los delegados de prevención, ¿reconoce la LPRL alguna competencia a la representación unitaria o sindical de los trabajadores en la empresa?

En base a lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 34 de la LPRL, a los Comités de Empresa, los Delegados de Personal y los representantes sindicales se les atribuye el papel fundamental de control de la actuación empresarial en materia de seguridad y salud, a través de sus competencias de información, consulta y participación.

58. ¿Qué ocurre en el caso de empresas que no tengan representación de los trabajadores?

En estos supuestos, y según lo establecido en el artículo 34.1 de la LPRL, serán los propios trabajadores directamente los que asuman el derecho de participación.

59. Imagínese una empresa en la que existan órganos de representación genérica de los trabajadores (comités de empresa, representación sindical...) y órganos de representación específica en materia de seguridad y salud laboral (delegados de prevención y comité de seguridad y salud laboral), ¿la existencia de dicha representación específica excluye de competencias preventivas a los órganos de representación unitaria o sindical de carácter general?

Como ya hemos analizado en el apartado precedente, la LPRL otorga a los delegados de prevención y miembros de los comités de seguridad y salud competencias propias, autónomas, cualificadas y, por tanto, diferenciadas de las de los órganos generales de representación legal, éstos, precisamente por ostentar funciones de representación legal, mantienen también el derecho a participar sobre la materia o, en su caso, y a fin de facilitar su gestión colectiva, de exigirles a aquéllos ciertas medidas de coordinación.

Ello significa que el art. 34 de la LPRL ratifica que los órganos de representación sindical y unitaria mantienen la titularidad del derecho a la representación y participación en materia de seguridad y salud, de manera que, salvo que ya está asegurada o garantizada su presencia activa, el empresario no podrá negarles tal derecho, invocando la existencia de unos órganos de representación específicos.

60. En cualquier caso, ¿qué ámbitos de participación son inequívocamente de los representantes unitarios o sindicales de carácter general?

Sin perjuicio de lo que pueda establecer el convenio colectivo y de lo que se derive de las reglas de coordinación con los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud, el art. 64 del ET, les atribuye el derecho a conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Igualmente, y en el marco de las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, podrán requerir al empresario cuanta información sea necesaria y podrán hacerle llegar cuantas opiniones, valoraciones y sugerencias estimen oportunas.

Y finalmente, ostentan el derecho a emitir informe previo a la ejecución por parte del empresario de decisiones relativas a la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, cuando puedan tener repercusión sobre la prevención de riesgos laborales.

V. El comité de seguridad y salud laboral

A. Concepto

61. ¿Qué es el Comité de Seguridad y salud en el trabajo?

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos

62. ¿Qué diferencias hay entre el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la figura del delegado de prevención?

El delegado de prevención es el representante específico en materia de seguridad y salud laboral de los trabajadores; mientras que el CSSL es un órgano paritario de asesoramiento técnico.

B. Configuración del CSSL

63. ¿Quiénes integran el Comité?

Como señaló el Tribunal Supremo en sentencia de 30 de abril de 2001, RCUD 2887/00 (RJ 2001, 4618), *“El Comité es un órgano paritario, integrado por los delegados de prevención e igual número de representantes de la empresa. De conformidad con ello, se articula, por tanto, como órgano paritario de los trabajadores y empresa”*.

64. ¿Pueden participar en el Comité de seguridad y salud laboral otras personas diferentes a los delegados de prevención y los representantes de la empresa?

Sí, en el párrafo tercero del artículo 38.2 de la LPRL se establece que podrán participar con voz pero sin voto:

- los Delegados Sindicales

- los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos como representantes empresariales.
- Y los trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Con relación a este punto, resulta de interés el caso analizado en la STSJ de Cantabria de 4 de octubre de 2006 (st. n° 891/2006): *“La cuestión litigiosa consiste en determinar si el Sr. Imanol tenía o no derecho a asistir a la reunión del Comité de Seguridad y Salud, del día 23 de abril de 2004, petición que fue denegada por la empresa por no ser representante legal de los trabajadores en el centro de trabajo de Solares. (...)*

Consta probado el Sr. Imanol es trabajador de la empresa Bimbo y cuenta con una especial cualificación al ser: responsable de prevención de riesgos laborales en la Ejecutiva de la S.S. de UGT, responsable de Salud Laboral en la Sección Sindical Estatal de UGT en la empresa Bimbo y técnico de prevención de riesgos laborales de nivel intermedio. Es por ello que reúne los requisitos previstos para participar en el Comité, dado su carácter paritario y abierto.

Pese a lo alegado por la empresa en su escrito de impugnación, la norma no exige para dar acceso a dichos trabajadores –con voz pero sin voto– que se traten temas específicos, que se realice una especial convocatoria ni mucho menos que deba justificar el motivo por el cual quiere estar presente en la reunión, basta con que sea trabajador de la empresa, tenga una especial cualificación o información de las cuestiones debatidas y que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité, requisitos todos ellos que concurrían en supuesto litigioso.

Finalmente decir que, el hecho de que en la solicitud de asistencia el demandante solo hiciese constar el cargo sindical del Sr. Imanol (responsable de P.R.L. de la Ejecutiva de la S.S. de UGT), no justifica la denegación del derecho invocado, toda vez que la empresa era y es conocedora de su condición de trabajador de Bimbo, así como su especial cualificación, como técnico de prevención y responsable de prevención por un Sindicato en la empleadora”.

65. ¿Debe garantizarse el principio de proporcionalidad representativa en la selección de los miembros del Comité?

El Comité de Seguridad y Salud en el trabajo no es un órgano de negociación, al que se puedan aplicar por analogía las disposiciones previstas con respecto a la Comisión negociadora de un convenio colectivo estatutario.

Los integrantes del Comité, por el banco laboral, son todos los delegados de prevención designados de acuerdo con las reglas previstas en el art. 35 de la LPRL, que no exige el respecto de la regla de proporcionalidad. Desde esta perspectiva, si bien pudiera pactarse dicho principio en el marco de la negociación colectiva, en su defecto, no puede exigirse jurídicamente.

En este punto y tal y como señala la STSJ de Castilla-León de 11 de octubre de 2007 (AS 2008/29): *“Ciertamente ni el artículo 35 ni el artículo 38 de la LPRL, tratan del tema de la proporcionalidad en la designación de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud. La inclusión, pues de estos Comités, dentro de las excepciones al principio de proporcionalidad discutido, queda también implícitamente justificado en la propia Ley comentada de 8 de noviembre de 1995, cuando en su exposición de motivos (punto 6), se alude a que partiendo del sistema de representación vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los Delegados de Prevención, -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello, las competencias, facultades y garantías necesarias. Por tanto, el Comité de Seguridad y Salud, continuando con la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional en nuestro Ordenamiento Laboral, se configura como un órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos”.*

En el mismo sentido, para el Tribunal Supremo en sentencia de 14 de noviembre de 2006, RCU, 347/05 (RJ 2006, 9301), *“los Sindicatos integrantes del Comité de Empresa, tendrán derecho a participar en todas las comisiones de trabajo, siempre que su representatividad permita hacerlo en atención al número de miembros de*

cada comisión, siendo también conocida la doctrina según la cual, ese mismo derecho no se extiende a las Comisiones de Seguridad y Salud Laboral".

66. ¿Se debe constituir un Comité de Seguridad y salud en todas las empresas?

La norma sólo establece la obligación de constituirlo en empresas de más de 50 trabajadores, de manera que en empresas de menor dimensión, sólo existiría la mera posibilidad de crearlo. En este punto y cómo se analizará en el siguiente capítulo, no son pocos los convenios colectivos que prevén la obligación de constituir dicho CSSL en empresas de 30 o más trabajadores..

67. ¿El referente para el cómputo de los trabajadores es la empresa o el centro de trabajo?

El referente espacial que utiliza la norma es indistintamente la empresa o el centro de trabajo, de manera que una empresa articulada a través de diversos centros de trabajo podría tener diversos Comités.

En cualquier caso la norma prevé, en estos casos, la posibilidad de constituir un Comité Intercentros, a través del cual se pueda coordinar la política a nivel general de empresa.

68. ¿Qué sucede en una empresa que en uno de sus centros de trabajo supera los cincuenta trabajadores, pero en el resto de centros no?

Nada establece la norma, sin embargo, con respecto a aquéllos supuestos en los que la empresa dispone de varios centros de trabajo, unos de más de 50 trabajadores (y por tanto, con Comité propio) y otros con menos (y, por tanto, sin Comité). En estos casos, cabría entender –no obstante- que el Comité Intercentros extendería su capacidad de intervención a éstos últimos, más cuando el Comité está desprovisto de capacidad representativa/política.

69. ¿Qué sucede en una empresa que en su conjunto tiene más de 50 trabajadores pero que en ninguno de sus centros de trabajo supera dicha dimensión?

Para la STSJ de la Comunidad Autónoma de Madrid, de 8 de julio de 2002 (AS. 2008/2822), siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo, “*A) Dispone el art. 38-2 LPRL (RCL 1995, 3053) que se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores. Comité paritario y colegiado (art. 38-1 LPRL), cuyo banco social está formado por los Delegados de Prevención (art. 38-2 LPRL, en su párrafo segundo).*”

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha pronunciado ya sobre la cuestión relativa a si dicha norma debe interpretarse en el sentido de que la constitución de ese tipo de Comité alcanza o no a los casos de comités de empresa constituidos al amparo del art. 63-2 ET (RCL 1995, 997) (esto es, por agrupación de centros con más de seis trabajadores y menos de cincuenta en una provincia o municipios limítrofes de dos, pero que en conjunto rebasen ese número de empleados), haciéndolo precisamente en un caso de esta misma entidad bancaria, en relación al comité de empresa de centros con menos de 50 trabajadores en la provincia de Madrid (sentencia de 3 de diciembre de 1997 [RJ 1997, 8929]). Su conclusión fue favorable a que sí abarca a este supuesto, en razón a una lectura sistemática y finalista del precepto, superadora de una comprensión basada en términos de estricta literalidad, cuyas razones no es preciso detallar por ser conocidas por las partes.

En consecuencia, se ajusta a derecho la pretensión de la demanda relativa a la constitución de un Comité de Seguridad y Salud propio de los centros de trabajo que el BBVA tiene en Gipuzkoa con menos de 50 trabajadores, cuyo banco social esté constituido por los Delegados de Prevención de ese concreto ámbito”.

C. Funcionamiento y competencias

70. ¿Existe alguna previsión legal respecto la organización y reglas de funcionamiento del Comité?

La LPRL se limita a establecer que deberá dotarse de un Reglamento Interno de funcionamiento y a reunirse, al menos, una vez al trimestre, salvo que por convenio colectivo se prevea una periodicidad inferior, o así lo solicite una de las partes.

71. El Comité de Seguridad y salud ¿tiene algún tipo de intervención directa en la elaboración de los planes de prevención?

De acuerdo con el art. 39.a) de la LPRL, el Comité participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Ello significa, que en su seno deberán discutirse el proyecto, las diferentes propuestas que aporten las partes o las sugerencias que puedan trasladar los miembros “externos”.

En la medida en que la norma se refiere al propio Plan de Prevención, es evidente que en el seno del Comité se podrán discutir las diferentes actuaciones que lo integran, bien de manera monográfica, bien de manera global.

72. ¿El Comité desarrolla algún tipo de actividad consultiva o de propuesta?

En la lógica legal de integrar al máximo la participación de todas las partes interesadas para, desde ella, mejorar efectivamente la política de prevención en las empresas, no cabe duda de que el legislador habilita al Comité para promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos y para la mejora de las condiciones de seguridad y salud o la corrección de las deficiencias existentes.

73. ¿Pueden requerir los miembros del Comité cualquier tipo de información o documentación relevante para el ejercicio de sus funciones?

Pese a que la norma ya prevé a favor de los delegados de prevención determinadas facultades y garantías en ejercicio de sus funciones, incluidas las referentes a la información y documentación, el art. 39 de la LPRL reitera los mismos derechos, disponiendo que el Comité estará facultado para:

- a) conocer, incluso a través de visitas in situ, la situación de la empresa o centro en materia de prevención;
- b) conocer cuántos documentos e información sea necesaria en relación a las condiciones de trabajo y su impacto en la seguridad y salud de los trabajadores;
- c) conocer y analizar los siniestros laborales y los daños ocasionados en el ejercicio de su trabajo; y
- d) conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

74. ¿Pueden requerir los miembros del Comité la celebración de reuniones con los responsables en materia de prevención de las empresas contratistas?

En la medida en que el Comité es un órgano de participación con claras funciones de mejora del sistema preventivo, no cabe duda de que cuando la empresa haya externalizado fases de su proceso productivo, dando paso con ello a la intervención de empresas contratistas, podrá igualmente solicitar la celebración de reuniones conjuntas con sus responsables en materia de prevención.

De hecho, ésta es una de las medidas idóneas para llevar a cabo las obligaciones de coordinación requeridas por el art. 24 de la LPRL.

VI. Los delegados de prevención en la negociación colectiva

Valoración genérica

75. Una vez analizados los convenios colectivos sectoriales de nivel nacional y autonómico (Madrid y Cataluña) vigentes, ¿puede afirmarse que normalmente regulan aspectos relativos a la figura de los delegados de prevención mejorando lo dispuesto en la normativa legal?

No. Lo cierto es que la situación que más se repite entre los convenios colectivos analizados es la de hacer una remisión a lo que se disponga en la normativa legal sobre los delegados de prevención, o a repetir total o parcialmente lo dispuesto en la LPRL sobre dicho representante.

Sin negar la virtualidad pedagógica que tiene llevar al texto del convenio colectivo aquello dispuesto sobre una materia en la Ley, por cuanto para los trabajadores el acceso al convenio suele ser más fácil que la consulta de la Ley, lo cierto es que, como hemos visto en los apartados anteriores de este estudio, son numerosas las materias en las que el Convenio colectivo puede intervenir mejorando el régimen normativo previsto en la Ley con relación al delegado de prevención.

Entre los muchos convenios colectivos que realizan una remisión a la regulación legal, entre otros, Art. 71 del Cco de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (Código de Convenio 9904625), resolución de 21 noviembre 2008: *“Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud. El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral”*.

En el mismo sentido, entre muchos, art. 55 del I Cco para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (Código de Convenio 9915875), resolución de 3 noviembre 2005; art. 26.6 del XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (Código de Convenio 9901355), resolución de 18 marzo 2009, art. 54 del Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de mediación en seguros privados

(Código de Convenio 9900165), resolución de 3 octubre 2007, art. 33 del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (Código de Convenio 9902575), resolución de 20 noviembre 2007.

Otras previsiones genéricas: art. 40 del Convenio colectivo de trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (Código de Convenio 9910955), resolución de 12 noviembre 2008 RCL 2008\1992 Artículo 29. Seguridad y salud en el trabajo: *“La Dirección de la Entidad, promoverá la aplicación y desarrollo de una política eficaz en materia de seguridad y salud laboral a través de los Comités y/o delegados de Prevención responsables en cada uno de los Centros, en el firme compromiso de garantizar a todos y cada uno de sus trabajadores/as, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, en concordancia con la normativa vigente, estableciendo las responsabilidades en todos y cada uno de los niveles jerárquicos integrantes de la estructura organizativa de la Entidad”*.

Sobre la designación del delegado de prevención

76. ¿Se establece en los convenios colectivos reglas de designación de los delegados de prevención diferentes a las dispuestas legalmente?

Recuérdese que el art. 35.3 de la LPRL prevé como regla general que dichos representantes serán designados por y entre los representantes unitarios de los trabajadores. Por lo tanto, la norma general es buscar la especialización en materia de seguridad y salud laboral entre los representantes unitarios (delegados de prevención o comité de empresa) que ya existan en la empresa.

En este punto, la mayoría de los convenios colectivos analizados que reiteran esta regla de designación. Por todos, art. 77 del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (Código de Convenio 9901925), resolución de 10 abril 2006: *“Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de*

representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995”.

También, art. 34 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de cueros, repujados, marroquinería y similares para los años 2008-2010 (Código de Convenio 7900115), resolución TRE/3506/2008, de 17 octubre; art. 68 del Cc0 para el sector de la industria de confección de ante, napa y doble faz para el periodo 2008-2010 (Código de Convenio 7900295), resolución 3378/2008, de 20 octubre; art. 58 del IV Convenio colectivo del personal laboral de la Agencia estatal de Administración Tributaria (Código de Convenio 9009682), resolución de 23 junio 2006; art. 12.8 del Cco estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009 (Código de Convenio 9902235), resolución de 9 mayo 2006; art. 77 del I Convenio colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos (Código de Convenio 9917255), resolución de 26 agosto 2008.

Sin embargo, la LPRL habilita al convenio colectivo para establecer otros sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre y cuando quede garantizado que intervienen en el proceso, bien los representantes de los trabajadores, bien los propios trabajadores. Artículo 130 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (Código de Convenio 9902045). Resolución de 16 agosto 2007 RCL 2007\1641): *“Se podrán designar por los representantes de los trabajadores/as en el seno de la empresa, como delegado/a de prevención, otros trabajadores/as de la propia empresa que no sean representantes del personal”.*

En términos similares, el artículo 65 del III Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (Código de Convenio 9911915). Resolución de 4 febrero 2009 RCL 2009\353) : *“A) Los Delegados de prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores (Delegados de personal o miembros del comité de empresa), salvo que por acuerdo mayoritario de dichos representantes elijan a aquel trabajador del centro que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención.”*

77. ¿En algún Convenio colectivo analizado se prevé la figura del delegado de prevención sectorial?

Ciertamente ha sido excepcional encontrar algún convenio colectivo entre los analizados (más de 200) en el que se prevea la interesante figura del delegado de prevención sectorial. Un tipo de representación que estimamos es muy importante sobre todo en sectores productivos excesivamente atomizados o con empresas de escasa dimensión, pero siendo también una figura de especial interés en cualquier otro sector productivo a modo de “coordinador” entre delegados de prevención.

Por ello, de especial interés debe considerarse lo dispuesto en el artículo 30 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para los años 2008-2009 (Código de Convenio 7901945), Resolución TRE/2697/2008, de 11 julio LCAT 2008\683:

“El delegado de prevención del sector.

- 1. Los Sindicatos firmantes del convenio, nombrarán un delegado de prevención de sector, como órgano de representación sectorial de los trabajadores, dentro del ámbito territorial del presente convenio.*
- 2. Las competencias del delegado de prevención del sector serán única y exclusivamente las siguientes:*
 - a) El asesoramiento de los trabajadores.*
 - b) El asesoramiento y colaboración con los delegados de prevención de las empresas del sector, en cumplimiento de sus responsabilidades, sin que en ningún caso eso suponga sustituirles en sus funciones dentro de sus respectivas empresas.*
 - c) La vigilancia del cumplimiento del convenio en los puntos referidos a seguridad y salud.*
 - d) El ejercicio de las funciones que la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053) de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a los delegados de prevención, sin que eso suponga el detrimento de éstas.*
 - e) La mediación cuando sea requerido con esta finalidad, para la solución de los eventuales conflictos, individuales o colectivos que puedan surgir en el ámbito de las relaciones laborales afectado por el presente convenio.”*

De manera análoga, el artículo 30 del Convenio Colectivo para la actividad de Ciclismo Profesional (Código de Convenio 9907355), resolución de 11 mayo 2006 RCL 2006\1148, dispone que *“Las funciones encomendadas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de III. Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo a los Delegados de Prevención, serán realizadas por la ACP en aquellos equipos en los que no dispongan estos de Delegados designados.”*

78. ¿En algún convenio colectivo se prevé qué sucede en caso de no existir representación legal de los trabajadores?

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

Pues bien, consideramos de especial interés la previsión que se efectúa en el artículo 22 del XV Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (Código de Convenio 9902755). Resolución de 14 mayo 2008 RCL 2008\1111, con relación a esta situación más habitual de la que pudiera parecer. Así: *“2. De conformidad con lo previsto en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) , y cuando no existan representantes legales del personal, los trabajadores podrán elegir directamente, por mayoría simple, quien o quienes habrán de desempeñar el cometido de delegado de prevención , procurando siempre que tenga una adecuada formación en la materia, y hasta tanto exista representación legal de los trabajadores.”*

C. Determinación cuantitativa de los delegados de prevención

79. ¿Existe algún convenio colectivo que mejore las previsiones de determinación cuantitativa referidas a los delegados de prevención?

Sí, aunque entre los convenios colectivos analizados la inmensa mayoría no mejora lo dispuesto en la LPRL en esa materia, es posible encontrar algún convenio

colectivo que mejora el número de delegados de prevención en función de la plantilla de la empresa. Así, el artículo 31 del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (Código de Convenio 9909785). Resolución de 21 diciembre 2005 RCL 2006\43: “Número y elección: *“Los a) delegados de Prevención son los representantes específicos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Serán designados por los miembros de los Comités de Empresa o, en su caso, los delegados de Personal, entre la representación laboral y sindical, con arreglo a la siguiente escala:*

Organismos Públicos de 50 a 100 trabajadores: 3 delegados de Prevención .

Organismos Públicos de 101 a 200 trabajadores: 4 delegados de Prevención .

Organismos Públicos de más de 200 trabajadores: 5 delegados de Prevención .

En los Organismos Públicos inferiores a 50 trabajadores los delegados de Prevención serán los delegados de Personal.

Los Organismos Públicos con centros de trabajo en los que existan tres Delegados de Personal tendrán un delegado de Prevención adicional por cada uno de estos centros de trabajo.

Los Organismos Públicos que no se encuentren en el caso anterior, pero en los que haya algún centro de trabajo con delegado de Personal nombrado, tendrán un delegado de Prevención adicional independientemente del número de centros de trabajo en los que concurra esta circunstancia.”

También, el artículo 22 del Convenio Colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (Código de Convenio 9904345). Resolución de 4 octubre 2007 RCL 2007\1921: *“Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de Delegados de Prevención se fijará en un Delegado de Prevención por cada 25 trabajadores o fracción en las empresas de hasta 100 trabajadores. Las empresas con más de 100 trabajadores se regirán en esta materia por la legislación vigente”.*

D. Formación en materia de seguridad y salud laboral

80. ¿Prevén los convenios colectivos alguna regulación con relación a la formación de los delegados de prevención?

Sí. Sin duda, nos encontramos ante el aspecto más regulado por los convenios colectivos con relación a la figura del delegado de prevención.

Recuérdese que al igual que ocurre con el resto de trabajadores, en el artículo 37 LPRL el legislador refuerza la actividad formativa a favor de los delegados de prevención. Así, se dispone que el empresario les deberá facilitar formación suficiente y adecuada, no sólo para que dispongan de los conocimientos técnicos que les permitan desarrollar las funciones de vigilancia y control que la norma les asigna, sino también para disponer de aquellas competencias y habilidades que faciliten su interacción con los trabajadores y la gestión de una cultura preventiva en la empresa.

Pues bien, cómo decíamos, la mayoría de los convenios colectivos analizados concretan dicho deber empresarial de una forma, a nuestro entender, muy interesante. Sirvan, a tales efectos, los siguientes 6 ejemplos.

1. Art. 39 del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General, suscrito por las asociaciones de comercio de calzado, de comercio de marroquinería, almacenistas de curtidos, la Asociación Empresarial de Peletería, Copyme, UGT y CC OO (Código de Convenio 2802235), Resolución de 17 diciembre 2008 LCM 2009\25: *“Los delegados de Prevención serán consultados, con carácter previo, a la contratación de los servicios de prevención.*

El número de horas para la formación de los delegados de Prevención tendrá dado por el tamaño de la empresa del modo siguiente:

-De 6 a 30: 60 horas.

-De 31 a 100: 80 horas.

-De 101 en adelante: 120 horas.

La formación podrá impartirse indistintamente por las empresas o por los sindicatos firmantes del convenio colectivo.”

2. Art. 143 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (Código de Convenio 9905585). Resolución de 1 agosto 2007 RCL 2007\1608:

Contenido formativo para delegados de prevención “1. *El contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.* 2. *El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 70 horas, se esquematiza de la siguiente forma: A. Trabajo y salud. Relación entre trabajo y salud. Conceptos básicos. Trabajo y medio ambiente. Conceptos básicos de medio ambiente. B. Fundamentos de la acción preventiva. Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral. Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Consulta y participación de los trabajadores. Los delegados de prevención. Factores de riesgo. Técnicas preventivas. C. Organización y gestión de la prevención en la empresa. La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Gestión y organización de la prevención. Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral. Responsabilidades y sanciones. Capacidad de intervención de los delegados de prevención. D. Formación específica en función del área de actividad. Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes. Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad dentro del sector de la construcción.”*

3. Arts. 66 y 90 del IV Convenio colectivo general de ferralla (Código de Convenio 9912395). Resolución de 17 julio 2009 RCL 2009\1538.

Art. 66: “*En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de prevención.”*

Artículo 90. Contenido formativo para delegados de prevención

1. *El contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2 , ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.*

2. *El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 70 horas, se esquematiza de la siguiente forma: A) Trabajo y salud. Relación entre trabajo y salud. Conceptos básicos. Trabajo y medioambiente. Conceptos básicos de medioambiente. B) Fundamentos de la acción preventiva. Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral. Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de prevención de Riesgos Laborales. Consulta y participación de los trabajadores. Los delegados de prevención . Factores de riesgo. Técnicas preventivas. C) Organización y gestión de la prevención en la empresa. La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Gestión y organización de la prevención. Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral. Responsabilidades y sanciones. Capacidad de intervención de los delegados de prevención . D) Formación específica en función del área de actividad. Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes. Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad dentro del sector de la construcción.”*

4. Art. 53 del III Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (Código de Convenio 9911915). Resolución de 4 febrero 2009 RCL 2009\353: *“En cumplimiento de sus obligaciones preventivas, la empresa facilitará a los delegados de prevención y componentes del comité de seguridad y salud en el trabajo un curso equiparable al nivel básico de 30 ó 50 horas según lo previsto en el reglamento de servicios de prevención y en función de la actividad desarrollada en cada centro de trabajo. Los objetivos de este tipo de formación serán: A) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de acción preventiva integrada. B) Promover las actuaciones preventivas básicas y efectuar su seguimiento y control. C) Realizar evaluaciones elementales de riesgos. D) Colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa. E) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios. F) Cooperar con los servicios de prevención.*

Los cursos serán financiados por la empresa, debiendo ir dirigidos a facilitar las actividades propias de los delegados de prevención . Los cursos deberán ser consultados con el comité de salud y seguridad, siendo impartidos por organismos oficiales, asociaciones empresariales o sindicales o por otras entidades homologadas por la correspondiente autoridad laboral, con la participación de los representantes de los trabajadores en la planificación de las actividades formativas.”

5. El Acuerdo estatal del sector del metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo (Código de Convenio 9903435). Resolución de 3 marzo 2009 RCL 2009\586: “2. *El contenido formativo para delegados de prevención , cuyo módulo tendrá una duración mínima de 50 horas, se esquematiza de la siguiente forma: A. Trabajo y salud. Relación entre trabajo y salud. Conceptos básicos. Trabajo y medioambiente. Conceptos básicos de medioambiente. B. Fundamentos de la acción preventiva. Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral. Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

Consulta y participación de los trabajadores. Los delegados de prevención . Factores de riesgo. Técnicas preventivas. C. Organización y gestión de la prevención en la empresa. La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Gestión y organización de la prevención. Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral. Responsabilidades y sanciones. Capacidad de intervención de los Delegados de prevención . D. Formación específica en función del área de actividad. Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.

Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad que se efectúe dentro del sector de la construcción.”

6. Artículo 62 del Convenio colectivo estatal del sector de Contact Center (Código de Convenio 9912145). Resolución de 7 febrero 2008 RCL 2008\435: “*Formación*

e información en la prevención La prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todos los implicados en tal actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación e información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a delegados de prevención como a trabajadores, las empresas asegurarán, con independencia de las distintas personas o entidades que las impartan, que dicha formación e información se desarrollen, como mínimo, conforme al siguiente programa:

A) Formación para los delegados de prevención .-El temario se ajustará a los siguientes módulos y horas: 1. Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo (duración total ocho horas). Materias: 1.1. El trabajo y la salud (una hora). 1.2. El riesgo laboral (tres horas). 1.2.1. Localización de riesgos. 1.2.2. Riesgos comunes. 1.2.3. Clasificación de riesgos. 1.2.4. Procedimientos. 1.2.5. Tipos y enfoques preventivos. 1.3. El Daño laboral (tres horas). 1.3.1. Accidentes de trabajo. 1.3.2. Enfermedades profesionales. 1.3.3. Estrés, envejecimiento, insatisfacción. 1.4. Marco normativo (una hora). 1.4.1. Definición de conceptos según la LPRL. 1.4.2. Principios de la acción preventiva. 1.4.3. Obligaciones del empresario y del trabajador.

1.4.4. Organismos públicos relacionados con la salud laboral. 1.4.5. Consulta y participación. 1.4.6. Responsabilidades y sanciones. 1.4.7. Otras normas. 2. Riesgos y su prevención (duración total 11 horas). Materias: 2.1. Riesgos ligados a las condiciones de seguridad (una hora y media). 2.1.1. Lugares de trabajo. 2.1.2. Riesgos eléctricos. 2.1.3. Riesgo de incendios. 2.2. Riesgos ligados a las condiciones ambientales (una hora y media). 2.2.1. Contaminantes físicos: ruidos, vibraciones, iluminación, temperaturas, radiaciones. 2.3. Riesgos específicos (cuatro horas). 2.3.1. Riesgos ligados al trabajo con pantallas de visualización. 2.3.2. Riesgos ligados al resto de condiciones del puesto de trabajo. 2.4. Riesgos ligados a los aspectos psicosociales y de organización (tres horas). 2.5. Riesgos ligados al funcionamiento de la propia gestión preventiva (una hora). 3. Elementos básicos de la gestión de la prevención (duración total 13 horas). Materias: 3.1. Organización del trabajo preventivo (nueve horas). 3.1.1. Identificación de riesgos. 3.1.2. Evaluación de riesgos. 3.1.3. Implantación de medidas preventivas. 3.1.4. Sistema de seguimiento. 3.2. Fomentar la participación (dos horas). 3.2.1.

Formación para la prevención. 3.2.2. Información al trabajador. 3.3. Documentación y órganos preventivos (dos horas). 4. El control de la salud de los trabajadores (duración total dos horas). Materias: 4.1. Vigilancia de la salud (dos horas). 5. Sistemas elementales de prevención de riesgos: Medidas especiales de prevención (duración total cuatro horas). Materias: 5.1. Señalización (una hora). 5.2. Equipos de protección individual (una hora). 5.3. Plan de emergencia y evacuación (dos horas). 6. Primeros auxilios (duración total dos horas).”

F. Crédito horario

81. ¿Los convenios colectivos, realizan alguna previsión en materia de crédito horario que mejore lo dispuesto en la Ley?

Como se recordará, la Ley otorga un crédito horario a los delegados de prevención, pero sin ampliarlo con respecto al que ya se les otorga con carácter general para el ejercicio de sus actividades representativas. Ello significa que, salvo previsión en convenio, no se articula una doble fuente de generación de crédito horario, sino sólo una a la que se imputan todas las horas de representación, sea cual sea su razón o destino.

Es por ello por lo que resulta de interés la muy habitual regulación en los convenios colectivos analizados de previsiones que sí incrementan dicho crédito horario. Así, el artículo 66 del IV Convenio colectivo general de ferralla (Código de Convenio 9912395). Resolución de 17 julio 2009 RCL 2009\1538: *“Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente”*.

También el artículo 57 del Convenio colectivo de contratas ferroviarias (Código de Convenio 9901385). Resolución de 24 julio 2008 RCL 2008\1514: *“(c) Recursos de los delegados de prevención : Se asignará un crédito horario adicional de quince horas mensuales, exclusivamente, a los delegados de Prevención que sean nombrados en el marco de los contratos de prestación de servicios que tenga como*

mínimo 40 trabajadores adscritos al referido contrato y un mínimo de cinco lugares geográficos de prestación de servicios.

El presente crédito horario será utilizado exclusivamente para atender a cometidos y competencias inherentes a la condición de delegados de Prevención, debiendo ante la Dirección de la empresa informar de las horas empleadas.

El referido crédito no será acumulable entre los delegados de Prevención, salvo pacto expreso con la Empresa. Dicho pacto de acumulación queda expresamente vinculado en el tiempo, a la vigencia del contrato de la empresa con la que se pactó.”

También, el artículo 34 del XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (Código de Convenio 9901125). Resolución de 4 julio 2008 RCL 2008\1401: *“Los delegados de prevención y miembros de comités de seguridad y salud, para el adecuado desarrollo de sus funciones dispondrán además del crédito horario del que disfrutaban en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito adicional según el siguiente escalado: En empresas de 6 a 10 trabajadores: 5 horas. En empresas de 11 a 49 trabajadores: 10 horas. En empresas de 50 trabajadores en adelante: 25 horas.”*

O, finalmente y entre otros, el artículo 52 bis del Convenio colectivo de trabajo para el sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio, para los años 2007-2009 (Código de Convenio 7901495), Resolución TRE/398/2008, de 18 enero LCAT 2008\157: *“Los delegados de prevención tendrán un crédito adicional de horas que se determinará de la siguiente manera:*

- 1. Empresas de 6 a 100 trabajadores, 15 horas*
- 2. Empresas de 101 a 250 trabajadores, 20 horas*
- 3. Empresas de 251 a 500 trabajadores, 30 horas*
- 4. Empresas de 501 a 750 trabajadores, 35 horas*
- 5. Empresas de 751 en adelante, 40 horas.”*

PARTE TERCERA

Algunas cuestiones controvertidas sobre el derecho de la seguridad y salud laboral

VI. Consideraciones básicas fundamentales sobre la coordinación de actividades en supuestos de pluralidad de empresarios

Objetivo

Este apartado tiene por finalidad que el delegado de prevención entienda las obligaciones principales en materia de coordinación de actividades y sepa aplicarlas en supuestos concretos de pluralidad de trabajadores de diferentes empresarios concurriendo en un mismo centro de trabajo.

A. Cuestiones generales

82. ¿Qué finalidad tiene la regulación sobre coordinación de actividades preventivas?

La finalidad clara del RD 171/04 es que desde la perspectiva del derecho de la seguridad y salud laboral y de conformidad con los postulados comunitarios sobre una situación que se conceptúa de especial riesgo como es la concurrencia de trabajadores de diferentes empresarios en un mismo centro de trabajo, exista una protección especial de dichos trabajadores con relación a los riesgos que pueden surgir o que pueden agravarse por la existencia de tal pluralidad empresarial, de tal forma que, por ejemplo, será difícil probar que una empresa concurrente a cumplido con el deber de coordinarse con las otras y no al revés.

B. Sujetos obligados

83. ¿Quiénes son los sujetos obligados al cumplimiento de las obligaciones en materia de coordinación de actividades preventivas?

En función de lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, “RD 171/04”), los sujetos llamados al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral son:

- El empresario titular del centro de trabajo
- Los empresarios concurrentes
- El empresario principal

84. ¿Quién es el empresario titular del centro de trabajo?

Sin lugar a dudas, uno de los aspectos más controvertidos del RD 171/04 es que amplía enormemente la noción de “centro de trabajo” que tradicionalmente se ha manejado por los laboristas, lo que ha generado la consiguiente ampliación de las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud laboral cuando concurren una pluralidad de empresarios (=sus trabajadores) en un mismo *espacio productivo*.

En efecto, mientras que conforme al ET (art. 1.5) se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la Autoridad laboral; a los efectos de la seguridad y salud laboral y según lo dispuesto en el artículo 2 del RD 171/04 (art. 2) se considera centro de trabajo cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

En suma y como se adelantaba, el concepto de centro de trabajo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales se considera, por tanto, de manera menos formal (al no exigir su alta ante la Autoridad Laboral) y materialmente más amplia al definirlo, como cualquier área en la que deban permanecer o a la que deban acceder los trabajadores por razón de su trabajo, esto es, asimilándolo en muchas ocasiones a la capacidad empresarial de gestionar lugares de trabajo.

En este contexto, el primer nivel de obligaciones, que se explican en el siguiente apartado, corresponderá al empresario que ocupe la posición de empresario titular del centro de trabajo.

Una titularidad sobre aquella área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que hayan de acceder por razón de su trabajo que se

vincula a la capacidad de ponerla a disposición (=de otros empresarios concurrentes) y de gestionarla (=licencias, autorizaciones, control...).

En cualquier caso, es claro que la determinación de quién es el titular del centro de trabajo es una cuestión sumamente casuística, por cuanto su amplitud supera con mucho el concepto de titularidad clásico (propiedad, arrendamiento, leasing, concesión...), llevándonos a cualquier sujeto que utilice total o parcialmente el local o establecimiento donde se desarrolla la actividad concurrente, bajo cualquier título que permita su control (arrendatario, usufructuario, contratista, subcontratista, etc.).

En este sentido, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en Sentencia de 7 de octubre de 1997, equipara al centro de trabajo en la finca de su propiedad sobre la que se cimentaba una obra; incluso se extiende a supuestos ajenos a la pura ubicación física así la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de noviembre de 2002. (RJ 510) considera como lugar o centro de trabajo, en este supuesto TELEFÓNICA ESPAÑA, SA. aquél en el que el contratista realizaba la actividad contratada —montaje de líneas y cables telefónicos aéreos mediante postes en zona no urbana- dado que “el lugar donde se colocan los elementos materiales que la soportan, aunque sean en despoblado o en el campo, como en este caso, realmente constituye un centro de trabajo de la empresa principal que ha contratado las tareas”. Es decir, la concurrencia en la propia actividad puede determinar igualmente la ampliación del concepto de lugar de trabajo.

85. ¿Es posible que a los efectos de las obligaciones en materia de coordinación de actividades preventivas haya varios titulares de centro de trabajo?

En nuestra opinión, sí; siempre y cuando nos encontremos con varias empresas que tengan la capacidad de puesta a disposición y de gestión de parte de dicho centro de trabajo “macro”. Una condición de (co)titulares de centro de trabajo que viene normalmente determinada por la capacidad de intervención directa (trabajadores de plantilla, trabajadores de ETTs) o indirecta (subcontrata) de una empresa diferente a la titular del centro de trabajo a efectos administrativos.

Así, imagínese el supuesto de una empresa de tratamiento de residuos que subcontrata las operaciones de limpieza de su centro de trabajo a una segunda

empresa, quién para determinadas labores singulares de limpieza industrial subcontrata a una tercera empresa. En este supuesto y a los efectos que analizamos, la primera empresa será considerada empresa titular de todo el centro de trabajo respecto de la segunda y tercera empresa, mientras que la segunda también lo será con relación a la tercera en aquel espacio del centro de trabajo que a los efectos de la limpieza gestione, como prueba que haya podido subcontratar con una tercera empresa determinadas funciones de limpieza.

86. ¿Quiénes son los empresarios concurrentes?

Los empresarios concurrentes, a los efectos obligacionales que se apuntan más tarde, son todos aquellos cuyos trabajadores desarrollan una actividad en el mismo centro de trabajo que lo hacen trabajadores de otras empresas.

Es dicha condición de empresario concurrente la que, insistimos, nos llevará a un segundo nivel de obligaciones – en la práctica, seguramente el prevalente – totalmente autónomo de las que se derivan de las condiciones de titular y principal.

87. ¿Quién ostenta la condición de empresario principal?

Finalmente y con relación a la condición de empresario principal, nuevamente debemos destacar que la noción de empresario titular que se dispone en el RD 171/04 no coincide con la condición de empresario titular que normalmente se utiliza en otros ámbitos empresariales e, incluso, de responsabilidad laboral (art. 42 ET).

No obstante, en esta ocasión y a diferencia de lo que hemos apuntado respecto de la noción que dicho RD tiene de centro de trabajo y de empresario titular de centro de trabajo, cuando se delimita la condición de empresario principal a los efectos de exigirle, como más tarde se reiterará, que vigile el cumplimiento por parte de los contratistas y subcontratistas de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, se efectúa una delimitación restrictiva con relación a la interpretación empresarial y laboral que comúnmente se tiene de empresario titular.

Siendo así, ostentarán dicha condición únicamente aquellos empresarios que de manera acumulativa

- contraten o subcontraten con otras obras o servicios
- que estos servicios u obras sean de su propia actividad
- y, finalmente, que las empresas contratistas desarrollen su trabajo en el centro de trabajo de la empresa principal.

Con todo, lo cierto es que el factor fundamental en la determinación de la condición de empresario principal, una vez concurre el requisito de coexistencia de varios empresarios en un mismo centro de trabajo, pasa por el concepto jurídico indeterminado de “propia actividad” y, en consecuencia”, por la elevada casuística judicial sobre la materia. Una casuística que suele valorar algunos parámetros como la razón u objeto social de las empresas, la delimitación de su actividad funcional en función del convenio colectivo sectorial al que pertenezcan, la descripción de funciones incluida en el pliego de condiciones o en la concesión administrativa....

C. Obligaciones del empresario titular del centro de trabajo

88. Al empresario titular del centro de trabajo, ¿qué tipo de obligaciones tiene?

En cuanto a las obligaciones del empresario titular del centro de trabajo, la normativa reglamentaria establece, en primer lugar, un deber de información a las empresas concurrentes acerca de

- los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades desarrolladas,
- de las medidas referidas a la prevención de dichos riesgos y
- de las medidas de emergencia que se deban aplicar. La información deberá ser suficiente y se habrá de proporcionar por escrito

- a. previamente al inicio de las actividades o
- b. cuando se produzca un cambio en la actividad relevante a efectos preventivos.
- c. En todo caso, deberá proporcionarse por escrito, cuando los riesgos del centro sean calificados de graves o muy graves.

En segundo lugar, al empresario titular del centro de trabajo, en caso de que sus trabajadores desarrollen actividades en el mismo, una vez recibida la información sobre los riesgos específicos de las actividades que se desarrollen en el centro, deberá dar instrucciones al resto de empresarios:

- Para la prevención de los riesgos propios del centro que puedan afectar a los trabajadores de la empresas concurrentes; y
- Sobre las medidas a aplicar en caso de emergencia.

De nuevo, estas instrucciones deberán ser suficientes, y se habrán de proporcionar (I) previamente al inicio de las actividades; y (II) cuando se produzca un cambio de los riesgos del centro que sea relevante a efectos preventivos. Debiéndose proporcionar por escrito, cuando los riesgos del centro sean calificados de graves o muy graves.

89. ¿De qué manera puede articularse el cumplimiento de dichos deberes informativos y/o de instrucción?

Con relación al deber de información primeramente referido, es claro que deben articularse los mecanismos apropiados para poder probar la correcta recepción de dicha información por parte de todos los empresarios concurrentes (entrega a responsable de seguridad y salud laboral o dirección de RRHH con acuse de recibo, burofax,).

Sin duda, mayor dificultad existe a la hora de dar cumplimiento al deber de instruir, por cuanto el RD 171/04 condiciona su correcto cumplimiento a que previamente haya existido una coordinación entre los empresarios concurrentes en la medida en que se hayan informado recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que cada uno de ellos desarrollan en el centro de

trabajo y que puedan afectar a trabajadores de otras empresas concurrentes, singularmente aquéllos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

Obviamente y como decíamos anteriormente sobre la finalidad del RD 171/04, el adecuado cumplimiento de dicho deber de “instruir” por parte de URBASER necesariamente pasa por la colaboración (=cumplimiento) del resto de los empresarios con relación a aquella información recíproca.

En este punto, como requisito indispensable y previo al inicio de cualquier actividad subcontratada por el empresario titular con un tercero para prestar servicios en su centro de trabajo, o por dicho tercero con otro ulterior para desarrollar en el mismo centro de trabajo, debería existir una recepción de dicha información por parte del empresario titular del centro de trabajo, así como por la inmediata emisión de aquéllas instrucciones para dicho tercero.

90. ¿Qué deben hacer los empresarios concurrentes con la información y/o instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo?

Los empresarios concurrentes deberán:

- Cumplir las instrucciones antes referidas del titular;
- Comunicar a sus trabajadores de la información e instrucciones recibidas;
y
- Tener en cuenta esta información e instrucciones para la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

D. Obligaciones de los empresarios concurrentes en el centro de trabajo

91. ¿Es cierto que nos encontramos ante el supuesto en que existen mayor número de obligaciones?

Sí. Una simple lectura del RD 171/04 nos hace concluir que nos encontramos ante el escenario de obligaciones más relevante desde el punto de vista reglamentario (focus principal de la norma) y ante las obligaciones cuyo incumplimiento suele ser una causa común en la producción de la mayoría de los accidentes de trabajo en nuestro país.

En este punto, ya hemos dicho que el deber de coordinarse o se cumple por todos o se incumple por todos, siendo sumamente difícil en la práctica lograr probar que algunas de las empresas concurrentes se han coordinado de manera correcta y otras no. Obviamente, a mayor parcelación de las situaciones de riesgos (espacios de concurrencia y número de empresarios concurrentes) será más fácil probar que ha existido un cumplimiento adecuado del deber en tal u otro escenario o zona de concurrencia, pero cuando las zonas de conflicto/riesgo/concurrencia son amplias, por afectar a todo el centro de trabajo, la capacidad de cumplimientos parciales (unos empresarios y no otros) son sumamente difíciles de probar.

92. ¿Cuáles son las obligaciones principales cuyo cumplimiento corresponde a los empresarios concurrentes?

Las obligaciones de los empresarios concurrentes pueden articularse en un doble plano:

- Plano Horizontal: Se establece entre las empresas concurrentes en el centro de trabajo, y entre estas empresas y los eventuales trabajadores autónomos, exista o no relaciones jurídicas entre ellos, un deber de información recíproca en relación a los siguientes aspectos:

- a. Los riesgos específicos de las actividades que se desarrollen en el centro, en particular de aquellas que se puedan agravar o modificar como consecuencia de la concurrencia de actividades.
 - b. La información deberá ser suficiente y se habrá de proporcionar por escrito (I) previamente al inicio de las actividades; (II) cuando se produzca un cambio en la actividad relevante a efectos preventivos; o (III) cuando se haya producido una situación de emergencia.
 - c. Aquellos accidentes producidos en el centro durante la concurrencia de las actividades empresariales.
 - d. Todas las situaciones de emergencia que se puedan producir durante la concurrencia de las actividades empresariales.
- Plano Vertical: De toda la información anterior, en especial la referida a los riesgos específicos de las actividades, las empresas deberán informar asimismo a sus trabajadores.

93. ¿Cuáles son los medios de coordinación previstos por la norma?

De conformidad con dicho deber de coordinación y como desarrollo aplicativo del mismo, el RD 171/04 establece una serie de medios de coordinación, de menor a mayor entidad, para cuya adopción deberá valorarse:

- El grado de peligrosidad de las actividades;
- Los trabajadores afectados (presentes en el centro); y
- La duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por las Empresas.

En base a estos parámetros, los medios de coordinación que se establecen, de menor a mayor entidad, son:

- Intercambio de información;

- Celebración de reuniones periódicas entre empresas concurrentes y entre responsables en materia de seguridad y salud;
- Impartición de instrucciones;
- Establecimiento de medidas preventivas específicas de los riesgos del centro de trabajo (protocolos, ...);
- Presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos; y
- Designación de personas encargadas de la coordinación de las actividades.

94. ¿A quién le corresponde la iniciativa sobre la determinación de los medios de coordinación a implementar en el centro de trabajo?

De conformidad al RD 171/04 a URBASER, es al empresario principal – o en su defecto al titular del centro de trabajo - al que le corresponde la iniciativa en cuanto al establecimiento de los medios de coordinación.

Siendo así, estos empresarios deben no sólo liderar la exigibilidad de que los empresarios concurrentes participen en reuniones conjuntas o parciales, según los ámbitos de concurrencia, para realizar el intercambio de información del que se pueda derivar la impartición de instrucciones, el establecimiento de medidas preventivas o de protocolos de actuación; sino también la exigencia de que los empresarios concurrentes designen un coordinador en materia de seguridad y salud laboral y, en su caso, la designación por parte de éstos de recursos preventivos.

E. Obligaciones del empresario principal

95. ¿Cuáles son las obligaciones cuyo cumplimiento corresponde al empresario principal?

Por último y en cuanto a la condición de empresario la norma exige que antes del inicio de la actividad el empresario principal:

- Exija a las empresas contratistas y subcontratistas que acrediten por escrito que se ha realizado para la obra o servicio contratado, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva;
- Exija a las empresas contratistas y subcontratistas que acrediten por escrito que han informado y formado a los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo; y
- Deba comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas han establecido las necesarias medidas de coordinación.

Durante la vigencia de la contrata, la norma exige que el empresario principal vigile el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos por parte de las empresas contratistas y subcontratistas.

96. ¿El recurso preventivo puede desarrollar las funciones de vigilancia asignadas al empresario principal?

Aunque seguidamente analizaremos la figura del recurso preventivo lo cierto es que la incorporación del artículo 32 bis al conjunto de preceptos que componen el texto articulado de la Ley ha implicado una modificación sustancial del panorama sobre la forma de organizar la prevención en la empresa, y más cuando se ostenta la condición de empresario principal, por cuanto la figura del recurso preventivo que viene exigida ex artículo 32 bis LPRL no sólo amplía la tipología de prevencionistas que conocíamos hasta el momento, sino que incorpora como función fundamental del recurso preventivo la de vigilar el

cumplimiento de la actividad preventiva que se haya planificado en función de los riesgos evaluados.

De conformidad con ello y dado que:

- la designación del recurso preventivo corresponde a cada uno de los empresarios (titular, principal, concurrentes, contratistas, subcontratistas) respecto de los que se considera que dicho medio de coordinación es imprescindible,
- el empresario titular y principal, lidera la designación y determinación de los medios de coordinación a adoptar,
- el empresario principal ostenta un deber de vigilar el cumplimiento de la actividad preventiva por parte de los contratistas y subcontratistas que en su centro de trabajo realicen actividades que pertenezcan a su propia actividad (=concesión administrativa)

cabe concluir sobre el carácter indispensable que tiene, salvo excepciones vinculadas a la no peligrosidad/no concurrencia, la obligada exigencia a todos los empresarios contratistas y subcontratistas de la figura del recurso preventivo que se una a los que debe tener igualmente el empresario principal, en cuanto tal, pero cuyas funciones podrían pasar a ser, permítasenos la expresión, de “vigilantes de vigilantes” en materia de cumplimiento de la normativa preventiva.

F. La figura del recurso preventivo

97. ¿Dónde se encuentra regulada la figura del recurso preventivo?

Uno de las reformas más relevantes en seguridad y salud laboral en los últimos años fue la que se llevó a cabo en el año 2003 al introducir la figura de los “recursos preventivos” en el art. 32 bis de la LPRL. Sin duda, nos encontramos ante uno de los factores fundamentales de integración de la prevención en la empresa y de profesionalización del control del cumplimiento de la actividad preventiva.

A continuación y por orden jerárquico que no temporal, la siguiente referencia a los recursos preventivos la encontramos en el artículo 22 bis del RSP. Precepto incorporado recientemente a nuestro ordenamiento jurídico por el Real Decreto 604/2006, de 19 mayo.

Dicho Real Decreto desarrolla la presencia de los recursos preventivos que regula el analizado artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, mediante la introducción de un nuevo artículo 22 bis en el Reglamento de los Servicios de Prevención, fundamentalmente para establecer las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales que, como uno de los supuestos que determinan dicha presencia, requería de tal desarrollo según lo establecido en el artículo 32.1.b) del RSP.

A tal efecto, se recoge una relación de actividades o trabajos en los que estadísticamente se concentran los mayores índices de siniestralidad, entre los que genéricamente podemos decir que se encuentra la construcción. Lo que fundamenta en definitiva la obligatoriedad de la aplicación de una medida de tal naturaleza.

Asimismo, y con relación a las actividades que se desarrollan en un centro de trabajo en el que – como suceden en el ámbito empresarial objeto de este Dictamen - confluyen trabajadores de diferentes empresarios, también el RD 171/2004, de 30 de enero, hace referencia a los recurso preventivos.

El capítulo V de dicho Real Decreto, se dedica a los medios de coordinación, efectuándose una relación no exhaustiva de ellos, entre los que los empresarios podrán optar según el grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes y la duración de la concurrencia de actividades. A tal efecto, entre tales medios de coordinación se cita la presencia de los recursos preventivos en los centros de trabajo, junto con otras medidas tales como el intercambio de información y comunicaciones, reuniones de coordinación de las empresas,...

Por último, desde una perspectiva, reiteramos, jerárquica que no temporal, se ha de hacer referencia al Criterio Técnico 39/2004 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, sobre la presencia de recursos

preventivos, que da cumplimiento a lo dispuesto en la letra c) del artículo 32 bis de la LPRL cuando se dispone que la presencia de los recursos preventivos será preceptiva *“cuando la necesidad sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

En dicho criterio técnico también se hace una mención específica de los ámbitos productivos y empresariales que requieren, a juicio de la Inspección de Trabajo, la presencia de dichos recursos preventivos. Un criterio de especial relevancia para el sector de la construcción pues es uno de los ámbitos citados a los efectos de exigir la presencia en el centro de trabajo de los citados recursos preventivos.

En este punto, el criterio técnico reconoce su carácter transitorio, hasta el desarrollo reglamentario de las actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales a que se refiere el art. 32 bis en su apartado 1 b), en cuyo momento se realizarán las adaptaciones necesarias del CT. Un desarrollo reglamentario que, como hemos expresado, ya se ha llevado a cabo por el RD 604/2006, pero que – sin embargo – por el momento no ha generado ningún tipo de modificación del citado CT 39/2004.

98. ¿En qué situaciones se requiere la presencia de un recurso preventivo?

La propia Exposición de Motivos del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, dispone que la presencia de los recursos preventivos en un centro de trabajo con funciones de vigilancia del cumplimiento de la actividad preventiva se justifica en aquellas actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales. A tal efecto, la relación expresa de supuestos que tanto el RSP, como el CT 39/2004 efectúan se justifican en actividades o trabajos en los que estadísticamente se concentran los mayores índices de siniestralidad, lo que fundamenta en definitiva la obligatoriedad de la aplicación de una medida de tal naturaleza.

Siguiendo con la ordenación técnica establecida anteriormente, el artículo 32 bis de la LPRL enumera tres situaciones en las que se exige la presencia de los recursos preventivos en los centros de trabajo. Tres situaciones, dos de ellas desarrolladas por el RSP y por el CT 39/2004, respecto de las que consideramos que es relativamente sencillo visualizar muchas de las operaciones y actividades que se desarrollan en el sector de la construcción.

El primero de los supuestos funciona, en la práctica, como una cláusula de cierre. Así, dicho primer escenario de exigibilidad del recurso preventivo tal y como lo estamos conceptualizando (presencia en centro de trabajo + funciones de vigilancia) se refiere a *“los riesgos que puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo”*.

En este punto, el artículo 22 bis.2 del RSP dispone que será en la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, en donde se identificarán aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas. A tal efecto, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos deberá quedar determinada, a nuestros efectos, en el estudio de seguridad y salud.

El segundo escenario previsto en el artículo 32 bis de la LPRL es el referido a aquellas actividades que reglamentariamente se conceptúen como peligrosas. Así,

- Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
- Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
- Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo acreditado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.
- Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y

ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.

- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

De conformidad con lo que establece el mismo artículo 22 bis del RSP, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

No obstante, según el 22 bis RSP, apartado 8, la presencia de recursos preventivos no evitará la aplicación de las disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos: a) Trabajos en inmersión con equipo subacuático; b) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes; c) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido; d) Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas; e) Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos; f) Trabajos con riesgos eléctricos.

En tercer lugar, el último escenario al que se refiere el artículo 32 bis de la LPRL en cuanto a la presencia de los recursos preventivos en los centros de trabajo, es el que se vincula con la valoración que pueda efectuar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A este respecto, ya se ha comentado la aplicabilidad del CT 39/2004. Un criterio que parte de la exigibilidad de dicho recurso preventivo cuando:

- las medidas adoptadas por el empresario no garantizan un grado suficiente de protección de la salud y seguridad de los trabajadores para

el adecuado cumplimiento del deber de protección, al que se refiere el artículo 14.2 de la Ley 31/95,

- cuando no existen los medios adecuados para garantizar la eficacia de las medidas preventivas previstas,
- cuando estas medidas no son las adecuadas para llevar a cabo una aplicación coherente y responsable de los principios de acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la citada Ley.

A los efectos de la determinación de la necesidad de dicha presencia, el CT 39/2004, dispone que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social examinará especialmente todos aquellos procesos, actividades, operaciones, o trabajos con equipos o productos que puedan originar riesgos graves o riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen, bien por su propia naturaleza peligrosa, su especial complejidad o por las interacciones de diferentes actividades desarrolladas de forma concurrente, y que, en consecuencia, exijan una mayor supervisión, vigilancia o control de las mismas a cargo de la organización preventiva de la empresa.

Con todo, lo más relevante es que tras esta exposición a modo de guía de “comprensión de la actuación de la Inspección de Trabajo”, se indica que *“a título meramente indicativo, se acompaña una relación de trabajos, operaciones y procesos en los que, a la vista de las circunstancias de cada caso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá requerir la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo durante la ejecución de los mismos”*.

Sólo con carácter excepcional el CT permite que en los supuestos en los que sea exigible la presencia de un recurso preventivo finalmente dicha obligación pueda sustituirse por una supervisión directa e inmediata de los trabajos, y es cuando la empresa alegue la imposibilidad técnica de llevar a cabo dicha presencia como consecuencia del procedimiento o método de trabajo utilizado, o cuando dicha presencia directa pudiera suponer un factor adicional de riesgo, bien para la persona designada para ejercer dicha presencia bien para el resto de los trabajadores sometidos a la supervisión.

En tales casos, la supervisión indirecta supondrá, en todo caso, que deberán estar en contacto los puestos de trabajo donde se realicen los procesos, actividades u operaciones para los que se requirió la presencia de recursos preventivos con quién tenga atribuida dicha condición, para que pueda activar, en su caso, las medidas preventivas y de emergencia previstas, mediante la utilización de métodos y procedimientos tecnológicos de comunicación, tales como: sistemas de rondas obligatorias o poniendo a disposición del personal que ejecute los trabajos referenciados los medios de telecomunicación adecuados para asegurar su enlace con la persona designada con la condición de recurso preventivo o con otro trabajador u otro equipo de trabajadores dependiente de aquél, y con un local de la empresa ocupado permanentemente o con un puesto de urgencia habilitado al efecto.

99. ¿Quién debe designar al recurso preventivo?

Obviamente, las empresas cuya actividad se considere peligrosa en función de lo explicado en la anterior respuesta.

En el caso de que estemos ante empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen dichas operaciones o actividades peligrosas, el apartado noveno del artículo 22 bis del RSP dispone que la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

100. ¿Cuál es la función principal del recurso preventivo?

De manera expresa, el artículo 32 bis de la LPRL en su apartado tercero dispone que la función del recurso preventivo será *“vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia”*.

Como se dispone en el artículo 22.bis. 4 del RSP, dicha vigilancia incluirá

- la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación,
- así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

Así, la trascendencia de los recursos preventivos en cuanto profesionales formados para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas tiene una evidente importancia en el panorama de la organización de la prevención. Y, en concreto, una entidad fundamental en el ámbito de la construcción.

101. ¿En qué se traduce la función de vigilancia que ha de desarrollar el recurso preventivo?

Como se dispone en los apartados quinto y sexto del artículo 22.bis del RSP, dos son las situaciones que se contemplan.

La primera cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas. En tales casos, el recurso preventivo:

- Hará las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- Deberá poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

En segundo lugar, cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas

necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

102. ¿Quién puede desarrollar las funciones de recurso preventivo?

Son los apartados 2 y 4 de la LPRL los que establecen las cuatro modalidades de configurar un recurso preventivo.

Así, se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.
- Uno o varios trabajadores de la empresa que no formen parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados.

103. ¿Qué requisitos formativos, cuantitativos y de presencia se exigen del recurso preventivo?

De conformidad con lo establecido en los apartados 2, 3 y 4, el recurso preventivo deberá:

- Tener la capacidad suficiente
- Disponer de los medios necesarios
- Ser suficiente en número
- Permanecer en el centro de trabajo el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Todo ello, en función a las actividades preventivas de vigilancia sobre las que deba actuar.

104. Con relación a la formación ¿es suficiente que el recurso preventivo tenga la formación correspondiente al nivel básico?

No. No debe confundirse la formación mínima a la que se refiere la norma (nivel básico), con la formación necesaria que ha de tener el prevencionista y que vendrá determinada por la entidad de los riesgos, su distribución y dimensión de la empresa en la que deba actuar.

105. ¿Cómo debe articularse el cumplimiento de la obligación de permanencia/presencia en el centro de trabajo?

Como dispone el apartado tercero del artículo 22.bis del RSP, el empresario deberá facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

En segundo lugar se dispone que la ubicación en el centro de trabajo de los recursos preventivos deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

106. ¿Es posible afirmar que el recurso preventivo tiene la consideración de prevencionista?

Sin duda. Nos encontramos ante un prevencionista singular, por cuanto sus funciones se centran en la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones preventivas.

De hecho, ha sido el propio legislador quién ha querido otorgar una relevancia especial a esta figura en cuanto “vigilante” en materia de seguridad y salud laboral. Y es que hasta la promulgación de la LPRL la referencia a la figura de los “prevencionistas” se había venido asociando tanto al propio empresario en micro-empresas (menos de 6 trabajadores) sin riesgo (Anexo I RSP), a los prevencionistas internos (trabajadores designados o componentes de un SPP), o a los prevencionistas externos (SPA).

Así, incorporada a nuestro ordenamiento jurídico la mención a los “recursos preventivos”, resulta insoslayable buscar un contenido o una finalidad de la norma para saber si estamos ante una figura que añade algo a las conocidas en cuanto “gestores de la prevención” o ante una cuestión simplemente de mayor exigencia con relación a la regulación que ya teníamos con anterioridad a la reforma normativa.

En este contexto, la ubicación del propio artículo 32 bis entendemos que no ha sido aleatoria, por cuanto es sólo una vez se ha hecho mención de todos los “servicios de prevención”, tanto internos como externos, que se incorpora dicho precepto antes del capítulo V, dando a entender a priori que cualquiera que haya sido la forma de organizar la prevención en la empresa (prevención interna y/o externa) en determinadas circunstancias de especial peligrosidad dichos prevencionistas deberán tener una presencia física en el centro de trabajo.

De hecho, la propia exposición de motivos de la Ley 54/2003 explica en la línea apuntada dicho nuevo artículo 32 bis:

“Entre las distintas medidas que incorpora la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, dentro del objetivo general de combatir de manera activa la siniestralidad laboral, se incluyen las dirigidas a reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa, tales como la reforma de los artículos 14, 16, 23 y 31, en los que se subraya el carácter instrumental de dicha integración y su desarrollo a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, en su caso, con el asesoramiento y apoyo de los servicios de prevención y contando con los adecuados instrumentos de participación de los trabajadores y sus representantes.

Otra de las medidas incluidas en la reforma, con el mismo objetivo general, es la instauración de la presencia de recursos preventivos del empresario, en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, como medida reservada a aquellos casos en los que la experiencia acumulada evidencia la concentración de mayor siniestralidad”.

No obstante, no podemos decir que el artículo 32 bis de la LPRL no aporta mayor exigencia que la presencia física de los recursos preventivos conocidos con carácter previo a la promulgación de la Ley 54/2003 en el centro de trabajo, pues amplía el imaginario o iconografía de recursos preventivos conocidos, al sumar a los dos internos (trabajadores designados y miembros del SPP) un prevencionista/recurso preventivo ad hoc. Todo ello, sin olvidar, el posible recurso al SPA para gestionar esta figura.

107. ¿Puede un prevencionista desarrollar las funciones de recurso preventivo?

Cuando el artículo 31.3 del mismo cuerpo legal enumera los servicios que debe estar en condiciones de ofrecer el servicio de prevención (o los recursos preventivos, en términos del artículo 32 bis de la LPRL), no se hace referencia a la vigilancia del cumplimiento de la actividad preventiva. Es más, debe concluirse que la función principal del recurso preventivo al que se refiere este precepto legal es la vigilancia y no cualquier otra de las funciones previstas en el artículo 31.3, que podrán ser desarrollada también por el mismo recurso preventivo o, como sucederá normalmente, por otros prevencionistas.

En suma, lo cierto es que la incorporación del artículo 32 bis al conjunto de preceptos que componen el texto articulado de la Ley ha implicado una modificación sustancial del panorama sobre la forma de organizar la prevención en la empresa, por cuanto la figura del recurso preventivo que viene exigida ex artículo 32 bis LPRL no sólo amplía la tipología de prevencionistas que conocíamos hasta el momento, sino que incorpora como función fundamental del recurso preventivo la de vigilar el cumplimiento de la actividad preventiva que se haya planificado en función de los riesgos evaluados.

A esta primera incorporación legal de los “recursos preventivos” le han seguido otras referencias reglamentarias y notas técnicas de la Inspección que, sintetizando a los efectos que nos interesan en este punto, han concretado mucho más el alcance del precepto.

108. ¿Puede un delegado de prevención ser recurso preventivo?

En nuestra opinión, nada impide que el delegado de prevención pueda desarrollar funciones de recurso preventivo. Sin embargo, consideramos que las diferentes funciones que caracterizan una y otra figura desaconsejan que dicha doble condición concorra en una misma persona.

G. Cuestiones más relevantes de la coordinación de las actividades preventivas en el ámbito de la construcción

109. ¿Qué caracteriza la regulación en materia de coordinación de actividades en el ámbito de la construcción?

De conformidad con lo establecido en la Directiva 95/57/CEE, el artículo 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone la obligación de coordinación y cooperación en materia de seguridad y salud en el trabajo entre las empresas que comparten un mismo centro de trabajo, aunque no se especifica cuáles deben ser tales medidas o recursos de coordinación y cooperación.

Es el Real Decreto 1627/1997, de 24 de Octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la norma que especifica cómo ha de llevarse a cabo dicha coordinación de actividades en el ámbito de la construcción, materializándose en la figura del Coordinador de seguridad y salud.

- **Sujetos implicados en la coordinación de la actividad preventiva en el ámbito de la construcción**

110. ¿Quiénes son?

Según la regulación establecida en el RD 1627/1997, los sujetos principales a tener en cuenta serían, el promotor de la obra, el empresario contratista, el coordinador de seguridad y salud laboral y el, ya analizado, recurso preventivo.

- **El promotor**

111. ¿Qué posición tiene el promotor como sujeto obligado/responsable en materia de seguridad y salud laboral?

La regulación contenida tanto en la Ley 54/2003 como, sobre todo, las modificaciones relativas a la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social (en adelante, LISOS), han terminado por otorgar efectividad a las obligaciones que tiene el Promotor en las obras de construcción.

En este sentido, la reforma no sólo responsabiliza al promotor de las inadecuaciones y de la inexistencia del estudio de seguridad de la obra, sino también de cualquier incumplimiento de las obligaciones del Coordinador de seguridad y salud, en el sentido de que – desde la perspectiva cuando menos de la responsabilidad administrativa – el promotor se va a encontrar vinculado por los actos y omisiones del Coordinador de seguridad, tanto en la fase de proyecto, como en la ejecución de la obra.

En esta misma línea, el Real Decreto 171/2004 sobre coordinación de actividades empresariales vuelve a incidir en el liderazgo del promotor en materia de prevención en las obras⁴. En concreto, le atribuye las obligaciones de realizar el estudio de seguridad y salud y de asegurar la impartición de instrucciones por parte del Coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o, en su defecto, por parte de la dirección facultativa.

⁴ Disposición Adicional Primera del Real Decreto 171/2004.

Así, en el texto refundido de la LISOS se ha introducido a los promotores y propietarios de obra en el catálogo de sujetos responsables. Si bien los nuevos artículos 12.24 c) y 13.8 del mismo texto legal atribuyen al promotor (obviándose cualquier referencia al propietario de obra) la responsabilidad del incumplimiento de sus específicas obligaciones preventivas como titular del centro de trabajo.

- **El contratista**

112. ¿Cuál es la definición de contratista en el ámbito de la construcción?

Según se dispone en la letra h) del artículo 2.1 del RD 1627/1997, a los efectos de seguridad y salud laboral, tendrá la consideración de contratista la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato

113. ¿Cuáles sus obligaciones en materia de coordinación?

Es el contratista quién normativamente debe aplicar los principios de prevención, cumpliendo y haciendo cumplir las medidas dispuestas en el plan de seguridad aprobado por el Coordinador/dirección facultativa en función del Estudio de seguridad y salud laboral aplicable (singularmente, art. 11 RD 1627/1997).

En efecto, la entrada en vigor de unos concretos preceptos legales, han aportado al panorama de las obras de construcción, y en concreto a la figura del contratista, dos nuevos recursos organizativos de gran interés en materia de prevención, y con claras conexiones con el debate actual sobre cuáles son las funciones asignadas a los coordinadores de seguridad en las obras. Estos nuevos medios organizativos son los recursos de coordinación y, sobre todo, los recursos preventivos.

Como se conoce, la redacción inicial de la LPRL, establecía en su art. 24 una serie de obligaciones precisas a cumplir por los contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos, en materia de coordinación.

En la construcción, son los artículos 11 c) y 12. 1 d) del Real Decreto 1627/1997, quienes asientan dichas obligaciones, al exigir a dichas figuras el cumplimiento de la normativa de prevención, teniendo en cuenta, en su caso, las obligaciones sobre coordinación de actividades previstas en el citado art. 24 de la Ley 31/1995.

No obstante, ha sido, el Real Decreto 171/2004, el que a través de su articulado ha dado un paso más, al atribuir al contratista las funciones y cometidos exigidos al empresario principal, en materia de coordinación de actividades. En concreto, su Disposición Adicional Primera exige a los contratistas con respecto a sus subcontratistas, las medidas enunciadas en el Capítulo IV del mismo.

Dicha exigencia, ha supuesto que, singularmente en la construcción, se intensifiquen y delimiten las responsabilidades del contratista, convirtiéndole en el verdadero núcleo ejecutivo de la coordinación y vigilancia preventiva, ya que, además de cumplir con sus obligaciones como empresario concurrente, el contratista deberá:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas.
- Exigir a las empresas subcontratistas, antes del inicio de la actividad, que le acrediten por escrito que han realizado la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva.
- Exigir a las empresas concurrentes, que le acrediten por escrito que han cumplido con sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.
- Comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

Así pues, es palpable que, tras la anterior reseña de obligaciones, los contratistas no pueden quedarse como meros espectadores de la coordinación y vigilancia dentro de la obra, sino que han de desarrollar una función activa y principal dentro de la misma.

Específicamente en la construcción, el apartado c) de la mencionada Disposición Adicional, se remite al Real Decreto 1627/1997 y a la D.A. 14º de la Ley 31/1995, en lo que respecta a los medios de coordinación, dejando abierta la posibilidad de otros complementarios que se puedan establecer por la empresas concurrentes en la obra.

Sin duda alguna, dichas remisiones ratifican la importancia del Coordinador de seguridad en materia de coordinación en las obras, pero también amplían considerablemente la responsabilidad del contratista en la misma en cuanto a la vigilancia de la misma.

En otras palabras, será obligación suya, en conexión con el coordinador, establecer los medios necesarios en la obra en materia de coordinación con las empresas subcontratadas, para poder dar cumplimiento a la citada normativa.

Por lo tanto, y tras la promulgación del Real Decreto 171/2004, los contratistas no solo deberán vigilar el cumplimiento de la normativa dentro de sus obras, así como comprobar que las empresas que subcontrate se coordinan entre sí, sino que ellos serán los responsables de establecer los medios de coordinación necesarios para que la prevención sea efectiva.

- **El coordinador de seguridad y salud laboral**

114. ¿Quién es el coordinador de seguridad y salud laboral?

El Real Decreto 1627/1997, de 24 de Octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la norma que especifica cómo ha de llevarse a cabo dicha coordinación de actividades en el ámbito de la construcción, materializándose en la figura del Coordinador de seguridad y salud.

De conformidad con la Ley 38/1999, las titulaciones profesionales que pueden desarrollar las funciones de coordinador son arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero o ingeniero técnico.

115. ¿Quién lo nombra?

Dichos coordinadores son nombrados por el promotor de la obra.

116. El nombramiento del coordinador ¿exime de responsabilidades al promotor?

No. Según lo establecido en el artículo 3.4 del mismo Real Decreto 1627/1997 no le exime de su responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral, si bien en la práctica cuando dicho nombramiento se produce de manera adecuada termina por limitar el espacio de responsabilidad del promotor.

117. ¿Cuáles son las funciones del coordinador en seguridad y salud laboral en la fase de proyecto?

Durante la fase del proyecto de obra debe coordinar la aplicación de los principios generales aplicables a dicho proyecto. Teniendo atribuidas funciones que implican una intervención relevante en la gestión de la seguridad y salud laboral de la obra, como son:

- Elaborar o hacer elaborar, bajo su responsabilidad, un estudio de seguridad y salud, siempre que la obra alcance una cierta entidad⁵, en el que se integren los siguientes documentos: memoria descriptiva de los procedimientos, equipos técnicos y medios auxiliares que vayan a

⁵ El art. 4.1 dispone que el estudio de seguridad debe realizarse en los proyectos de obras en los que: el presupuesto de ejecución por contrata sea superior a 75 millones de pesetas; la duración proyectada supere los 30 días y sean empleados, en algún momento, más de 20 trabajadores simultáneamente; en caso de que el volumen de mano de obra estimada, entendiéndose por tal la suma de los días de trabajo del total de los trabajadores en la obra sea superior a 500; o que se trate de obras de ejecución de túneles, galerías, conducciones subterráneas y presas.

utilizarse, identificación de los riesgos laborales y medidas aplicables frente a los mismos.

- En caso de que no sea necesaria la realización de dicho estudio, el coordinador deberá elaborar o hacer que se elabore un estudio básico de seguridad y salud en el que se precisarán las normas de seguridad y salud aplicables a la obra, comprendiendo en todo caso, la identificación de los riesgos y las medidas aplicables frente a los mismos, así como las medidas de protección relativas a los trabajos que implican riesgos especiales.

En cualquier caso, si por intervenir un único proyectista no se hubiera designado Coordinador de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto, dispone el artículo 5 que el estudio correspondiente de acuerdo con la entidad de la obra será realizado por un técnico competente nombrado por el promotor.

En suma, es claro que el estudio (básico o no) de seguridad y salud constituye la base de las sucesivas actividades que se desarrollan en la obra en cumplimiento del deber de coordinación, ya que, en desarrollo del mismo, cada contratista ha de elaborar un plan de seguridad y salud. Y, en este punto, cabe recordar la obligación que tienen dichos planes de estipular cómo se llevará a cabo la presencia de los recursos preventivos, por lo que la trascendencia en este punto del estudio de seguridad y salud laboral, dadas las claras funciones de control y vigilancia que - como se observará - se estipulan respecto de la figura del recurso preventivo, es fundamental.

Junto a lo anterior, el artículo 7.2 del Real Decreto 1627/1997 dispone que los planes de seguridad y salud deberán ser aprobados por el coordinador antes del inicio de ejecución de la obra, o por la dirección facultativa de no requerirse la presencia de dicho coordinador. Dicha aprobación, junto con el hecho de que el coordinador suele ser el responsable del estudio de seguridad y salud, ha sido en no pocos casos una de las causas de imputación penal de dichos técnicos, sobre todo cuando tales planes adolecen de alguna deficiencia técnica que, al ser aprobada, genera la responsabilidad del coordinador/dirección facultativa. Por tal motivo, es fundamental que dichas aprobaciones hayan sido precedidas de un análisis correctivo del plan de seguridad por parte del coordinador/dirección

facultativa, ya que los jueces suelen equiparar a los coordinadores de seguridad y salud con los verdaderos autores del mismo.

Así, con el objetivo de conseguir una verdadera integración de la prevención en los proyectos de las obras, se propone que las especificaciones preventivas vengan recogidas en el propio texto del proyecto, en las distintas unidades de obra, y que se vayan anotando a medida que el proyectista tome decisiones.

118. ¿Cuáles son las funciones del coordinador en seguridad y salud laboral en la fase de ejecución?

Durante la fase de la ejecución de la obra, el Coordinador de seguridad y salud asume las labores de (arts. 9 y 14):

- Coordinar la aplicación de los principios generales de seguridad y salud, así como la correcta aplicación de los métodos de trabajo y las actividades dirigidas a la aplicación por parte de los contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos de los principios de la acción preventiva.
- Aprobar el Plan de Seguridad que han de elaborar los contratistas antes del inicio de la obra.
- Organizar las medidas de seguridad del art. 24 LPRL.
- Adoptar las medidas necesarias para que sólo las personas autorizadas accedan a la obra.
- Coordinar la aplicación de las medidas de control del cumplimiento de los planes de seguridad y salud.
- Advertir al contratista cuando él mismo o cualquier otro integrante de la dirección facultativa observe el incumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral.

- Paralizar los tajos o, en su caso, la totalidad de la obra de apreciarse circunstancias de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

119. Por sus funciones, ¿el coordinador de seguridad y salud laboral en la fase de ejecución es especialmente vulnerable a ser declarado responsable, singularmente penal, frente a un incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral?

Sí, de las anteriores funciones (singularmente de las cuatro últimas y, sobre todo, de la última) se deriva que en la jurisdicción penal se está estableciendo una tendencia a reconocer una función directa de control, supervisión y vigilancia al Coordinador de seguridad y salud en el tajo, y en su ausencia a la dirección facultativa -, llegando a exigir en ocasiones una presencia diaria y activa en el mismo.

Así, entre muchas (véase el apartado E de este Dictamen), en la SAP Madrid de 8 de marzo de 2006 (ARP 254) se afirma que *“Durante la ejecución de la obra, la misma normativa general traslada el Coordinador de seguridad designado en esa fase las funciones de coordinar la aplicación de los principios generales de prevención y de seguridad, coordinar las actividades de la obra para garantizar que se apliquen los principios de la acción preventiva durante la ejecución de la obra, aprobar el plan de seguridad y salud, y sus modificaciones, elaborado por el contratista, organizar la coordinación de actividades empresariales, coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo y adoptar las medidas necesarias para que sólo las personas autorizadas puedan acceder a la obra. Como dicen las SAP Sec. 2ª Castellón, 28 enero 2003 y SAP Sec. 1ª Guadalajara de 17 de enero de 2003 (ARP 2003, 13) , es responsable legalmente de velar por la seguridad en la obra, cuyo nivel de cumplimiento en materia de seguridad laboral está obligado por Ley a conocer, y en este sentido a facilitar hasta el punto de estar facultado a paralizar los trabajos tan pronto detecte el incumplimiento”*.

En el mismo sentido, en la SAP de Barcelona núm. 625/2005, de 28 de octubre (JUR 2006/67168) se dice que :*“Ni el Decreto 265/1971, ni su art. 1.A.3 (el control de las instalaciones provisionales, los medios auxiliares de la*

construcción y los sistemas de protección, exigiendo el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre la seguridad en el trabajo) han sido expresamente derogados, pero sí es cierto que tanto las funciones y competencias de los arquitectos técnicos (incluidas las de dirección de la obra), como el deber de vigilancia del cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre seguridad en el trabajo, han sido objeto de disposiciones aprobadas con posterioridad, en las que genéricamente se declaraban derogadas las normas de igual o inferior rango que se opusieran a lo dispuesto en ellas. Junto con las ya mencionadas Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 1627/1997, entre las disposiciones que regulan las funciones y competencias de los arquitectos técnicos encontramos las siguientes: la Ley 387/1999, de 5 de noviembre, sobre Ordenación de la Edificación; y la Ley 12/1986, de 1 de abril, que regula las atribuciones profesionales de los arquitectos técnicos e ingenieros técnicos. El art. 2.2 de dicha ley establece las atribuciones profesionales que corresponden a los arquitectos técnicos, entre las que se contemplan la redacción y firma de determinados proyectos y la dirección de las actividades objeto de tales proyectos. A partir de una lectura sistemática de toda esta regulación, ha de concluirse que lo dispuesto en el art. 1.A.3. del Decreto 265/1971 en relación con el control de los sistemas de protección y la exigencia del cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre la seguridad en el trabajo, debe entenderse referido a las funciones que corresponden al arquitecto técnico en tanto que Coordinador de seguridad (o miembro de la dirección facultativa de una obra encargado de velar por el cumplimiento de la normativa sobre seguridad en el trabajo, en los casos en los que la normativa no exige el nombramiento de un Coordinador de seguridad). Dicho de otro modo: las obligaciones que corresponden al promotor de una obra en relación con la seguridad en el trabajo se atribuyen al Coordinador de seguridad (o a un determinado miembro de la dirección facultativa, cuando no sea preceptivo el nombramiento de un Coordinador de seguridad), que puede ser y así sucede normalmente el aparejador o arquitecto técnico, en cuya normativa específica se prevé la obligación de controlar los sistemas de protección y exigir el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre seguridad en el trabajo, como manifestación de las competencias del ingeniero técnico en los casos en los que asume la coordinación de la seguridad (ya sea como Coordinador de seguridad o como miembro de la dirección facultativa), y que también se regulan en la Ley de Prevención de Riesgos Labores, así como en el repetido RD 1627/1997”.

Como último ejemplo, y en el orden social, STJS de Castilla y León, de 27 de marzo de 2006 (AS 1643), al disponer que: *“El Coordinador de seguridad y salud, en el ejercicio de sus funciones, tiene una obligación de vigilancia de manera que si observa incumplimiento de las medidas de seguridad y salud debe advertir al contratista de ello, dejando constancia de tal incumplimiento en el libro de incidencias, y está también facultado para, en circunstancias de riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, disponer la paralización de los tajos o, en su caso, de la totalidad de la obra (artículo 14 del Real Decreto 1627/1997)”*.

Ahora bien, junto a la expuesta posición de una parte de nuestros tribunales, no cabe desconocer otra línea judicial que defiende una capacidad más limitada de actuación (deber de actuar) del Coordinador de seguridad y salud laboral, haciendo recaer – singularmente – en el contratista la obligación de vigilar, supervisar y comprobar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral en el tajo, en la construcción (en su ámbito de actuación). Son sentencias que reconocen al Coordinador de seguridad y salud laboral bien una función de coordinador en sentido estricto, bien una función de coordinador y de supervisión genérica de la obra, sin exigir su presencia física, diaria en el tajo.

Así, en la SAP Barcelona de 22 de noviembre de 2005 (JUR 222395/2006) se dispone que *“consta acreditado que el mentado aparejador (que era el Coordinador de seguridad de la construcción) aprobó el Plan de Seguridad de la obra, por lo que cumplió con la obligación que le impone el apartado b) del art. 9 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre (RCL 1997, 2525), sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras en construcción, sin que, por otro lado, ni ese Real Decreto ni ningún otra norma legal le imponga la obligación de controlar directamente que los trabajadores apliquen los métodos correctos de trabajo pues, ello no solo devendría imposible por elementales razones físicas de ubicuidad en tanto que una persona no puede estar simultáneamente en distintos lugares, sino que, además, entraría en contradicción con el apartado e) de ese mentado precepto, en el que se le impone la obligación de «coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo», pero no el control directo sobre esa correcta aplicación de los métodos de trabajo. En el caso de autos, no hemos de olvidar, se trata de unos trabajos de traslado de material (tubos para retirar escombros) que se realizan en sábado y sin conocimiento ?no se ha*

probado lo contrario? del mentado aparejador. En esas concretas circunstancias, es manifiesto que no puede predicarse una responsabilidad penal para el recurrente, ni, por ende, para su aseguradora, pues difícilmente se puede coordinar las acciones de control respecto de la aplicación de los métodos correctos de trabajo cuando esos trabajos, sencillamente, se desconoce que se vayan a realizar”.

Igualmente, la SAP de Cádiz, de 20 de marzo de 2003 (ARP 848), cuando afirma que *“el aparejador para llevar a cabo su función no le es exigible que se mantenga en la obra continuamente y de forma permanente, siendo la realidad que lleva más obras y sobre todo que no es su misión, sino que su trabajo consiste en visitar las obras, dar las órdenes oportunas y controlar que la obra se realice adecuadamente, es cierto que para ello si observa el incumplimiento de alguna norma o medida lo hará contar en el libro de incidencias pero no se puede pretender que en todo momento vigile la obra, dado que el proceso constructivo es complejo y consta de fases diferenciadas, en la práctica y si se pretende realizar la función de forma correcta seleccionará los momentos importantes que requieren su presencia, independientemente que realice visitas continuas, pero no se puede confundir su actividad con el encargado de la obra, que es quien está al pie de la misma y debe controlar en todo momento el desarrollo de la misma, de acuerdo con estas premisas, no consta probado que el aparejador se encontrara en el momento del accidente en la obra, ni siquiera que hubiere ido a visitarla aquel día, tampoco consta que la colocación del andamio fuera de su competencia, pues una cosa es que adoptara las medidas en cuanto a la existencia y necesidad de que en la obra hubiera andamio para proteger la seguridad de los trabajadores y otra cosa es que tuviera que estar pendiente de que el andamio se colocara convenientemente en los lugares en que se hacía preciso, según la fase de construcción, siendo el encargado de la obra quien por sus conocimientos debe adoptar en cada momento las medidas requeridas, dando las órdenes oportunas y tomando la decisión adecuada, en suma y de lo probado no queda acreditado que el aparejador tuviera conocimiento de que se realizaba la actividad que ocasionó el resultado lesivo sin la adopción de la medida de seguridad exigible, no siendo su obligación vigilar en todo momento la obra y aun menos poder evitar el resultado de la omisión de la medida y la negligencia que ello conlleva cuando es ajeno a tal actuación, problema diferente hubiera sido que no obstante conocer la situación, la hubiera aceptado al no exigir la colocación del andamio o hacer*

constar tal incumplimiento en el libro de incidencias, no siendo de recibo pretender que pusiera de manifiesto la situación si como ha quedado probado la desconocía, por lo que ni puede incurrir en responsabilidad por tal conducta pasiva, ni la misma es constitutiva de una imprudencia, pues no se dan los requisitos exigidos, concretamente conocer que no se han adoptado las medidas convenientes, siendo probable que ello pueda ocasionar un resultado lesivo como tuvo lugar en la realidad, procediendo desestimar el recurso y mantener el pronunciamiento absolutorio de la sentencia”.

Por su parte, la SAP de Barcelona, de 9 de noviembre de 2005 (Rso de apelación 642/04), cuando afirma que *“el arquitecto técnico, a diferencia del contratista de la obra, no tiene la obligación de permanecer continuamente en la misma y de controlar todos los avatares de la construcción, resulta desmesurado hacerle responsable de lo acontecido, pues no consta que hubiera tenido noticia de que el hueco de la escalera había quedado desprotegido ni transcurrió un tiempo lo suficientemente prolongado como para suponer que debió efectuar alguna visita de obra y que pudiera haberse percatado de la situación”.*

Finalmente, la SAP de Madrid de 1 de febrero de 2006 (Rso 432/05), cuando afirma que *“sus funciones son de estricta coordinación (...). Las tareas del Coordinador no se refieren a la concreta ejecución y supervisión de las medidas de seguridad, sino precisamente, a la coordinación. Así, respecto a la coordinación de los principios generales de prevención y seguridad (apartado a) se dice que se realizará en dos momentos, al tiempo de tomar decisiones técnicas y de organización al tiempo de planificar las distintas etapas del trabajo y al valorar la duración de cada uno de estos. Coordinación también en las distintas actividades (apartado b), para garantizar que cada uno de los empresarios y trabajadores autónomos apliquen los principios de acción preventiva, deduciéndose así una clara distinción entre la coordinación y aplicación de los principios básicos de prevención expuestos. Los apartados d) y e) se refieren también a específicas funciones de coordinación de la actividad de los varios empresarios que actúan conjuntamente en la obra y de las acciones y funciones de control que, añadimos, a estos corresponden. (...) Se muestran así con claridad los distintos planos en los que se distribuyen las responsabilidades de los intervinientes en la obra : la del coordinador se centra en coordinar las distintas actividades concurrentes (además de distintos sujetos empresariales) y dar a éstos órdenes e instrucciones; la de los contratistas, a los*

que corresponde aplicar los principios de prevención, cumplir y hacer cumplir las medidas dispuestas en el plan de seguridad”.

En cualquier caso, y posicionándonos en el debate expuesto, consideramos que la interpretación más adecuada a derecho sobre las funciones y responsabilidades del Coordinador de seguridad y salud laboral pasa por reconocerle funciones estrictamente de coordinación (*coordinación cualificada, sin duda*) y, en su caso, de supervisión genérica de la obra en cuanto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. En este punto, compartimos plenamente la posición de la ya citada SAP de Cádiz, de 20 de marzo de 2003, ARP 848, se trata de “controlar que la obra se realice adecuadamente”, “seleccionando los momentos importantes que requieren su presencia, independientemente que realice visitas continuas”.’

Y es que, como se dice en la SAP de Madrid de 1 de febrero de 2006 (Rso 432/05), es el contratista quién normativamente debe aplicar los principios de prevención, cumpliendo y haciendo cumplir las medidas dispuestas en el plan de seguridad aprobado por el Coordinador/dirección facultativa en función del Estudio de seguridad y salud laboral aplicable.

De conformidad con ello, hemos de reiterar la trascendencia que tiene la correcta y precisa elaboración del Estudio de seguridad y salud laboral, así como el momento de aprobación del Plan de seguridad y, en su caso, de sus modificaciones.

Junto a lo anterior, ciertamente la normativa reconoce al Coordinador y a la dirección facultativa una función de supervisión genérica de la obra en cuanto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, como prueba su actuación respecto del libro de incidencias (art. 13) y su capacidad para advertir al contratista cuando él mismo o cualquier otro integrante de la dirección facultativa observe el incumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral; además de su capacidad de paralizar los tajos o, en su caso, la totalidad de la obra de apreciar circunstancias de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Ahora bien, consideramos que dicha función de supervisión genérica en ningún caso puede desvirtuar el hecho de que nuestra normativa ha instituido al

contratista como el sujeto directamente obligado a vigilar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral.

- **Recurso preventivo**

120. ¿Cuál la importancia del recurso preventivo en el sector de la construcción?

En este punto, la actividad de vigilancia que corresponde a los recursos preventivos incluye la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos. En concreto, en la disposición adicional única incorporada en 2006 al RD 1627/1997 se establece que si como resultado de la vigilancia, se observa un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

- Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

Asimismo, en lo que se refiere a la vigilancia, la misma disposición dispone que cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

Más en concreto, entre las funciones y obligaciones del recurso preventivo dentro de la obra, podríamos destacar dos fundamentales:

- Vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan y comprobar su eficacia, que consistirá en vigilar y controlar:
 - Las medidas preventivas y normas de actuación, que se hubiesen tenido en cuenta en la elaboración de la Memoria del Plan de Seguridad, en todos los procedimientos, equipos técnicos y medios auxiliares utilizados.
 - Los Equipos de Protección Individual y Colectiva.
 - Todas aquellas otras medidas, actividades preventivas y protecciones técnicas tendentes a controlar y reducir los riesgos y que habrán sido establecidas en el Plan.
 - La organización de la obra, planificación, concurrencia entre empresas, control de ejecución de procesos y métodos, control de personal y control documental de modo satisfactorio.
- Garantizar el estricto cumplimiento de los métodos de trabajo, para lo cual será necesario saber:
 - En qué unidades de obra es necesaria su presencia, para conocer cuáles son los métodos a vigilar.
 - Qué medios auxiliares van a utilizarse en la obra para que las obras de montaje y desmontaje y durante su uso se realicen con procedimientos seguros.
 - Qué máquinas y equipos van a utilizarse en la obra, para que las maniobras, operaciones y trabajos se realicen de modo seguro.

121. En la construcción ¿Quién tiene la obligación de dotarse de un recurso preventivo?

El criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 39/2004 ya estableció, podríamos decir que con carácter general, la necesidad de que en las obras de construcción exista dicha presencia de recursos preventivo con relación a cada contratista.

Por su parte, el Real Decreto 604/2006 de 19 de mayo ha introducido una nueva disposición adicional única en el Real Decreto 1627/1997 sobre presencia de recursos preventivos en obras de construcción en el que se estipula que: *“La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará a las obras de construcción reguladas en este Real Decreto, con las siguientes especialidades /(...):*

No obstante la previsión normativa que en el ámbito de la construcción señala al contratista como el único obligado a tal designación, entendemos que nada impide que dicha exigencia se aplique también al subcontratista, por cuanto no es posible interpretar que en el ámbito de la construcción la exigibilidad en materia de recursos preventivos es menor que la que existe en otros sectores, respecto de los que no se limita a la figura del contratista la aplicación de esta obligación, pues la misma se hace depender de las circunstancias objetivas de riesgo que concurren.

En nuestra opinión, la interpretación que debe efectuarse de la disposición adicional 10 del RSP ha de estar en la línea de considerar que normalmente el contratista va a estar obligado a designar tales recursos preventivos, sin impedir que esta obligación pueda recaer – además – en los subcontratistas.

De conformidad con ello, debe señalarse que el artículo 22 bis apartado del RSP dispone como regla general que la obligación de la asignación de personas que deban ejercer la presencia de recursos preventivos corresponderá al titular del centro de trabajo, definido en el artículo 2.b) del R.D. 171/2004, de 30 de enero. Esto es, partiendo de que el concepto de titular de centro de trabajo se conceptúa

en el citado Real Decreto como la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, cabría afirmar que en el ámbito objeto de estudio, sería en cada contratista y subcontratista en quién recaería dicha obligación, con la única excepción de aquellos casos – entiendo que muy singulares – en que la actuación de un contratista o subcontratista no se caracterice por la especial peligrosidad que configura el supuesto de hecho de exigencia de presencia de recursos preventivos.

En esta línea interpretativa se expresa el propio RSP cuando dispone que “Cuando existan empresarios concurrentes en el centro de trabajo que ejerzan actividades, operaciones o procesos de los señalados en el listado anexo, la presencia de dichos recursos podrá exigirse respecto de aquella empresa o empresas concurrentes que ejecuten dichos trabajos, en cuyo caso deberán colaborar entre sí las personas que ejerzan dicha actividad y con el resto de los recursos preventivos del empresario titular del centro de trabajo.”

Y que en el caso de que en el mismo centro de trabajo coincidan contratistas y subcontratistas de la misma actividad, la presencia de los recursos preventivos podrá requerirse de forma conjunta respecto de unos y otros.

En nuestra opinión, la efectividad de dicha medida requiere que la previsión de tales recursos quede reflejada en el Estudio de Seguridad y Salud, indicándose aquellas unidades de obra que por su complejidad han de ser vigiladas por un Recurso Preventivo. Posteriormente, el Plan de Seguridad será el que deba especificar qué actividades de vigilancia han de realizarse y el número de recursos preventivos y dedicación horaria necesario para realizarlo.

122. ¿Cuál debería ser el instrumento de previsión de los medios de coordinación y vigilancia en el ámbito de la construcción?

En nuestra opinión, el estudio de seguridad y salud ha de convertirse en la pieza fundamental de previsión de los sistemas de coordinación y vigilancia preventiva que deban adoptarse por cada contratista y subcontratista. Así como la interrelación e interactuación entre el coordinador en materia de seguridad y salud laboral (promotor) y los distintos medios de coordinación y recursos preventivos de los contratistas y subcontratistas.

En segundo lugar, dichas especificaciones preventivas han de quedar suficientemente recogidas en el proyecto de obra, en las distintas unidades de obra, anotándose a medida que el proyectista tome decisiones.

De todo lo anterior, y en tercer lugar, debe darse efectividad a la exigencia legal de que – cuando menos - el contratista vigile el cumplimiento de la normativa preventiva dentro de sus obras, así como compruebe que las empresas que tiene subcontratadas se coordinan entre sí, siendo el responsable del establecimiento de los medios de coordinación necesarios para que la prevención sea efectiva. En este punto, la tarea del coordinador sería la de ser un “supervisor de medios de coordinación”, pero sin que sobre él recaiga el control sobre el cumplimiento de las obligaciones preventivas.

En cuarto y último lugar (y esencial), el coordinador/dirección facultativa pueden comprobar que efectivamente se está dando cumplimiento a la presencia de recursos preventivos en la obra, así como sobre su actuación y dedicación, pudiendo reconsiderar (ampliando o reduciendo) la presencia de dichos recursos preventivos (libro de incidencias).

VIII. Consideraciones prácticas básicas sobre la tipología de responsabilidades en seguridad y salud laboral

Objetivo

Este apartado tiene por finalidad que el delegado de prevención entienda la finalidad y el alcance de las responsabilidades públicas y privadas que se derivan del incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral; así como sepa identificar los eventuales sujetos responsables frente a cada una de estas responsabilidades.

A. Cuestiones generales

123. El sistema español de responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral ¿es muy complejo?

En nuestra opinión sí. De hecho, una de las mayores dificultades que genera la gran cantidad de normas que en nuestro ordenamiento jurídico regulan la materia de la seguridad y salud es precisamente el complejo entramado de diferentes tipos de responsabilidad y de sujetos o personas responsables.

En efecto, la regulación española en materia de prevención de riesgos laborales, y la interpretación que nuestros tribunales han venido estableciendo al respecto, ha derivado en una multiplicidad de responsabilidades públicas, pseudopúblicas y privadas que pueden concurrir respecto de un mismo hecho (incumplimiento), afectando a varios o, incluso, a un mismo sujeto responsable.

Así, no cabría calificar como situación excepcional el supuesto en que respecto de un mismo y único incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral (ad. exemplum: obligaciones en materia de formación) se derive una imputación penal del representante de la empresa, a la vez que a la empresa se le impone una sanción administrativa y eventualmente un recargo de prestaciones. Todo ello siendo, además, posible la exigencia también a la empresa de la compensación de los daños y perjuicios irrogados al trabajador y/o a sus beneficiarios.

124. ¿Qué tipos de responsabilidades se pueden derivar del incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud laboral?

Es posible diferenciar dos responsabilidades claramente públicas: la penal y la administrativa, una privada – la responsabilidad civil - , y finalmente una de naturaleza mixta (pública y privada), como es el recargo de prestaciones.

B. Responsabilidad penal

125. ¿Cuál es la finalidad que persigue satisfacer la responsabilidad penal en materia de seguridad y salud laboral?

La finalidad principal que trata de satisfacer la responsabilidad penal derivada de un incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral es la protección de una serie de derechos fundamentales y esenciales de la persona tales como son la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores.

En este contexto es cierto que cabría decir que *"todo accidente de trabajo genera una afectación a la vida, salud e integridad física de un trabajador"* y, consiguientemente, siempre sería susceptible de ser sancionable penalmente, pero la responsabilidad penal ha de concebirse como la respuesta más contundente que puede establecerse por un ordenamiento jurídico contra un incumplimiento (función de *ultima ratio*).

En otras palabras, técnicamente la responsabilidad penal no puede convertirse – ni de hecho, ni de derecho - en una respuesta habitual, común u ordinaria ante cualquier infracción de la normativa prevencionista, sino que ha de configurarse como una responsabilidad que debe actuar ante aquellas infracciones que sean especialmente graves.

126. ¿Qué significa que existe un delito de riesgo en materia de seguridad y salud laboral?

El Código penal español vigente (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre) regula en los artículos 316 y 317 los delitos específicos que pueden producirse en materia de seguridad y salud laboral.

Sin duda, un hecho diferencial de la regulación penal española es lo constituye la previsión de un “delito de riesgo” en materia de seguridad y salud laboral.

En efecto, la reforma del Código Penal en el año 1995 incorporó como una de las novedades más relevantes la previsión de un delito de riesgo en materia de seguridad y salud laboral.

Esto es, para que surja una responsabilidad penal no se requiere que el incumplimiento doloso o negligente del sujeto responsable haya provocado un accidente más o menos grave de un trabajador, sino que lo que se exige es que el incumplimiento *"ponga así en peligro grave su vida, salud o integridad física"*.

De tal forma que para que se consuma el delito se requiere la generación de un peligro grave y concreto para los bienes jurídicos objeto de protección, por lo que nos encontramos ante un delito de los denominados *"de riesgo"* y no *"de resultado"*.

Lo anterior no quiere decir que no exista respuesta penal ante la producción de un resultado, sino que la singularidad en materia de seguridad y salud laboral es precisamente la tipificación de un delito de riesgo, más allá de la respuesta jurídica ante los delitos de resultado, dado que cuando ese riesgo creado por un incumplimiento se materialice en una lesión para la vida, la integridad física o la salud de un trabajador, concurrirá además —ya se verá con qué alcance— la responsabilidad penal tipificada en los delitos de homicidio o lesiones por imprudencia a que se hacía referencia anteriormente.

En este punto, sin duda, la configuración de la infracción, es considerablemente amplia, al referirse a la no facilitación de *"los medios necesarios para que los*

trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas".

En nuestra opinión, por medios necesarios deben entenderse tanto los equipos individuales o colectivos, como otras actuaciones igualmente fundamentales para desempeñar la actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Algunos ejemplos de estas últimas serían la evaluación de riesgos, la organización de la actividad preventiva, la previsión de medidas de emergencia y la formación e información suficientes.

Por último, las sanciones penalmente posibles se estructuran en función de que la infracción se haya producido como consecuencia de una actuación dolosa (art. 316) o por imprudencia grave (317). La primera puede sancionarse con "seis meses a 3 años de prisión" más una multa de 6 meses a 12 meses. Ésta última debe contabilizarse en función de una cantidad de dinero por día-multa que podría alcanzar como máximo los 108.182,17 euros.

Si la actuación ha tenido lugar por imprudencia grave, la pena de prisión puede oscilar entre 3 y 6 meses. Una sanción que con el actual Código penal puede sustituirse por arrestos de fin de semana. La multa también podrá variar entre 3 y 6 meses.

127. ¿Qué tipos delictivos se prevén para cuando se produce un resultado (=daño)?

Como se adelantaba, de haberse producido un resultado, deberemos diferenciar las situaciones en las que nos encontremos ante un delito, de aquellas en las que estemos ante una falta.

Así, con relación al delito, cabe diferenciar:

- a) el delito de homicidio imprudente (art. 142.1 CP), castigado con pena de prisión de uno a cuatro años, además de la de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de tres a seis años (art. 142.3 CP) para el supuesto de que se trate de imprudencia profesional,

b) el delito de lesiones por imprudencia grave, respecto del que la pena a imponer estará en función del alcance de las lesiones, exigiéndose, en todo caso, para que sea delito, que la lesión requiera objetivamente además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. En cualquier caso, las penas previstas abarcan un catálogo que va desde los tres meses a dos años para los supuestos del art. 147.1 CP y 147.2 y de seis a doce años para los casos más graves de pérdida o inutilidad de un órgano o miembro principal o de deformidad (art. 149 y 150).

A las penas anteriormente apuntadas habrá que añadir la de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de uno a cuatro años en el supuesto de tratarse de imprudencia profesional (152.3).

No obstante lo anterior, un elemento en la práctica de enorme trascendencia es que a los efectos de ejecución de una eventual sentencia condenatoria, hay que tener en cuenta la posibilidad que se reconoce en el ordenamiento jurídico penal español de obtener la suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad inferiores a dos años cuando se den los requisitos que establece la ley (art. 80 y 81 C).

No estaremos ante un delito sino una falta (infracción criminal leve) cuando, de acuerdo con lo previsto en el artículo 621 CP se produzca:

1. una imprudencia grave con resultado de lesiones que no requieran tratamiento médico o quirúrgico, castigada con un a multa de uno a dos meses;
2. una imprudencia leve que cause la muerte de otra persona, castigada con una multa de uno a dos meses o una imprudencia leve causante de lesión grave (constitutiva de delito), castigada en este caso con multa de quince a treinta días.

En cualquier caso, al encontrarnos ante un resultado dañoso fruto de un comportamiento “imprudente”, habrá que valorarse desde el punto de vista penal

tanto el deber de cuidado como el concepto de riesgo no permitido que ha provocado dicho resultado dañoso (lesiones o muerte).

En definitiva, la acusación habrá de probar que el sujeto responsable violó su deber jurídico de garante, excluyendo o aminorando la responsabilidad, según los casos, si existió caso fortuito o fuerza mayor y, excepcionalmente, culpa exclusiva de la víctima o de otro profesional, así como cuando el resultado hubiese sido exactamente el mismo aunque el sujeto responsable no hubiera incurrido en incumplimiento alguno, de acuerdo con el principio de la imputación objetiva del resultado.

128. ¿Es posible que ante un mismo incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral concurren el delito de peligro y el de resultado?

Sí. Ciertamente un aspecto técnicamente controvertido y que entendemos que debe solventarse desde una perspectiva normativa es el referido a la coordinación entre el delito de peligro y el de resultado (homicidio o lesiones, según los casos). En estos casos, habrá que considerar a efectos penológicos dos supuestos distintos.

En primer lugar, si como consecuencia de la infracción de las normas de prevención de riesgos se ha puesto en peligro a un trabajador en concreto y esta situación se ha materializado en un resultado dañoso, por ejemplo, en la muerte del trabajador, estaremos en presencia de lo que se denomina “concurso de leyes” que, conforme al artículo 8.3 CP daría lugar a que el delito de lesión absorbería al delito de peligro.

En este supuesto se pueden llegar a consecuencias contradictorias desde el punto de vista punitivo ya que al castigarse el hecho exclusivamente como un delito de lesión por el principio de la consunción, puede que la pena prevista sea inferior a la del delito de riesgo antecedente. Es por ello que, en ese caso, el infractor de la norma de prevención de riesgos se verá beneficiado al aplicarse únicamente la pena del delito de resultado (lesión), inferior, como se ha dicho, según los casos, a la prevista en el delito contra la seguridad de los trabajadores. La referida contradicción normalmente se resuelve aplicando el artículo 8.4ª CP que

establece el principio de la alternatividad, es decir, resuelve el concurso de leyes a favor de la aplicación del delito más grave⁶.

En segundo lugar, si además del trabajador accidentado hubo trabajadores en situación de peligro por ese incumplimiento de la normativa de seguridad laboral, se aplicará el concurso ideal de delitos a resolver por el artículo 77 CP. Es decir, se impondrá la pena por ambos delitos para evitar que la situación de peligro para los demás trabajadores creada por esos incumplimientos quede impune. Este es el criterio apuntado por la Instrucción 1/2001 de la Fiscalía General del Estado y por algunas sentencias del Tribunal Supremo⁷.

129. ¿Es el empresario el sujeto principalmente responsable penal ante un incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral?

El Código Penal español no se fija en la condición de *"empresario"* para establecer la responsabilidad penal derivada de un incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral, sino que – como se adelantaba - lo que pretende es identificar *"quién"* ha *"infringido una norma de prevención"* estando *"legalmente obligado"* a cumplirla (haciendo o no haciendo algo).

En este sentido, si el sujeto que más obligaciones tiene que cumplir en materia de prevención es el empresario respecto de sus trabajadores, no cabe duda que será él quién más posibilidades tenga de ser responsable penal. En este punto, recuérdese como el artículo 14.2 de la LPRL concibe al empresario como el responsable directo y principal en esta materia: *"en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo"*.

En cuanto a la responsabilidad de las personas jurídicas, hay que tener en cuenta que el artículo 318 del Código Penal establece que *"Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que*

⁶ Por todas, Sentencia del Tribunal Supremo 1036/2002 de 4 de junio y sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid 261/2006 de 24 de marzo.

⁷ Entre otras, la sentencia núm. 2445/2001, de 22 de diciembre o la sentencia núm. 1036/2002 de 4 de junio.

hayan sido responsables de los mismos y a quien, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código”.

130. Los prevencionistas ¿pueden ser responsables penales?

Junto al empresario pueden ser responsables de forma alternativa o acumulativa otros sujetos a los que la norma prevencionista también sitúa en una posición de garantes de la prevención, esto es, personas "legalmente obligadas" a cumplir determinadas obligaciones normativas, singularmente los “especialistas” en materia de seguridad y salud laboral: trabajadores designados, prevencionistas que formen parte del servicio de prevención propio o del ajeno, coordinadores en materia de seguridad y salud laboral (construcción), y los recursos preventivos.

131. ¿Y los delegados de prevención?

Aún siendo en la práctica excepcional que en el ejercicio de sus funciones tales trabajadores puedan incurrir en responsabilidad penal⁸. En este punto, hay que tener en cuenta el importante papel que la LPRL les reconoce en el artículo 21.3 a la hora de paralizar las actividades ante riesgo grave e inminente cuando el empresario no adopte tal decisión.

132. ¿Y los trabajadores?

Respecto de los trabajadores sin la anterior dimensión representativa, la duda se produce cuando se leen las obligaciones específicas que, sobre todo, se recogen en el apartado 4 del artículo 29 de la LPRL: *"(deberán) 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 de cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores".*

⁸ Por todas, sentencias del Tribunal Supremo de 14 de julio de 1999 y de 10 de abril de 2004.

Imagínese el supuesto en que, por ejemplo, conociendo el trabajador un determinado riesgo, y siendo éste grave, no informe voluntariamente de tal situación a las personas correspondientes y por ello se produzca un accidente mortal de un trabajador.

Parece coherente afirmar que en supuestos – realmente excepcionales o, al menos, con tendencia a serlo - el trabajador puede ser susceptible de responsabilidad penal. Y ello a pesar de que el artículo 29 de la LPRL en su apartado 3 señale que *"el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores"*, entre las que se encuentra el apartado 4º objeto de discusión, "serán sancionables disciplinariamente", esto es, mediante sanciones laborales que pueden comportar el despido del trabajador.

En otras palabras, entendemos que no cabe plantearse si la LPRL está excluyendo o no la posibilidad de que el trabajador sea responsable penal en materia de seguridad y salud laboral, en el sentido de que la LPRL únicamente está aclarando que el trabajador puede ser sancionado por el empresario si incumple, sobre todo, sus órdenes e instrucciones en materia de seguridad y salud, sin que con ello se elimine su posible responsabilidad penal. En este punto, no resultaría lógico pensar que uno de los sujetos implicados en la prevención de riesgos laborales, como es el trabajador, está excluido de la responsabilidad penal cuando se cumplen todos los requisitos para que aquélla pueda imponerse, sobre todo, porque como hemos observado ni el artículo 316 ni el 317 del Código Penal incluyen o excluyen de este tipo de responsabilidad a determinados sujetos en función de su posición en la empresa pues lo que se sanciona es la "infracción de una norma de prevención" por el "legalmente obligado", y en determinadas ocasiones este sujeto infractor puede ser el trabajador.

De conformidad con ello, cuando haya interés en dirigir una imputación penal a personas distintas de la que es empresario (sea un prevencionista, un delegado de prevención o un trabajador) será necesario reformular esos deberes para asignárselos a éstas, y quizás no sea suficiente con acudir para ello a la normativa de riesgos laborales. Alguno de tales sujetos, como se ha dicho, podrán incurrir en responsabilidad penal *per saltum* merced a la regla del art.

318 CP, sin posibilidad – como se conoce y se analiza posteriormente - de ser sancionados en la vía administrativa.

C. Responsabilidad administrativa

133. ¿Cuál es la finalidad que persigue satisfacer la responsabilidad administrativa?

La finalidad de la responsabilidad administrativa instituida en el ordenamiento jurídico español es clara. Por una parte se trata de garantizar la posición de la Administración Pública como garante último de la existencia de una efectiva "seguridad e higiene en el trabajo", tal y como nos indica expresamente el artículo 40.2 de la Constitución Española. Así como, por otra, se garantiza el interés general de que dicha normativa se cumpla.

134. En la actualidad ¿donde se encuentra regulada la responsabilidad administrativa en materia de seguridad y salud laboral?

En concreto, desde el año 2004, las infracciones y sanciones administrativas en materia de seguridad y salud laboral se regulan en los artículos 11 a 13 (infracciones en materia de prevención de riesgos laborales) 18 y 19 (ETTs y EUs) y 39 a 42 (Responsabilidades y sanciones) del TRLISOS.

Una regulación que ha sido objeto de modificación recientemente mediante la incorporación de una serie de infracciones relativas a la subcontratación en el sector de la construcción (Ley 32/2006) y en cuanto a la cuantía – actualización - de las sanciones (RD 306/2007).

135. ¿Quién ostenta la condición de sujeto responsable?

Desde la perspectiva subjetiva, debe afirmarse que es el empresario quién normalmente incurrirá en este tipo de responsabilidad. Y decimos “normalmente” porque es posible que otros sujetos que intervienen – singularmente – como auxiliares de cumplimiento en materia de seguridad y

salud laboral (entre otros: servicios de prevención ajenos, las entidades auditoras o las empresas de formación) puedan ser igualmente responsables.

En cualquier caso y a diferencia de lo que sucede con la responsabilidad penal, e incluso con relación a la responsabilidad administrativa en otros ordenamientos jurídicos (ad. Exemplum: Alemania) la ley española no reconoce como sujeto responsable administrativo al trabajador.

136. ¿Cuál es el alcance de las diferentes responsabilidades administrativas?

En lo que respecta a la sistematización de las infracciones administrativas, la misma se hace diferenciando las leves, de las graves y de las muy graves.

Las leves (art. 11) se caracterizan por referirse a incumplimientos que no generan un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores y, normalmente están relacionadas con incumplimientos formales (falta de limpieza del centro de trabajo que no derive en riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores, no informar a la autoridad laboral de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales leves, no comunicar apertura de centro de trabajo, no disponer de libro de subcontratación en la obra de la construcción,).

Las graves (art. 12) son, sin duda, el grueso de infracciones tipificadas, abarcando – lógicamente – la mayoría de obligaciones preventivas.

Las muy graves (art. 13), que han sufrido una considerable ampliación a través de la Ley 54/2003 y la Ley 32/2006, normalmente vienen referidas al incumplimiento de las obligaciones referidas a los trabajadores especialmente sensibles (arts. 26 a 28 LPRL) o a las situaciones de especial riesgo (situaciones de emergencia, riesgo grave e inminente, pluralidad de empresarios, construcción...).

Tabla 2. Catálogo de infracciones que producen faltas leves según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

<p>La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.</p>
<p>No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.</p>
<p>No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.</p>
<p>Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.</p>
<p>Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.</p>
<p>Construcción</p> <ul style="list-style-type: none">• No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.• No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes

Tabla 3. Catálogo de infracciones que producen faltas graves según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

<p>Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.</p>
<p>No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p>
<p>No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.</p>
<p>No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.</p>
<p>No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
<p>No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.</p>

<p>Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.</p>
<p>La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.</p>
<p>El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.</p>
<p>La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.</p>
<p>No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.</p>
<p>El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p>
<p>No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.</p>
<p>No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de</p>

riesgos laborales.
No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas. La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.
Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de: <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas. • Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos. • Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo. • Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos. • Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados. • Medidas de protección colectiva o individual. • Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo. • Servicios o medidas de higiene personal. • Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.
La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.
El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para

<p>ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.</p>
<p>No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
<p>No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.</p>
<p>Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.</p>
<p>Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.</p>
<p>Construcción</p> <ul style="list-style-type: none">• Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.• Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.• No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.• Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de

riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

- No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.
- No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.
- No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.

Construcción-Subcontratación

- El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave.
- No comunicar los datos que permitan al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave..
- No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.
- Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.
- El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en

<p>prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, y salvo que proceda su calificación como infracción muy grave,</p> <ul style="list-style-type: none">• La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.• Del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave.
<p>Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.</p>
<p>Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.</p>

Tabla 4. Catálogo de infracciones que producen faltas muy graves según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

<p>No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.</p>
<p>No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.</p>
<p>No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.</p>

La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores

Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

<p>No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.</p>
<p>Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.</p>
<p>Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.</p>
<p>La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.</p>
<p>La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta Ley.</p>
<p>Construcción</p> <ul style="list-style-type: none">• El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.• Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos

legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurren en este caso las circunstancias previstas en la letra c de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

- El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.
- Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurren las circunstancias previstas en la letra c del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.
- El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.
- Del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

137. ¿Cuál es la cuantía económica de las sanciones administrativas?

De conformidad con ello, y este es un factor clave en la comparación con otros ordenamientos jurídicos, la importancia de la responsabilidad administrativa en nuestro sistema de responsabilidades es muy remarcable, debiendo destacarse la progresiva ampliación del ámbito de actuación de esta respuesta jurídica ante incumplimientos en materia de seguridad y salud laboral. Todo ello a la par de una progresiva ampliación de las obligaciones preventivas.

En esta línea debe enmarcarse la última reforma normativa afectante a la cuantía de las sanciones, por cuanto si con anterioridad a la reforma operada por el RD 306/2007 las sanciones oscilaban entre los 30,05 y los 601.012,10 euros, en la actualidad los baremos mínimos y máximos oscilan entre los 40 y los 819.780 euros. Esto es, produciéndose un aumento de más del 35% en la sanción económica máxima posible.

Tabla 5. Tipos de sanciones (Art. 49 LPRL) según la infracción.

INFRACCIÓN	SANCIÓN
Leve	en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
Grave	en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
Muy Grave	en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

138. ¿Cuáles son los criterios que se utilizan para graduar las sanciones administrativas y su cuantificación económica?

Los grados mínimo, medio o máximo de las sanciones dependerán de una serie de criterios apreciables por la Autoridad Administrativa Laboral y que se enumeran en el artículo 39 del TRLISOS:

- a) la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo;
- b) el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades;
- c) la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias;
- d) el número de trabajadores afectados;
- e) las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos;
- f) el incumplimiento de la advertencia o los requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social;
- g) la inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes; y, finalmente,
- h) la conducta general seguridad por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

De conformidad con ello, es evidente que en la configuración del derecho administrativo sancionador español existe una casi nula permeabilidad a factores tan relevantes desde la perspectiva punitiva en esta materia como el grado de

cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral, esto es, en la relación existente entre el índice de incidencia de siniestralidad de la empresa en cuestión y el del sector o subsector en que se haya inscrita.

De tal forma que nuestro derecho administrativo sancionador se caracteriza por una marcada insensibilidad con relación al nivel efectivo de siniestralidad y, por tanto, de cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral. Al igual que termina por simplificar su aplicación objetivando todo tipo de responsabilidad, lo que finalmente está generando una clara tendencia en la actuación de los distintos agentes intervinientes, más que a cumplir la normativa, a evitar las responsabilidades públicas.

139. ¿Existen otras sanciones administrativas en materia de seguridad y salud laboral?

Sí. Tres son los ámbitos de intervención del derecho administrativo cuyo singular análisis consideramos oportuno realizar aunque sea de manera breve:

- la publicidad de las sanciones por infracciones muy graves,
- la prohibición de contratación con el Sector Público y
- la configuración y entendimiento de la infracción muy grave dispuesta en el artículo 13.14 del TRLISOS.

140. ¿En qué supuestos cabe aplicar la publicidad de las sanciones administrativas en materia de seguridad y salud laboral?

En cuanto a la regulación sobre la publicidad de las sanciones por infracciones muy graves, esto es, el RD 597/2007, de 4 de mayo, por el que se prevé la publicación de las sanciones por infracción muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, nos encontramos ante una norma reglamentaria que trata de dar cumplimiento al desarrollo normativo requerido por el actual art. 40.2 del TRLISOS, según el cual, conforme ya disponía el originario art. 49.5 de la LPRL, las sanciones administrativas impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales deberían hacerse públicas.

Tal como dispone el art. 2 de dicha norma, *“el procedimiento para hacer públicas las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales se iniciará, de oficio, mediante propuesta contenida en acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*. Sin embargo, además de la propuesta de la ITSS, corresponderá al órgano competente para resolver sobre la sanción hacer constar en su resolución que dicha sanción será hecha pública.

De esta forma, *“una vez que las sanciones adquieran firmeza, el órgano competente que dictó la primera resolución en el procedimiento sancionador, o, en su defecto, aquel que determine la Comunidad Autónoma, ordenará que se haga pública la sanción en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma de acuerdo con el correspondiente ámbito de competencia”*. Dicha publicación, según la norma reglamentaria, se hará en un plazo no superior a tres meses a contar desde la fecha de adquisición de firmeza del acto.

Por tanto, pese a que la iniciativa puede corresponder a la ITSS en la propia propuesta de sanción, es al órgano competente que decide sobre la imposición de ésta –o, en su defecto, el órgano que designe la Comunidad Autónoma en el ejercicio de sus competencias en este ámbito- a quien corresponde la decisión – debe entenderse reglada y no discrecional- sobre la publicación de la sanción.

Ahora, bien si finalmente se confirma, como ha sucedido con relación a la prohibición de contratar con la APU, que la sanción a publicar requiere firmeza en el sentido más estricto (Acuerdo de la Junta consultiva de contratación administrativa central, de 18 de abril de 2002, consulta 17/2002, JUR 286662/2002), ciertamente no se alcanza a entender de qué manera se satisface la finalidad punitiva de la norma.

Por otra parte, la publicación, como hemos visto, se hará en el boletín oficial correspondiente (BOE o boletín de la Comunidad Autónoma, según el ámbito de competencia – del órgano que impone la sanción que, en definitiva, viene definido por el ámbito de la propia infracción -). Y podrá hacerse conjunta, de conformidad con lo previsto en el art. 2.4 del RD y conforme lo previsto, con carácter general, en el tercer párrafo del art. 60.2 de la LRJAPyPAC, según el cual *“en los supuestos de publicaciones de actos que contengan elementos*

comunes, podrán publicarse de forma conjunta los aspectos coincidentes, especificándose solamente los aspectos individuales de cada acto”.

Además, según lo previsto en el propio decreto, *“dicho órgano podrá hacer públicas las sanciones a otros medios públicos distintos”* de los citados en el apartado 2 del art. 2, en una actuación que, en este caso, sí parece discrecional. En todo caso, dicha publicación en medios distintos de los boletines oficiales correspondientes tendrá que hacerse en los plazos y condiciones establecidos. En este punto, es ciertamente criticable la total libertad que se otorga a las distintas administraciones públicas para decidir tanto si publicar o no dicha sanción en otros medios públicos, como en la propia selección de dichos medios.

Respecto al contenido de la publicación, el art. 3 del RD 597/2007 dispone que ésta incluirá, al menos, los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la empresa sancionada.
- Sector de actividad a que se dedica.
- Número de Documento Nacional de Identidad de las personas físicas o Código de Identificación Fiscal de las personas jurídicas.
- Domicilio social.
- Infracción cometida.
- Sanción económica impuesta, incluyendo la cuantía de la misma, así como las demás sanciones impuestas con carácter principal o accesorio, si las hubiera.
- Fecha de extensión del acta de infracción.
- Fecha en la que la sanción adquiere firmeza

Con todo, no se publicarán los recargos de prestaciones de seguridad social que pudieran derivarse del incumplimiento en materia de prevención origen de la sanción (en caso de que del mismo se hubiera derivado una prestación económica de seguridad social para el trabajador o trabajadores afectados).

Finalmente, el RD prevé la creación de un registro de datos, de consulta Pública, en cada una de las Administraciones competentes. Dicho registro, según dispone el propio art. 4 del RD, no habilitará para tratar los datos contenidos ni para crear ficheros al margen del mismo *“a los efectos previstos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal”*. En

todo caso, se establece, además, que los datos correspondientes a las resoluciones sancionadoras “*se cancelarán a los cinco años a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubieran publicado*”.

En suma, de manera clara la norma reglamentaria persigue la repercusión social del incumplimiento sancionado. Una finalidad ciertamente ajena hasta el momento al ámbito del derecho administrativo sancionador español.

141. ¿En qué supuestos cabe aplicar la prohibición de contratar con el Sector Público por sanciones administrativas en materia de seguridad y salud laboral?

El 30 de abril de 2008 entró en vigor la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, en cuyo artículo 49 dispone la prohibición de contratar con el Sector Público de las empresas que hayan “*sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de disciplina de mercado, en materia profesional o en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad o por infracción muy grave en materia social, incluidas las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (...)*”.

La anterior prohibición aporta una novedad clara, como es una sensible ampliación de la prohibición de contratar, pues se pasa de la noción Administración Pública, a la de Sector Público (a tales efectos véase la diferenciación que el artículo 3 de la Ley incorpora en sus apartados 1 y 2)⁹.

⁹ Artículo 3. Ámbito subjetivo. 1. A los efectos de esta Ley, se considera que forman parte del sector público los siguientes entes, organismos y entidades: a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local. b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social. c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto que pertenezca al sector público o dependientes del mismo, incluyendo aquellas que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad. d) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a f) del presente apartado sea superior al 50 por ciento. e) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren el artículo 6.5 de la Ley

En cuanto a la declaración de la prohibición, el artículo 50 de la Ley dispone para el supuesto que se analiza que la prohibición se apreciará directamente por los órganos de contratación, subsistiendo mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinan, requiriéndose la previa declaración de su existencia mediante procedimiento al efecto.

El mismo precepto dispone que en los casos, como el que se analiza, en que sea necesaria una declaración previa sobre la concurrencia de la prohibición, el alcance y duración de ésta se determinarán siguiendo el procedimiento que en las normas de desarrollo de esta Ley se establezca atendiendo, en su caso, a la existencia de dolo o manifiesta mala fe en el empresario y a la entidad del daño causado a los intereses públicos. La duración de la prohibición no excederá de cinco años, con carácter general, o de ocho años en el caso de las **prohibiciones** que tengan por causa la existencia de una condena mediante sentencia firme.

30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y la legislación de régimen local. f) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por ciento por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades. g) Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. h) Cualesquiera entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión, o nombren a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración, dirección o vigilancia. i) Las asociaciones constituidas por los entes, organismos y entidades mencionados en las letras anteriores.

2. Dentro del sector público, y a los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de Administraciones Públicas los siguientes entes, organismos y entidades: a) Los mencionados en las letras a) y b) del apartado anterior. b) Los Organismos autónomos. c) Las Universidades Públicas. d) Las entidades de derecho público que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad, y e) Las entidades de derecho público vinculadas a una o varias Administraciones Públicas o dependientes de las mismas que cumplan alguna de las características siguientes: 1.ª que su actividad principal no consista en la producción en régimen de mercado de bienes y servicios destinados al consumo individual o colectivo, o que efectúen operaciones de redistribución de la renta y de la riqueza nacional, en todo caso sin ánimo de lucro, o 2.ª que no se financien mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios.

No obstante, no tendrán la consideración de Administraciones Públicas las entidades públicas empresariales estatales y los organismos asimilados dependientes de las Comunidades Autónomas y Entidades locales.

No obstante, finaliza el precepto disponiendo que el procedimiento de declaración no podrá iniciarse si hubiesen transcurrido más de tres años, con relación que analizamos, desde la firmeza de la resolución sancionadora. En cualquier caso, la competencia para declarar la prohibición de contratar corresponderá al Ministro de Economía y Hacienda, que dictará resolución a propuesta de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado. La prohibición así declarada impedirá contratar con cualquier órgano de contratación, quedando su eficacia condicionada a su inscripción o constancia en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas que corresponda.

En cualquier caso y aún generándose nuevas dinámicas que favoreciesen la aplicación de esta sanción ampliada con la entrada en vigor de la nueva Ley sobre la materia, entendemos que ni su configuración actual – ni la anterior - se adecua a la satisfacción de la finalidad punitiva que ha de cumplir el derecho administrativo sancionador y que, nuevamente, en materia de seguridad y salud laboral debería hacer pivotar sanciones como la presente en los niveles efectivos de siniestralidad de cada empresa.

En otras palabras, entendemos que la regulación actual, carece de toda conexión entre la regulación existente (prohibición de contratación cuando exista una sanción grave) y la finalidad preventiva que toda norma punitiva debería tratar de satisfacer en términos de eficacia y eficiencia jurídica.

142. ¿Qué alcance tiene lo dispuesto en el artículo 13.14 de la LISOS?

El artículo 13.14 del TRLISOS (introducido por la Ley 54/2003) tipifica como infracción muy grave la suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de la ley (seguridad y salud laboral v. subcontratación y cesión legal de trabajadores), en ningún caso está imposibilitando que contractualmente las empresas puedan concretar el alcance de la acción de regreso entre ellas.

En nuestra opinión, lo que dicho precepto sanciona, además de declarar nulas, son las cláusulas en las que bajo la concreción de una acción de regreso una empresa (singularmente principal respecto de la contratista, la contratista respecto de la subcontratista o empresa usuaria respecto de la ETT) modifique su

status legal como empresa responsable solidaria, de tal forma que dificulte que la víctima o la administración pueda reclamar contra ella por el pago íntegro de la sanción o indemnización, o prevea una acción de repetición que finalmente la exonere totalmente de la responsabilidad que en primera instancia haya podido asumir.

Como decíamos, sin pretender modificar la propia institución de la responsabilidad solidaria, en ningún caso cabe interpretar como nulas aquellas cláusulas que tratan de aclarar de manera lícita la distribución de la responsabilidad en la relación interna entre corresponsables solidarios.

D. El recargo de prestaciones de la seguridad social

143. ¿Qué es el recargo de prestaciones?

Como es conocido, todo trabajador que sufre un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional (AT/EP) tiene derecho a recibir una prestación pública de la Seguridad Social que será más o menos importante en función, básicamente, de las cotizaciones realizadas y de las lesiones profesionales que se hayan derivado del propio siniestro.

No obstante lo anterior, en el ordenamiento jurídico español se regula una figura realmente atípica si nos comparamos con otros ordenamientos jurídicos: el recargo de prestaciones.

Según lo establecido en el artículo 123 del TRLGSS *“todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características de la edad, sexo y demás condiciones de trabajo”*.

144. ¿Cuál es el significado y la finalidad del recargo de prestaciones?

El recargo surgió en España como un mecanismo que, fundado en una responsabilidad objetiva del empresario, establecía una compensación limitada de los daños derivados del accidente de trabajo tratando de mejorar la protección del trabajador dañado cuando se acredita la culpa del empresario.

Con la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 se conseguía que los trabajadores lograran una protección rápida y relativamente segura frente a las situaciones de necesidad derivadas de los accidentes de trabajo, evitando las dificultades, casi insuperables, de la prueba de la culpa del empresario, a través de un costoso y largo proceso. Pero los empresarios conseguían, a su vez, la limitación de la reparación.

Y es que el inicial “principio de inmunidad” de nuestra regulación supone que quien percibe las indemnizaciones previstas en el sistema legal de responsabilidad objetiva por accidente trabajo no puede ejercitar la acción civil por culpa para la reparación del daño.

El problema evidente que genera esta situación es que, con ella, la víctima pierde la diferencia entre el importe del daño total y el de la indemnización legal. Una pérdida en muchas ocasiones importante, incluso cuando el sistema de indemnizaciones legales (prestaciones de seguridad social) tiene en cuenta el grado de cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral de la empresa. Situación (=bonus malus) que, por otra parte, no sucede en España, a diferencia de, singularmente, el ordenamiento jurídico francés (sobre esta cuestión, véase el siguiente apartado de propuestas de *lege ferenda*).

Esta pérdida era fácil justificarla por el carácter objetivo de la responsabilidad, pero era menos tolerable cuando el accidente de trabajo se había producido con infracción de las medidas de seguridad exigibles, es decir, cuando mediaba culpa del empresario. Por ello el surgimiento causal y justificado del recargo en nuestro ordenamiento jurídico. Así, con el recargo no se buscaba tanto una reparación íntegra del daño, sino que simplemente se trataba de mejorar el equilibrio de compromiso entre intereses contrapuestos.

Pues bien, el anterior equilibrio se rompe cuando a partir de la Ley Articulada de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966 y luego en la LGSS se abandona el principio de inmunidad y se instaura un triple sistema de reparación que aún mantenemos (arts. 123.1 y 3, 127.3 TRLGSS y 42.3 LPRL):

- el recargo es compatible con las prestaciones de Seguridad Social derivadas de accidente de trabajo;
- las prestaciones de seguridad social y el recargo son compatibles con la indemnización adicional por responsabilidad civil del empresario y
- tanto el recargo como las prestaciones de seguridad social son compatibles con las sanciones administrativas y penales que puedan derivarse de la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.

De conformidad con ello y como se ha analizado, en el ordenamiento jurídico español se abren, por tanto, tres vías de indemnización:

(1) las prestaciones de Seguridad Social por accidente de trabajo, que actúan como un seguro de la responsabilidad objetiva del empresario;

(2) el recargo de prestaciones, que responde a una responsabilidad específica por culpa del empresario, cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se produce con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y

(3) la responsabilidad civil adicional, que debería en teoría cubrir la diferencia entre el daño reparado por las prestaciones de la Seguridad Social y el daño total producido por el accidente.

145. ¿Por qué se dice que el recargo de prestaciones tiene naturaleza pública y privada?

A diferencia de lo que sucede con el resto de las responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral, la del recargo es, seguramente, la de más difícil conceptualización, y es habitual observar como se la califica como una

responsabilidad especial, extraordinaria o específica debido a su “doble naturaleza”.

En efecto, de un lado se le reconoce un carácter sancionador, punitivo o público, de ahí que se imponga por la Administración Laboral y se prohíba terminantemente que el empresario responsable pueda concertar un seguro que cubra esta responsabilidad. Pero, por otro lado, es una responsabilidad dirigida también al resarcimiento de los daños producidos en el trabajador como consecuencia de un incumplimiento empresarial de la normativa prevencionista.

En suma, el recargo cumple una función coercitiva, sancionadora y resarcitoria. Por tanto, su naturaleza es pública, por cuanto constituye una pena patrimonial para el empresario que no puede ni transmitir (asegurar) ni compensar; y privada, ya que acrece la prestación a que tiene derecho el trabajador o sus derechohabientes.

146. ¿Cuáles son los requisitos para imponer un recargo de prestaciones?

En cuanto a su configuración, para que sea posible la imposición del recargo se requiere la existencia de un resultado, es decir, de un AT/EP, no siendo posible su actuación ante las infracciones de la normativa prevencionista que generen meras situaciones de riesgo. Además, es preciso que el AT/EP sea consecuencia del incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, sea por infracción de alguna obligación concreta como por incumplimiento del deber genérico que a la protección eficaz de los trabajadores se impone al empresario en el artículo 14.1 de la LPRL.

Por último, al ser una sanción parcialmente punitiva y por su carácter inasegurable técnicamente exigirá la concurrencia de una negligencia empresarial por la que se haya producido el incumplimiento que haya generado un AT/EP. La situación contraria, que es la que a nuestro juicio sucede en numerosas ocasiones, esto es, la sancionabilidad de tales infracciones cuando no sean producto de la actuación negligente del empresario (responsabilidad objetiva), comporta la propia desnaturalización de esta responsabilidad.

Así, en la actualidad entendemos que los órganos judiciales están siendo muy proteccionistas en la valoración de los incumplimientos que dan origen a la imposición del recargo, pues en no pocos casos cuando existe un AT/EP se considera que ello ha sido debido a un incumplimiento como mínimo de aquella obligación genérica, sin que se entre a valorar si tal infracción se ha producido por la imprudencia empresarial, modulándose – a lo sumo – dicha responsabilidad de apreciarse imprudencia del trabajador¹⁰, siendo excepcionales los supuestos en los que ocurrido un accidente de trabajo no se aprecia infracción empresarial o la imprudencia del trabajador se valora como la única causa del accidente¹¹.

En suma, cabe afirmar que la configuración judicial del recargo es de una responsabilidad cuasi-objetiva, sin que – como suele ocurrir cuando se trata de este tipo de responsabilidades – se permita (incluso se exija) su aseguramiento. La posición actual de los tribunales, de seguir generalizándose generará que el empresario será siempre responsable de una sanción que no podrá ni evitar, dado que no resulta relevante si ha sido diligente o no, pues ocurriendo un AT/EP se le sanciona, ni asegurar. Consecuencias, ambas, que entendemos no benefician ni a la naturaleza punitiva, ni a la resarcitoria que parece debería cumplir el recargo tal y como lo hemos conceptualizado normativa y judicialmente en nuestro ordenamiento jurídico.

147. ¿Quién es responsable del pago del recargo cuando concurren varios empresarios en un centro de trabajo o en el supuesto de las ETTS Y EUS?

Para finalizar queda referirse a los casos, cada vez más habituales, en los que se produce un accidente de trabajo en situaciones de pluralidad empresarial. Serían los casos en los que el siniestro afecte a un trabajador de una empresa contratista cuando está prestando servicios para la empresa contratante (empresa principal), o el del trabajador cedido por una ETT a una empresa usuaria.

Frente a estos supuestos de pluralidad empresarial ante una misma prestación de servicios (empresario con el que se contrata y empresario para el que se trabaja),

¹⁰ Por todas, STSJ de Castilla y León, de 27 de junio de 2007, AS. 2585.

¹¹ Entre otras, STSJ de la Comunidad Valenciana, de 4 de mayo de 2004, AS. 3625; y STSJ de Madrid, de 2 de abril de 2007.

la LPRL ha previsto también determinadas reglas referentes a la identificación del empresario que debe pagar el recargo.

En efecto, cuando el accidente de trabajo del trabajador de una empresa contratista se haya producido en el centro de trabajo del empresario principal, éste último responderá solidariamente con el empresario del trabajador del pago del recargo que se pudiera imponer (art. 42.2 de la LPRL). En caso contrario, es decir si el accidente de trabajo no se produce en el centro de trabajo del empresario principal, aún y siendo una actividad subcontratada, responderá del pago del recargo el empresario del trabajador. Por otra parte, es la empresa usuaria de un trabajador cedido por una ETT la que responderá de manera principal del pago de tal recargo (art. 16 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal - LETT -). Como se observa, en ambos supuestos el sujeto responsable es o puede ser acumulativa o, alternativamente, un empresario diferente a aquél que contrató al trabajador¹².

E. Responsabilidad civil

148. ¿Cuál es la finalidad y justificación de la responsabilidad civil?

Como se ha ido observando, son múltiples las responsabilidades que se pueden derivar del incumplimiento de la normativa prevencionista. Desde la perspectiva de las formas de compensar el daño derivado de un accidente de trabajo, el trabajador o su/s beneficiario/s podrán ser perceptores de las prestaciones públicas de la Seguridad Social, así como – eventualmente y como se ha analizado con anterioridad - del recargo que de tales prestaciones deba asumir el empresario. Sin embargo, es posible que tales cantidades no sean suficientes para resarcir de daño finalmente generado por el accidente de trabajo, siendo entonces cuando puede reclamarse la indemnización de daños y perjuicios

Esto es, en el ordenamiento jurídico español, a diferencia de lo que sucede – como observaremos en el siguiente apartado – en otros países (léase Francia, Alemania, EE.UU, ..), el recurso a la responsabilidad civil del empresario ante la

¹² En materia de subcontratación, por todas, STSJ de Castilla y León, de 27 de junio de 2007, AS. 2585. En materia de ETT-EU, por todas, STSJ de 9 de Cataluña, de 9 de abril de 2003, AS. 2090.

producción de un daño derivado de un accidente de trabajo no se limita por el hecho de que el trabajador pueda percibir una mayor o menor prestación de seguridad social.

En efecto, los artículos 1101 y siguientes y 1902 y siguientes del Código Civil (CC) son los que regulan la reclamación de daños y perjuicios derivada de responsabilidad contractual y extracontractual, respectivamente. Así, el artículo 1101 dispone que *"Quedan sujetos a la indemnización de daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquéllas"* y el artículo 1902 que *"El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado"*.

149. ¿De qué manera se valoran los daños derivados de un accidente de trabajo?

En cuanto a la valoración de los daños derivados de un accidente de trabajo, tanto la defensa de parte, como finalmente los tribunales españoles suelen recurrir – como criterio orientativo principal - a las pautas valorativas dispuestas en la normativa sobre daños causados a las personas por accidentes de circulación, esto es, para el 2007, a la resolución de 7 de enero de 2007, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por la que se publican las cuantías de las indemnizaciones por muerte, lesiones permanentes e incapacidad temporal que resultarán de aplicar durante 2007, el sistema para valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación.

En este punto, recuérdese que el texto refundido de la Ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, establece que anualmente, con efectos de primero de enero de cada año, deberán actualizarse las cuantías indemnizatorias que se recogen en el sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación y, en su defecto, quedarán automáticamente actualizadas en el

porcentaje del índice general de precios al consumo correspondiente al año natural inmediatamente anterior¹³.

En este punto, la reciente STS de 11 de julio de 2007 (social, sala general), exige que la valoración de los daños derivados de un accidente de trabajo se haga de manera vertebrada “explicando y motivando cada uno de los daños y su valor”. Para el Tribunal, esa valoración la puede facilitar el sistema de valoración previsto para los accidentes de tráfico, afirmando que “si se dice que se sigue (dicha baremación) hay que razonar los motivos por los que no se respeta en un punto”

¹³ Así, por todas, la STS de 27 de noviembre de 2006 (RJ 9119), en la que se nos recuerda que “la doctrina de esta Sala no ha rechazado la posibilidad de tener en consideración, como criterio orientativo (que no de obligatoria observancia) para la fijación de la indemnización de daños y perjuicios, el sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación previstos en el Anexo a la Disposición adicional octava de la Ley 30/1995, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, en orden a efectuar el cálculo correspondiente en supuestos distintos de los previstos en la norma. Así se contempla en la Sentencia de 26 de marzo de 1997 (RJ 1997, 1864), en la que se declara que la cuantificación de los daños y perjuicios ha de efectuarse por el órgano jurisdiccional discrecionalmente, y por lo mismo escapa al control de casación, aunque ciertamente, la discrecionalidad con que en el ejercicio de la función de cuantificación actúan los Tribunales no impide que el órgano jurisdiccional acuda, como criterio orientativo, a lo consignado en un baremo, siendo también cierto que los órganos de instancia tan solo cumplirán estrictamente su función jurisdiccional cuando el resultado de la prueba permita, por su coincidencia relativa con los términos del baremo, aceptar lo consignado en el mismo, y cuando, por el contrario, las probanzas practicadas en juicio arrojen un resultado sensiblemente diferente de los términos que se recogen en el baremo, el juzgador de instancia deberá, en cumplimiento de su función jurisdiccional, y para evitar que la discrecionalidad se convierta en arbitrariedad, recoger el resultado concreto de lo probado en autos, desdeñando la solución normativa que, por su carácter general, no se adapta a todos los casos contemplados en actuaciones judiciales. En la Sentencia de 10 de febrero de 2006 (RJ 2006, 674), que menciona la de 11 de noviembre de 2005 (RJ 2005, 9883), esta Sala ha declarado que la jurisprudencia más reciente ha aceptado que los criterios cuantitativos que resultan de la aplicación de los sistemas de valoración, y en especial el que rige respecto de los daños corporales que son consecuencia de la circulación de vehículos de motor, pueden resultar orientativos para la fijación del pretium doloris teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes en cada caso”.

150. ¿De qué manera se coordina la responsabilidad civil con otras formas de compensar el daño derivado de accidente de trabajo?

En cuanto a la relación de coordinación entre las diferentes formas de compensar el daño, los tribunales españoles han determinado:

1. Que la cuantía percibida como prestación de seguridad social debe descontarse de la valoración final que se haya efectuado del daño derivado de un accidente de trabajo
2. Que, igualmente y de existir, debe descontarse lo obtenido en concepto de mejora voluntaria de las prestaciones de seguridad social.
3. Que, en cambio y finalmente, debe acumularse la cuantía percibida en concepto de recargo de prestaciones.

En efecto, con relación a las prestaciones de seguridad social, si bien varias sentencias del Tribunal Supremo se ha postulado la deducción del “capital-coste” de la pensión de seguridad social reconocida al trabajador (singularmente, STS de 9 de febrero de 2005, RJ 6358), la reciente STS (social, sala general), de 17 de julio de 2007, modifica la doctrina anterior del Tribunal Supremo en base a que si se accediese al descuento de dicho capital-coste “se llegaría al absurdo de que el perjudicado, al descontárselo las prestaciones de seguridad social cobradas, no percibiría (normalmente) cantidad alguna”. Para el Tribunal Supremo, lo correcto es que la compensación se produzca entre conceptos homogéneos, lo que con relación a las prestaciones de seguridad social sólo abarca las indemnizaciones reconocidas únicamente como lucro cesante.

En cuanto al recargo de prestaciones de la seguridad social, desde la STS (social y sala general) de 2 de octubre de 2000 (RJ 9673) se viene manteniendo que el recargo por falta de medidas de seguridad es independiente y no se descuenta de la valoración e indemnización de daños y perjuicios, al hacerse primar su finalidad y naturaleza punitiva y sancionadora, sobre la resarcitoria. Esto es, jugando un rol de daños punitivos en el sentido más estricto, por cuanto – como se conoce – no se permite su aseguramiento.

151. ¿Qué jurisdicción es la competente para la imposición de la responsabilidad civil?

Finalmente, en cuanto a la jurisdicción competente, si bien en la actualidad nadie duda de que el trabajador puede reclamar contra el empresario los daños y perjuicios irrogados por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, no sucede lo mismo cuando debe decidirse ante qué juez (civil o social) debe interponerse la demanda, por cuanto independientemente de que la sala de conflictos de competencia del Tribunal Supremo se haya pronunciado en más de una ocasión a favor de la competencia del orden social (véase a este respecto el completo Auto de 21 de diciembre de 2000, RJ. 2115/2002), lo cierto es que aún en la actualidad, tanto la jurisdicción civil como social se irrogan la competencia sobre tales conflictos.

Ejemplo de la interpretación que se sostiene en el orden social es la STS de 26 de enero de 2006 (RJ 1554): *“Esta norma genérica y concreta de competencia no es contradicha por el hecho de que el trabajador, que sufrió el accidente de trabajo, haya elegido la vía penal para restaurar el orden jurídico perturbado por el delito tanto en la esfera pública -pena-, como en la esfera privada -resarcimiento e indemnización de daños sufridos- y, además la pretensión que, ahora, en la vía procesal laboral se ejercita tampoco entra en contienda con la sentencia condenatoria penal que condenó al trabajador, como autor responsable de una falta penal cometida por su acción imprudente, a su vez constitutiva de accidente de trabajo, a la pena y a la indemnización, en el concepto de responsable civil directo, y, además, al empleador, como responsable civil subsidiario. Esta sentencia ha devenido firme y su firmeza no es debatida en el actual proceso laboral, en el que lo único cuestionado es si el trabajador demandante tiene derecho a que el empresario demandado le reintegre en la cantidad que satisfizo al perjudicado como responsable civil directo del ilícito penal. Y en este caso el título de pedir no es la sentencia penal, que ya se ejecutó, sino el haz de derechos y deberes que nacen del contrato de trabajo -concretamente entre ellos el pacto alegado por el trabajador, que constituye el título constitutivo de su pretensión- y de las normas que le regulan, lo que pertenece a «la rama social del derecho». Es de recordar, al efecto, que, aún ejercitada dentro del proceso penal, la pretensión civil (incluyendo, bajo este término, el complemento, en cuanto a la fijación de daños y perjuicios de la prestación social, que puede surgir del accidente de*

trabajo y con apoyo legal en el propio contrato de trabajo), no pierde, conforme constante jurisprudencia, procesalmente su naturaleza por el hecho de haber sido ejercitada en el orden jurisdiccional penal o, incluso civil, de modo que, en realidad, este conocimiento de la acción civil dentro del proceso penal, de carácter eventual en cuanto está condicionada a la responsabilidad penal y a la no reserva de la acción civil por el perjudicado (art. 112 Ley Enjuiciamiento Criminal [LEG 1882, 16]) viene sometidos a sus propios preceptos. En definitiva, la cuestión planteada entre el trabajador -declarado responsable civil directo, como consecuencia de su responsabilidad penal- y el empleador -declarado en la vía penal responsable civil subsidiario en virtud del contrato de trabajo que le une al trabajador infractor- sobre quien debe pagar los daños nacidos del ilícito penal, derivan del contrato de trabajo, y por tanto su conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral”.

Por lo que respecta a la jurisdicción civil, baste referirse a la STS de 27 de noviembre de 2006 (RJ 9119): *“Sobre la cuestión aquí suscitada dice la sentencia de esta Sala de 29 de noviembre de 2005 (RJ 2006, 36), cuya doctrina es recogida por otras recientes sentencias, como las de 21 de junio (RJ 2006, 3081) y 13 de septiembre de 2006, que «es reiterada y conocida la doctrina jurisprudencial que establece la compatibilidad, en cuanto a indemnizaciones por accidente de trabajo , y las dimanantes del acto culposo, en su proyección civil, pues no se produce exclusión enfrentamiento entre ambas jurisdicciones, toda vez que las prestaciones de carácter laboral nacen de la seguridad social y por causa de la relación laboral, que preexiste a las responsabilidades de carácter extracontractual, surgiendo éstas de diferente fuente de obligaciones, como declaró la sentencia de 21 de noviembre de 1995 (RJ 1995, 8896) (sentencia del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 1997 [RJ 1997, 3835]). En efecto de los arts. 9.5 y 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (RCL 1985, 1578, 2635) se desprende que la materia para determinar la competencia del orden jurisdiccional social se refiere a las cuestiones concernientes al ámbito propio del contrato de trabajo y a otras relacionados con los conflictos colectivos, la Seguridad Social y las Mutualidades; y tal circunstancia vinculante no concurre en el supuesto litigioso, donde lo acontecido fue la plasmación de un resultado dañoso como consecuencia de un hecho realizado en los quehaceres laborales, lo cual excede de la órbita específica del contrato de trabajo, y permite entender que su conocimiento corresponde al orden civil por su carácter residual y extensivo, máxime a que en la demanda se hace*

alusión a que la acción ejercitada es la personal de resarcimiento de daños y perjuicios con cobertura en los arts. 1902 y 1903 del Código Civil (LEG 1889, 27) (sentencias del Tribunal Supremo de 21 de marzo de 19997 [RJ 1997, 2186], 13 de octubre de 1998 [RJ 1998, 8373]) (sentencia de 13 de julio de 1999 [RJ 1999, 5046]). Y asimismo, también tiene declarado que siendo patente la superación del principio de indemnidad del empresario y de los límites de la reparación, resulta aconsejable, dada la compatibilidad entre las indemnizaciones fundadas en la responsabilidad civil del empresario y las prestaciones de la Seguridad Social originadas por el mismo supuesto de hecho ?art. 127.3 de la Ley de Seguridad Social de 1994 (RCL 1994, 1825) y art. 97.3 de la Ley de Seguridad Social de 1974 (RCL 1974, 1482) ? mantener, en garantía del principio de reparación íntegra del daño, la competencia del orden jurisdiccional civil para conocer la posible culpa del empresario fundada en los arts. 1902 y 1903 del Código Civil (LEG 1889, 27) (sentencia del Tribunal Supremo de 8 de octubre de 2001 [RJ 2001, 8551])». Doctrina que se reitera en la más reciente sentencia de 31 de marzo de 2006 (RJ 2006, 5306) según la cual: «Dice la sentencia de 2 de julio de 2001 (RJ 2001, 1700): "La tesis recurrente debe ser atendida porque la jurisprudencia de esta Sala, que es la que ha de invocarse en un recurso de casación civil dimanante de un proceso cuya demanda rectora se fundaba en el art. 1902 del Código Civil (LEG 1889, 27), ha venido manteniendo, con la excepción en cierto modo representada por las sentencias de 24 de diciembre de 1997 (recurso núm. 3219/1993 [RJ 1997, 8905]), 10 de febrero de 1998 (recurso núm. 505/1994 [RJ 1998, 979]) y 20 de marzo de 1998 (recurso núm. 741/1994 [RJ 1998, 1708]), la competencia del orden jurisdiccional civil para conocer la responsabilidad civil por culpa extracontractual del empresario por muerte o lesiones del trabajador sufridas mientras desempeñaba su trabajo. Dicha jurisprudencia no es la que aplica la sentencia recurrida y la que, después de dictada ésta y pese a las sentencias de la Sala de lo Social y el Auto de la Sala de Conflictos que cita aquélla, se mantuvo en las de 21 de marzo de 1997 (recurso núm. 974/1993 [RJ 1997, 2186]) y 19 de marzo de 1997 (recurso núm. 2968/1993 [RJ 1997, 3885]) sobre la base de la compatibilidad entre las indemnizaciones que podía acordar uno y otro orden jurisdiccional. Finalmente después de las tres sentencias de esta Sala citadas en el párrafo segundo que parecían indicar un cierto giro en la jurisprudencia sobre esta materia, se ha reafirmado sin embargo la competencia del orden jurisdiccional civil siempre que, como en este caso, la demanda no se funde en el incumplimiento de las obligaciones del empresario derivadas del

contrato de trabajo sino en la culpa extracontractual del art. 1902 del Código Civil (LEG 1889, 27), pudiendo citarse al respecto las sentencias de 13 de julio de 1998 (recurso núm. 1299/1994 [RJ 1998, 5122]), 13 de octubre de 1998 (recurso núm. 2009/1994 [RJ 1998, 8373]), 18 de noviembre de 1998 (recurso núm. 1758/1994 [RJ 1998, 9692]), 30 de noviembre de 1998 (recurso núm. 2346/1994), 24 de noviembre de 1998 (recurso núm. 2291/1994), 18 de diciembre de 1998 (recurso núm. 2178/1994), 1 de febrero de 1999 (recurso 2573/1994 [RJ 1999, 745]), 10 de abril de 1999 (recurso núm. 3111/1994), 13 de julio de 1999 (recurso núm. 3619/1994) y 30 de noviembre de 1999 (recurso núm. 1110/1995 [RJ 1999, 8287]) (sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2000 [RJ 2000, 5928])". Doctrina que se reitera en posteriores sentencias de 28 de noviembre de 2001, y 29 de abril (RJ 2004, 2092), 4 de noviembre de 2004 (RJ 2004, 7223) y 19 de julio de 2005 (RJ 2005, 5340)». La demanda iniciadora del proceso de que trae causa este recurso de casación se funda en la culpa extracontractual o aquiliana".

No obstante lo anterior, la reciente sentencia de la sala primera del Tribunal Supremo de fecha 15 de enero de 2008 (rso2374/2000), tras realizar un más que interesante resumen del debate judicial referido, concluye que *"en estos supuestos de reclamaciones civiles como consecuencia del incumplimiento de una relación laboral creada por un contrato de trabajo, para deslindar la competencia es decisivo determinar si el daño se imputa a un incumplimiento laboral o bien a una conducta ajena totalmente al contrato de trabajo. En el ilícito laboral el fundamento para imputar la responsabilidad se halla en la infracción de una norma reguladora de esta materia, ya sea estatal, o colectiva. Para delimitar el incumplimiento laboral se debe estudiar, por tanto, si existe la infracción del deber de protección y la calificación de los hechos, en los que se requiere que el empresario actúe como tal. Por ello, para que sea competente la jurisdicción civil, el daño ha de deberse a normas distintas de aquellas que regulan el contenido de la relación laboral, puesto que, cuando exista un incumplimiento de dicha relación, deberá declararse la competencia de la jurisdicción social. A juicio de esta Sala, por consiguiente, habrá incumplimiento del contrato de trabajo en aquellos casos en que se vulneren las normas voluntarias, colectivas o legales, reguladoras del mismo, porque, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1258 CC, los contratos obligan desde el momento de su perfección "[n]o sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley". Y por ello, las*

obligaciones relativas a la seguridad de los trabajadores forman parte del contenido del contrato de trabajo (...). De acuerdo con lo anterior, debe considerarse que la responsabilidad por accidentes de trabajo nace del incumplimiento de una obligación legal, porque la ley está determinando el contenido obligacional del contrato de trabajo. La obligación de seguridad pertenece al ámbito estricto del contrato de trabajo, porque forma parte del contenido contractual al establecerlo la ley de Prevención de riesgos laborales en el artículo 14: se trata de una obligación general de diligencia incorporada por ley al contenido del contrato de trabajo. Esta Sala, por tanto, fija la doctrina según la cual y en virtud de lo dispuesto en el artículo 9 LOPJ, las reclamaciones por responsabilidad del empresario que sean consecuencia del incumplimiento del contrato de trabajo deben ser competencia de la jurisdicción social”.

Siendo así, parece que nos encontramos ante un importante punto de inflexión en el tratamiento judicial del debate que exponemos. Pues bien, sin negar esta evolución, lo cierto es que con relación al caso más común de accidente de trabajo y reclamación de daños y perjuicios, en el que la reclamación se dirige a más sujetos que al empresario del trabajador dañado, el debate judicial se mantiene, al concluir la referida sentencia afirmando que: *“Si bien es cierto que se ha producido un incumplimiento del contrato de trabajo, al haber sido demandadas en el presente procedimiento personas completamente ajenas al mismo, como ocurre con la hoy recurrente sociedad ALVIC, S.A., debe descartarse la declaración de exceso de jurisdicción, y en virtud de la vis atractiva de la jurisdicción civil establecida en el artículo 9.2 LOPJ, debe declararse la competencia de esta jurisdicción para conocer de la acción de responsabilidad interpuesta por la demandante por la muerte de su hijo. Al no poder dividirse la causa, esta vis atractiva afectará también a aquellas demandadas, una de las cuales es ahora recurrente, que ostentaban una relación laboral con el trabajador fallecido”.*

En suma, cabe resumir la conflictividad judicial referida afirmando que tanto la jurisdicción social como la civil están asumiendo en la actualidad la competencia para conocer y sentenciar supuestos análogos. Una situación que se explica por estar ante una demanda cuyo contenido es civil (daños y perjuicios entre particulares, trabajador y empresario), pero supeditada a una relación laboral. Así pues, dependiendo de ante quién se interponga la demanda, juez civil o social, se asume la competencia dando relevancia al contenido de la

acción o a la relación laboral, respectivamente, para así conocer y sentenciar el caso. No cabe duda que esta situación supone que actualmente existan criterios de valoración diferentes para evaluar los daños derivados de un mismo accidente de trabajo. Una situación que se justifica en la ausencia de una regulación legal que otorgue la competencia para conocer estos supuestos a una u otra jurisdicción.

Lo anterior no quiere decir que el empresario no pueda actuar ante lo que considere que es una actuación incorrecta del servicio de prevención ajeno o, en su caso, de una entidad auditora, sino que tales acciones deberán canalizarse por el tipo de responsabilidad correspondiente como es, fundamentalmente, la responsabilidad civil por los daños y perjuicios provocados por la actuación de esa empresa externa.

F. Responsabilidad laboral

152. De un incumplimiento por parte de un trabajador de la normativa o instrucciones en materia de seguridad y salud laboral ¿cabría el ejercicio del poder disciplinario del empresario?

Hasta el momento, hemos estado analizando tipos diferentes de sanciones que se imponen, singularmente, al empresario ante el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud laboral. Sin embargo, no hemos de olvidar que el trabajador también puede ser sujeto responsable. Imaginemos el supuesto en que se le da una orden sobre utilización de un equipo de protección individual y no la cumple. Sin duda, será una situación ante la que el empresario podrá reaccionar, sancionándole.

En efecto, el artículo 29.3 de la LPRL es muy claro a este respecto cuando nos indica que: *“El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores (...)”*.

La referencia que efectúa el artículo 29.3 de la LPRL al 58.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Trabajador (TRLET) debe entenderse en el

sentido de que es en éste último en donde se reconoce la capacidad del empresario de sancionar las infracciones laborales de sus trabajadores, eso sí, en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

En este punto debe destacarse que mientras la tipificación o enumeración de las faltas y sanciones de tipo administrativo, de seguridad social o penal no puede corresponder a la negociación colectiva por ser materias de orden público reservadas a la Ley (artículo 25 de la CE), lo contrario sucede con las infracciones laborales, pues es el convenio colectivo la norma principal para establecer qué tipo de acciones u omisiones del trabajador son sancionables, incluso con el despido.

Aunque tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la LPRL se enumeran algunos incumplimientos del trabajador que son sancionables, es el propio artículo 58 del TRLET el que remite a los convenios colectivos no sólo la concreción de las faltas sancionables sino también su propia graduación como leves, graves y muy graves.

En cuanto a la tipificación de las sanciones, el artículo 115.2 del TRLPL dispone que *"será nula la sanción cuando (...) no estuviere tipificada en las disposiciones legales o en el Convenio Colectivo aplicable"*. Así, pues, adquieren especial relevancia tanto las sanciones legalmente tipificadas como aquellas cuya previsión sea convencional.

A este respecto, téngase en cuenta que legalmente sólo se tipifican dos sanciones: la suspensión de empleo y sueldo (art. 45.1.h del TRLET) y el despido del trabajador (art. 55 del TRLET). Aún y la parquedad legal para tipificar sanciones, sí se prohíbe de manera clara que aquéllas puedan afectar a los derechos de descanso del trabajador (reduciendo, por ejemplo la duración de las vacaciones o de cualquier otro derecho asimilable) o a la contraprestación económica por los servicios realizados (las multas de haber) (artículo 58.3 del TRLET).

Con todo, la mayoría de los convenios colectivos no están incorporando una regulación en materia de régimen disciplinario en lógica prevencionista, siendo sumamente difícil identificar algún convenio colectivo que apueste por una regulación que siga los criterios anteriormente referenciados.

En este punto, entendemos que la negociación colectiva debería efectuar un esfuerzo importante por “interiorizar” la gestión de la prevención también en este punto, en el sentido difícilmente cabe entender que se ha producido una integración completa de la prevención en la gestión de la empresa (artículo 16 LPRL, reformado por la Ley 54/2003) si el convenio colectivo aplicable no incorporar un régimen de infracciones y sanciones acorde con las medidas de actuación (acción u omisión) planificadas que corresponden al trabajador.

Además, con ello se avanzaría en clarificar el alcance que en esta materia se ha de reconocer a la capacidad de control reconocida al empresario en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

En efecto, resulta esencial que el empresario pueda tener un control suficiente en la determinación de las condiciones de aptitud del trabajador para el desarrollo de su trabajo sin riesgos.

El derecho a la intimidad del trabajador, que incluye su intimidad en datos de salud y médicos, ha de ser respetado en su contenido esencial pero al mismo tiempo limitado por la necesidad de considerar la responsabilidad del empresario en la preservación del derecho a la vida e integridad del trabajador, de forma que, con todas las garantías a su dignidad, sean admitidas y potenciadas medidas que faciliten una fiscalización más extensa y regular de la aptitud del trabajador para desarrollar sus cometidos laborales sin riesgos para sí mismo y para otros.

PARTE CUARTA

Anexos

IX. Sentencias analizadas en materia de delegados de prevención. Criterio de enumeración: orden cronológico

JUR
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Castilla-La Mancha núm. 1229/2009 (Sala de lo Social, Sección 2), de 9 julio
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 492/2009.
Ponente: Ilmo. Sr. D. José Montiel González.

DESPIDO IMPROCEDENTE: inexistencia de transgresión de la buena fe contractual: representante de los trabajadores y delegado de prevención: utilización indebida del crédito horario sindical: falta de habitualidad: injerencia empresarial ilegítima.

El TSJ desestima el recurso interpuesto por la empresa demandada contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Toledo, de fecha 26-11-2008, dictada en autos promovidos en reclamación de despido, en base a lo reseñado en la fundamentación jurídica.

AS 2009\1510
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Galicia núm. 988/2009 (Sala de lo Social, Sección 1), de 3 marzo
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 5929/2008.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Beatriz Rama Insua.
DERECHOS FUNDAMENTALES: garantía de indemnidad: vulneración del derecho: desestimación: inexistencia de represalia empresarial: cambio de puesto de trabajo: ejercicio del poder de dirección: representante de los trabajadores y delegado de prevención: circunstancias concurrentes. El TSJ desestima el recurso interpuesto por el actor contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra, de fecha 03-11-2008, dictada en autos promovidos en reclamación de derechos fundamentales, en base a lo reseñado en la fundamentación jurídica.

JUR
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Andalucía, Granada, núm. 159/2009 (Sala de lo Social, Sección 1), de 27 enero
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 13/2008.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Antonio Angulo Martín.
COMPETENCIA DE LA JURISDICCION LABORAL: tutela del derecho a la libertad sindical: derecho del comité de empresa a participar en la designación de delegados de prevención: Servicio Andaluz de Salud. LEGITIMACION ACTIVA: presidente del comité de empresa: inexistencia: decisión adoptada por una parte del comité, reunido en una comisión no creada en forma por decisión de todos sus miembros. <i>El TSJ, en autos promovidos en reclamación de conflicto colectivo seguidos ante el mismo en proceso en primera instancia, estima la excepción de falta de legitimación activa alegada y, sin entrar en el fondo del asunto, desestima la demanda interpuesta por el presidente del comité de empresa del Servicio Andaluz de Salud..</i>

AS 2008\2364
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cantabria núm. 618/2008 (Sala de lo Social, Sección 1), de 14 julio
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 550/2008.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Rubén López-Tamés Iglesias.
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: delegados de prevención: gastos de desplazamiento: relacionados con su cometido en materia de seguridad e higiene: abono a cargo del empresario: procedencia. <i>El TSJ desestima el recurso interpuesto por la entidad demandada contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Cantabria, de fecha 25-02-2008, dictada en autos promovidos en reclamación de conflicto colectivo, en base a lo</i>

reseñado en la fundamentación jurídica.

AS 2008\2822

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad Autónoma del País Vasco núm. 1803/2008 (Sala de lo Social, Sección 1), de 8 julio

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 1/2008.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Manuel Díaz de Rábago Villar.

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: derechos de participación y representación: derecho de constitución del Comité de Seguridad y Salud y Delegados de prevención: estimación: empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores: pluralidad de centros en un ámbito provincial.

El TSJ estima el recurso interpuesto por los actores contra la Sentencia del Juzgado de lo Social del País Vasco, dictado en autos promovidos sobre conflicto colectivo.

AS 2008\1376

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Aragón núm. 160/2008 (Sala de lo Social, Sección 1), de 27 febrero

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 119/2008.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: reconocimientos médicos: obligatoriedad para el trabajador: requisitos pactados en convenio colectivo: necesaria intervención del comité de seguridad y salud y de los delegados de prevención.

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa «Productos Alimenticios la Bella Easo SA» demandada, contra la Sentencia de 30-10-2007 del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Zaragoza, dictada en autos promovidos en materia de conflicto colectivo.

JUR 2008\27406
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Andalucía, Granada, núm. 672/2007 (Sala de lo Social, Sección 2), de 8 marzo
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 2980/2006.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Emilio León Sola.
LIBERTAD SINDICAL: lesión del derecho: conducta antisindical respecto de los delegados de prevención o miembros de los órganos de salud laboral: desestimación: delegados de prevención: nombramiento: criterios.

AS 2006\1720
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad de Madrid núm. 275/2006 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 31 marzo
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 1329/2006.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Miguel Torres Andrés.
LIBERTAD SINDICAL: lesión del derecho: desestimación: delegados de prevención: sujetos no titulares del derecho.PROCEDIMIENTO LABORAL: adecuación: tutela de derechos fundamentales. <i>El TSJ desestima el recurso interpuesto por los actores contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 16 de Madrid, de fecha 16-11-2005, dictada en autos promovidos en reclamación de libertad sindical, en base a lo reseñado en la fundamentación jurídica.</i>

AS 2006\860
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad de Madrid núm. 107/2006 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 13 febrero
Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 6275/2005.
Ponente: Ilma. Sra. D ^a . María José Hernández Vitoria.
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: delegados de prevención: designación: sistema. <i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid, de fecha 22-06-2005, en autos promovidos sobre reclamación de conflicto colectivo.</i>

AS 2006\809
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cataluña núm. 9814/2005 (Sala de lo Social, Sección 1 ^a), de 20 diciembre
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 6444/2005.
Ponente: Ilma. Sra. D ^a . M ^a Lourdes Arastey Sahún.
LITIS-PENDENCIA: desestimación: falta de identidad subjetiva: procedimiento contencioso-administrativo en impugnación de la sanción impuesta a la empresa por no entregar copia de la evaluación de riesgos laborales a los delegados de prevención: interposición de conflicto colectivo para el reconocimiento de esa obligación.PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: derechos de los trabajadores: participación y representación: delegados de prevención: facultades: acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo: alcance e interpretación. <i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 12 de los de Barcelona, de fecha 02-05-2005, dictada en autos promovidos sobre conflicto colectivo, confirmando lo resuelto en la misma.</i>

AS 2005\1191
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cantabria núm. 652/2005 (Sala de lo Social, Sección 1 ^a), de 1 junio
Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 216/2005.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Rubén López-Tamés Iglesias.
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: derechos de los trabajadores: participación y representación: delegados de prevención: facultades: acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo: extensión y límites.
<i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Santander, de fecha 20-12-2004, en autos promovidos en reclamación de derechos.</i>

AS 2005\2193
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad Autónoma del País Vasco núm. 1189/2005 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 mayo
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 849/2005.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Florentino Eguaras Mendiri.
LIBERTAD SINDICAL: lesión del derecho: conducta antisindical respecto de los delegados de prevención o miembros de los órganos de salud laboral: improcedencia: comité de seguridad y salud: designación de los delegados de prevención: según de criterios de proporcionalidad.
<i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Donostia, de fecha 16-12-2004, en autos promovidos sobre reclamación de tutela de derechos fundamentales.</i>

AS 2005\1034
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cantabria núm. 509/2005 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 4 mayo
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 434/2005.
Ponente: Ilma. Sra. Dª. Mercedes Sancha Saiz.

LIBERTAD SINDICAL: ámbito de aplicación: exclusiones: comités de seguridad y salud y delegados de prevención; procedimiento de tutela: ámbito del proceso: determinación; prueba: inversión: indicios: alcance; existencia: falta de firma del convenio de empresa por un sindicato: exclusión del mismo del comité de seguridad y salud; lesión del derecho: desestimación: exclusión de un sindicato del comité de seguridad y salud: adecuación proporcional al comité de empresa innecesaria. *El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el actor contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de los de Santander, de fecha 12-01-2005, dictada en autos promovidos sobre tutela del derecho a la libertad sindical, confirmando lo resuelto en la misma.*

AS 2005\1028

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad de Madrid núm. 159/2005 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 28 febrero

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 601/2005.

Ponente: Ilma. Sra. Dª. María José Hernández Vitoria.

DERECHOS FUNDAMENTALES: derecho a la integridad física y moral: vulneración: desestimación: inexistencia de trato empresarial abusivo, ni discriminatorio, ni agravio profesional: meros errores burocráticos y discrepancias laborales: delegado de prevención. LIBERTAD SINDICAL: lesión del derecho: desestimación: delegado de prevención: sujeto no titular del derecho. *El TSJ, en autos promovidos en reclamación de tutela de derechos fundamentales, seguidos ante el Juzgado de lo Social núm. 14 de Madrid, desestima el recurso interpuesto por el actor, e inadmite el planteado por la empresa demandada, contra la Sentencia de instancia de fecha 11-05-2004, en base a lo reseñado en la fundamentación jurídica.*

JUR 2004\225919

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad de Madrid núm. 601/2004 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 5 julio

Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 3025/2004.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan José Navarro Fajardo.
LIBERTAD SINDICAL: lesión del derecho: conducta antisindical respecto de los delegados de prevención o miembros de los órganos de salud laboral: desestimación: exclusión de un sindicato del comité de seguridad y salud: comisión «aplicadora» y no «negociadora».CONVENIOS COLECTIVOS: comisiones de trabajo diversas: composición: lesión del derecho de libertad sindical: desestimación: exclusión de un sindicato por no haber suscrito el acuerdo correspondiente: comisión «aplicadora» y no «negociadora».
<i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la Coalición Sindical Independiente de Trabajadores (CSIT-UP), demandante, contra la Sentencia de 10-03-2004 del Juzgado de lo Social núm. 30 de los de Madrid, dictada en autos recaídos en reclamación de tutela del derecho de libertad sindical.</i>

JUR 2004\258083
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Aragón núm. 763/2004 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 23 junio
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 595/2004.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Piqueras Gayó.
LIBERTAD SINDICAL: lesión del derecho: conducta antisindical respecto de los delegados de prevención o miembros de los órganos de salud laboral: denegación de visita sobre temas de salud laboral: impedimento por circunstancias productivas y de seguridad: falta de justificación.
<i>El TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto por el demandante, contra la Sentencia de 05-04-2004 del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Zaragoza, dictada en autos recaídos en reclamación sobre tutela del derecho de libertad sindical, revocándola en el sentido recogido en su parte dispositiva.</i>

JUR 2004\269185

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Aragón núm. 347/2004 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1), de 30 abril
Jurisdicción: Contencioso-Administrativa
Recurso contencioso-administrativo núm. 817/2001.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Ricardo José Cubero Romeo.
INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL: Infracciones: laborales. seguridad e higiene en el trabajo: graves: no proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para actividades de prevención y delegados de prevención: inexistencia: acta de infracción errónea: hechos constitutivos de la infracción referidos a un trabajador que en dicha fecha no tenía la condición de delegado de personal: sanción improcedente. <i>El TSJ de Aragón estima parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Hormigones y Construcciones de Aragón, SL» contra Resolución del consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón de 21-06-2001, relativa a la imposición de sanción por la comisión de dos infracciones graves de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</i>

AS 2004\2286
Sentencia Tribunal Superior de Justicia las Islas Canarias, Las Palmas, núm. 109/2004 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 30 enero
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 1664/2003.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan José Rodríguez Ojeda.
DESPIDO: consecuencias del despido: opción entre indemnización y readmisión: persona a quien corresponde: al trabajador: desestimación: persona contratada por Mutua para prestar servicios asesorando y realizando evaluaciones de riesgos a las empresa afiliadas en cuestiones de prevención de riesgos laborales.PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: delegados de prevención: garantías: alcance y finalidad. <i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la demandante, contra la Sentencia de 11-04-2003 del Juzgado de lo Social núm. 3 de los de Las Palmas de Gran Canaria, dictada en autos promovidos en reclamación por despido.</i>

AS 2006\3324
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad Autónoma del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1), de 7 octubre 2003
Jurisdicción: Social
Procedimiento núm. 8/2003.
Ponente: Ilma. Sra. D ^a . Garbiñe Biurrun Mancisidor.
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: delegados de prevención: designación y número: respeto al principio de proporcionalidad. <i>El TSJ desestima la demanda formulada sobre conflicto colectivo en los términos que se recoge en los fundamentos de derecho de la sentencia.</i>

JUR 2004\115505
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunitat Valenciana núm. 2111/2003 (Sala de lo Social, Sección 1 ^a), de 20 mayo
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 886/2003.
Ponente: Ilmo. Sr. D. María Luisa Mediavilla Cruz.
LIBERTAD SINDICAL: lesión del derecho: delegado de prevención: reparación de las consecuencias: indemnización: daño moral: prohibición de utilizar el comedor de la empresa: circunstancias concurrentes. <i>El TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Vaencia, de fecha 16-12-2002, en autos promovidos sobre reclamación de derecho y cantidad, que es revocada en el sentido que se indica en la fundamentación jurídica.</i>

JUR 2003\70995
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Andalucía, Sevilla, (Sala de lo Contencioso-

Administrativo, Sección 1), de 28 octubre 2002
Jurisdicción: Contencioso-Administrativa
Recurso de Apelación núm. 124/2002.
Ponente: Ilma. Sra. D ^a . María Luisa Alejandre Durán.
INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL: Infracciones: infracciones laborales: seguridad e higiene en el trabajo: graves: prevención de riesgos laborales: no proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención: utilización de estribo de vagón inadecuada: omisión del deber de diligencia en el cumplimiento de las medidas de seguridad: sanción procedente. <i>El TSJ de Andalucía, con sede en Sevilla, desestima el recurso de apelación interpuesto por RENFE contra la sentencia de 25-10-2001 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Cádiz por la que se desestimaba el recurso de alzada contra Resolución de 26-05-1999 de la Delegación Provincial de Cádiz de la Consejería de Industria de Trabajo relativa a sanción en materia laboral.</i>

AS 2002\3096
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Galicia (Sala de lo Social), de 18 julio 2002
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 3395/2002.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Antonio Jesús Outeiriño Fuente.
PARTES PROCESALES: legitimación activa: desestimación: delegado de prevención: interposición de conflicto colectivo. <i>El TSJ, en autos promovidos en reclamación de conflicto colectivo, seguidos ante el Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo, aprecia de oficio la falta de legitimación activa en el demandante, revocando la Sentencia de instancia, de fecha 09-05-2002, en base a lo reseñado en la fundamentación jurídica.</i>

AS 2002\1421

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad de Madrid núm. 54/2002 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 23 enero
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 5428/2001.
Ponente: Ilmo. Sr. D. José Joaquín Jiménez Sánchez.
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: delegados de prevención: derecho a permisos retribuidos para realizar funciones de prevención: no es necesario especificar cuáles concretamente. <i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada contra Sentencia del Juzgado de lo Social nú.m. 15 de Madrid, de fecha 28-05-2001, en autos promovidos en reclamación de derechos.</i>

AS 2002\599
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cantabria núm. 22/2002 (Sala de lo Social), de 17 enero
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 937/2000.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Santiago Pérez Obregón.
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: delegados de prevención: garantías: alcance: no ampara las conductas realizadas con extralimitación de su función representativa; obligaciones del empresario: medidas en situación de riesgo grave e inminente: adopción: no puede causar perjuicio a los trabajadores o a sus representantes: excepción: cuando hayan obrado de mala fe o cometido negligencia grave.FALTAS Y SANCIONES: graduación: proporcionalidad entre la falta y la sanción; falta muy grave: negligencia grave: paralización del puesto de trabajo: medida adoptada por los delegados de prevención; imposición de sanción inferior al grado de calificación de la falta: facultad del empresario. <i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el demandante contra la Sentencia de 07-09-2000del Juzgado de lo Social núm. 3 de los de Santander, dictada en autos promovidos en materia de impugnación de sanción.</i>

AS 2002\298

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cantabria núm. 1699/2001 (Sala de lo Social), de 31 diciembre
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 975/2000.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Rubén López-Tamés Iglesias.
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: delegados de prevención: deberes: incumplimiento: conducta sancionable como falta imputable a la estricta relación laboral; garantías: vulneración: desestimación: medidas adoptadas con extralimitación abusiva de su función representativa: paralización de la actividad laboral sin que exista riesgo grave e inminente. FALTAS Y SANCIONES: tipicidad: concepto; graduación: proporcionalidad entre la falta y la sanción. <i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por los demandantes contra la Sentencia, de 31-07-2000, del Juzgado de lo Social núm. 2 de los de Santander, dictada en autos promovidos en materia de impugnación de sanción.</i>

AS 2002\684
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cataluña núm. 9938/2001 (Sala de lo Social), de 18 diciembre
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 7470/2001.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Felipe Soler Ferrer.
EJECUCION DE SENTENCIAS: plazo: prescripción: desestimación: supuestos. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: delegados de prevención: garantías: horas disponibles: compensación de las no disfrutadas: desestimación: pérdida de la cualidad de delegado de prevención. <i>El TSJ estima en parte el recurso interpuesto por la empresa demandada contra el Auto del Juzgado de lo Social núm. 19 de Barcelona, de fecha 18-06-2001, dictado en autos promovidos en reclamación de reconocimiento de derecho, que es revocado en el sentido reseñado en la fundamentación jurídica.</i>

AS 2001\3059

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cantabria núm. 1057/2001 (Sala de lo Social), de 8 agosto
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 697/2001.
Ponente: Ilma. Sra. D ^a . Mercedes Sancha Saiz.
DERECHOS FUNDAMENTALES: protección jurisdiccional: ámbito del proceso. LIBERTAD SINDICAL: ámbito de aplicación: exclusiones: comités de seguridad y salud y delegados de prevención; procedimiento de tutela del derecho: pruebas: indicios; lesión del derecho: desestimación: falta de indicios. RECURSO DE SUPLICACION: escrito de interposición: plazo: cómputo: desde la fecha de notificación de la providencia teniéndolo anunciado: presentado dentro de plazo. <i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el demandante contra la Sentencia de 19-4-2001, del Juzgado de lo Social núm. 2 de los de Santander, dictada en autos promovidos en reclamación de tutela de libertad sindical.</i>

AS 2000\2420
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Andalucía, Málaga, núm. 1161/2000 (Sala de lo Social), de 16 junio
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 483/2000.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Vela Torres.
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: delegados de prevención: designación: legislación aplicable: convenio colectivo impugnado: suspensión de la ejecutividad del mismo en el aspecto económico. <i>El TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto por el actor contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de los de Málaga, de fecha 17-12-1999, dictada en autos promovidos en reclamación sobre conflicto colectivo, que es revocada en el sentido que se indica en la fundamentación jurídica.</i>

RJ 2000\5905

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 12 junio 2000
Jurisdicción: Social
Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3102/1999.
Ponente: Excmo. Sr. D. José María Botana López.
UNIFICACION DE DOCTRINA: desestimación del recurso: omisión del motivo de infracción de ley así como de su fundamentación; delegados de prevención de riesgos laborales: designación.
<i>El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina (núm. 3102/1999) interpuesto por la sección sindical de CC OO en Tabacalera contra la Sentencia de 6-8-1999, del TSJ de Cantabria, dictada en autos promovidos por la recurrente contra «Tabacalera, SA» y otros, sobre tutela del derecho de libertad sindical.</i>

AS 2000\1326
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Aragón núm. 538/2000 (Sala de lo Social), de 17 mayo
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 311/2000.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Piqueras Gayó.
RECURSO DE SUPLICACION: infracción de normas sustantivas: formalización defectuosa: efectos. COSTAS PROCESALES: imposición a sindicatos. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: delegados de prevención: designación en proporción a la representación obtenida por los sindicatos en el comité de empresa.
<i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Zaragoza, de fecha 28-2-2000, en autos promovidos sobre reclamación de tutela de los derechos de libertad sindical.</i>

AS 2000\4282
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Andalucía, Sevilla, núm. 1729/2000 (Sala de lo Social), de 16 mayo
Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 106/1999.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Víctor Martín González.
LIBERTAD SINDICAL: alcance; lesión del derecho: negación de licencia a delegado de prevención por no especificar las actividades concretas a realizar; indemnización de daños y perjuicios por el comportamiento ilícito: desestimación: requisitos generales. <i>El TSJ desestima los recursos de suplicación interpuestos por las partes actoras contra Sentencia del Juzgado de lo Social de Ceuta, de fecha 21-12-1999, en autos promovidos sobre reclamación de tutela de derecho de libertad sindical.</i>

AS 2000\2593
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Andalucía, Granada, núm. 1242/2000 (Sala de lo Social), de 27 abril
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 122/2000.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Emilio León Sola.
DESPIDO NULO: desestimación: por no ostentar cargo de representación sindical, fundamento de la reclamación, ni acreditar indicios de vulneración de otros derechos fundamentales. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: delegados de prevención: nombramiento: requisitos. CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL: requisitos. <i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el actor contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de los de Granada, de fecha 5-11-1999, dictada en autos promovidos en reclamación sobre despido.</i>

AS 2000\978
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Galicia (Sala de lo Social), de 7 abril 2000
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 5245/1999.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Manuel Domínguez López.
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: delegados de prevención: elección:

critorio de proporcionalidad: desestimación: supuestos. CONVENIO COLECTIVO: desestimación: pacto estipulado entre sindicatos; efectos: determinación.
El TSJ desestima el recurso interpuesto por el sindicato demandante contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de A Coruña, de fecha 2-10-1999, dictada en autos promovidos en reclamación de impugnación de nombramiento de delegados de prevención.

RTC 2000\98 AUTO

Auto Tribunal Constitucional núm. 98/2000 (Sala Primera), de 6 abril

Jurisdicción: Constitucional

Recurso de Amparo núm. 4076/1998.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL: Representatividad de los trabajadores: el derecho a la libertad sindical no ampara un indiscriminado derecho del sindicato a ser integrado en cualquier órgano y en toda circunstancia, incluso en las ocasiones en que la norma legal le reconoce aquél; Organos de representación: Comités de Seguridad y Salud: delegados de prevención: elección: interpretación de la Ley 31/1995: cuestión de estricta legalidad ordinaria: el recurso de amparo no constituye cauce adecuado para efectuar una declaración genérica acerca del modo en que debe efectuarse la interpretación de la legalidad: no corresponde al TC pronunciarse sobre si la norma debió haber contenido o no un criterio para la adopción de acuerdos sobre el nombramiento de los Delegados de Prevención, como tampoco corregir la regulación legal declarando la exigencia constitucional de un criterio proporcional, o de cualquier otro.

Recurso de amparo contra Sentencia de 15 junio 1998, de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, desestimatoria del recurso de casación interpuesto contra Sentencia de 25 marzo 1997, de la Audiencia Nacional, que desestimó pretensión de la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores de que se reconociese su derecho a formar parte del Comité de Seguridad y Salud de acuerdo con un criterio de proporcionalidad en función de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales.
Vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical: inexistencia: carencia manifiesta de contenido constitucional de la demanda: inadmisión del amparo.

AS 2000\3660
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Andalucía, Sevilla, núm. 1240/2000 (Sala de lo Social), de 4 abril
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 835/2000.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Maximiliano Domínguez Romero.
LIBERTAD SINDICAL: vulneración: inexistencia; médico de urgencias: delegado de prevención: denegación de permiso por ser el personal indispensable para el funcionamiento de los servicios médicos. <i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora y estima el de la parte demandada contra Sentencia del Juzgado de lo Social de Ceuta, de fecha 22-12-1999, en autos promovidos sobre reclamación de cantidad.</i>

AS 2000\666
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Andalucía, Málaga, núm. 431/2000 (Sala de lo Social), de 3 marzo
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 2492/1999.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu.
PROCEDIMIENTO LABORAL: adecuación: cuestiones propias de tutela de libertad sindical y no de procedimiento ordinario: designación de delegados de prevención. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: delegados de prevención: designación: no está sujeta al criterio de proporcionalidad. <i>El TSJ estima los recursos de suplicación interpuestos por UGT, Comité de Empresa de Unicaja y Sindicato de Empleados de Crédito y Ahorros Reunidos demandados contra la Sentencia de 5-5-1999, del Juzgado de lo Social núm. 4 de los de Málaga, dictada en autos promovidos en reclamación de tutela de derechos de libertad sindical, revocándola en el sentido de declarar que la elección por el sistema mayoritario de los delegados de prevención llevada a cabo por el Comité de Empresa no vulnera el derecho de libertad sindical del sindicato actor.</i>

AS 2000\5235
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Aragón núm. 144/2000 (Sala de lo Social), de 15 febrero
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 4/2000.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.
SEGURIDAD E HIGIENE: participación y representación de los trabajadores: delegados de prevención: designación: no está sujeta a criterios de proporcionalidad. <i>El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el sindicato demandante contra la Sentencia del Juzgado de lo Social de Huesca, de fecha 25-11-1999, dictada en autos promovidos sobre tutela del derecho a la libertad sindical.</i>

AS 2000\197
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cataluña núm. 997/2000 (Sala de lo Social), de 3 febrero
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 8126/1999.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: delegados de prevención: designación: empresas con menos de treinta trabajadores: primacía del convenio colectivo sobre la ley; garantías: prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas. EMPRESA-EMPRESARIO: grupo de empresas: requisitos generales; responsabilidad solidaria: inexistencia. <i>El TSJ estima en parte el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada «Abramatic, SA» y estima en su integridad el formulado por la también codemandada «Abratools, SA» contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de los de Barcelona, de fecha 12-5-1999, dictada en autos promovidos en reclamación sobre despido, que es revocada en el sentido que se indica en la fundamentación jurídica.</i>

AS 1999\4672
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cataluña núm. 8078/1999 (Sala de lo Social), de 11 noviembre
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 466/1998.
Ponente: Ilmo. Sr. D. José Quetcuti Miguel.
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: delegados de prevención: designación: por y entre los representantes de los trabajadores; interpretación. <i>El TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona, de fecha 17-12-1998, dictada en autos promovidos en reclamación de reconocimiento de derecho, que es revocada en el sentido que se indica en la fundamentación jurídica.</i>

RJ 1998\9295
Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 19 octubre 1998
Jurisdicción: Social
Recurso de Casación núm. 330/1998.
Ponente: Excmo. Sr. D. José María Botana López.
DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN TABACALERA, SA: normativa aplicable: designación por y entre los representantes del personal. <i>El TS desestima los Recursos de casación (núm. 330/1998) interpuestos por la Federación Estatal de las Industrias de Alimentación, Bebida y Tabaco de CCOO y por el Comité Intercentros de «Tabacalera, SA» contra la Sentencia de 31-10-1997 de la Audiencia Nacional, que desestimó las demandas promovidas por los recurrentes contra la citada empresa, sobre conflicto colectivo.</i>

AS 1998\4257
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cantabria núm. 1049/1998 (Sala de lo Social), de 1 octubre

Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 1104/1998.
Ponente: Ilma. Sra. D ^a . Mercedes Sancha Saiz.
ERROR DE HECHO: desestimación: valoración jurídica. LIBERTAD SINDICAL: lesión del derecho: designación de delegados de prevención: criterio de mayoría. <i>El TSJ desestima los recursos de suplicación interpuestos por la empresa demandada y por el sindicato demandante contra la sentencia de 19-3-1998 del Juzgado de lo Social núm. 3 de Santander, dictada en autos promovidos sobre tutela de derechos de libertad sindical.</i>

AS 1998\3448
Sentencia Audiencia Nacional núm. 86/1998 (Sala de lo Social), de 25 septiembre
Jurisdicción: Social
Procedimiento núm. 106/1998.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Daniel Basterra Montserrat.
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: Delegados de Prevención: designación: primacía de la Ley sobre el convenio colectivo; pacto o acuerdo extraestatutario: nulidad. <i>La Sala estima la demanda formulada por SECAR UNICAJA en el sentido reseñado en la fundamentación jurídica.</i>

AS 1998\2805
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Galicia (Sala de lo Social), de 16 septiembre 1998
Jurisdicción: Social
Proceso en primera instancia núm. 7/1998.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Antonio González Nieto.
PROCEDIMIENTO LABORAL: adecuación: cuestiones propias de tutela de libertad sindical y no de procedimiento ordinario: designación de Delegados de Prevención. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: Delegados de

Prevención: designación: criterio de proporcionalidad .LIBERTAD SINDICAL:
lesión: inexistencia; ONCE.

El TSJ desestima la demanda interpuesta por el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia contra el Ministerio Fiscal y otros, sobre tutela de derechos de libertad sindical.

AS 1998\3006

Sentencia Audiencia Nacional núm. 81/1998 (Sala de lo Social), de 21 julio

Jurisdicción: Social

Procedimiento núm. 102/1998.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Daniel Bastera Montserrat.

BANCO BILBAO VIZCAYA, SA: Comité Estatal de Seguridad y Salud:
designación de Delegados de Prevención territoriales: exclusión de los centros de trabajo que hubiesen constituido su propio Comité de Seguridad y Salud.

La Sala desestima la excepción de inadecuación de procedimiento, así como la demanda planteada por FESIBAC CGT contra «Banco Bilbao Vizcaya, SA», sobre conflicto colectivo.

AS 1998\2464

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cataluña núm. 2178/1998 (Sala de lo Social), de 17 marzo

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación.

Ponente: Ilma. Sra. D^a. Rosa María Virolés Piñol.

LIBERTAD SINDICAL: lesión del derecho: desestimación: composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral: determinación; delegados de prevención: elección.

El TSJ, desestima el recurso interpuesto por el actor contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 16 de Barcelona, de fecha 12-5-1997, dictada en autos promovidos en reclamación de tutela de libertad sindical.

RJ 1997\8929
Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 3 diciembre 1997
Jurisdicción: Social
Recurso de Casación núm. 1087/1997.
Ponente: Excmo. Sr. D. José Antonio Somalo Giménez.
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (RIESGOS LABORALES): Comité de Seguridad y Salud: constitución: cómputo del número de trabajadores necesarios: derecho del Comité de Empresa a designar Delegados de Prevención; objeto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. <i>El TS desestima el recurso de casación (núm. 1087/1997) interpuesto por «Banco Bilbao Vizcaya, SA» contra la Sentencia de 7-2-1997 del TSJ de Madrid, que estimó en parte la demanda promovida por el Comité de Empresa de Centros de Trabajo de menos de 50 trabajadores del BBV contra el recurrente, sobre conflicto colectivo.</i>

AS 1997\3767
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1), de 6 noviembre 1997
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 5146/1997.
Ponente: Ilma. Sra. D ^a . Concepción Rosario Ureste García.
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: Delegados de Prevención: designación: sistema. <i>Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora frente a sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid, de fecha 30-6-1997, la Sala confirma la resolución recurrida.</i>

AS 1997\3378
Sentencia Audiencia Nacional núm. 124/1997 (Sala de lo Social), de 31 octubre
Jurisdicción: Social

Procedimiento núm. 146/1997.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Eduardo Carrión Moyano.
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: Delegados de prevención: designación por y entre los representantes del personal. <i>La Sala desestima las demandas acumuladas formuladas sobre conflicto colectivo.</i>

AS 1997\2949
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Región de Murcia núm. 1044/1997 (Sala de lo Social), de 16 julio
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Faustino Cavas Martínez.
NULIDAD DE ACTUACIONES: desestimación: inexistencia de indefensión: citaciones y notificaciones. DELEGADOS DE PREVENCIÓN: designación: determinación; libertad sindical: lesión del derecho: falta de proporcionalidad en la designación. <i>El TSJ desestima el recurso interpuesto por los codemandados contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Murcia, de fecha 21-11-1996, dictada en autos promovidos en reclamación de conflicto colectivo.</i>

AS 1997\1430
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cantabria núm. 267/1997 (Sala de lo Social), de 9 abril
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 277/1997.
Ponente: Ilma. Sra. D ^a . María Jesús Fernández García.
LIBERTAD SINDICAL: lesión del derecho: designación de los Delegados de Prevención: a través de un sistema de votación nominal propuesto por los dos sindicatos de más representación, votando mayoritariamente una lista conservadora formada por miembros representantes de los mismos.

El TSJ desestima el recurso interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de los de Santander, de fecha 12-11-1996, en autos promovidos sobre Tutela de Libertad Sindical.

AS 1997\997

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Aragón núm. 247/1997 (Sala de lo Social), de 19 marzo

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Benjamín Blasco Segura.

LIBERTAD SINDICAL: lesión del derecho: denegación: designación de los Delegados de Prevención en proporción a la representatividad obtenida por los Sindicatos en el Comité de Empresa.

El TSJ desestima el recurso interpuesto por la parte actora contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Zaragoza, de fecha 4-12-1996, dictada en autos promovidos en reclamación sobre tutela del derecho de libertad sindical.

AS 1997\386

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1), de 7 febrero 1997

Jurisdicción: Social

Proceso en primera instancia núm. 1/1997.

Ponente: Ilma. Sra. D^a. Concepción Rosario Ureste García.

COMITE DE EMPRESA: derecho a designar los Delegados de Prevención y a constituir un Comité de Seguridad y Salud.

Estimando en parte la demanda formulada sobre conflicto colectivo, la Sala declara el derecho del Comité de Empresa demandante a designar los Delegados de Prevención por y entre sus miembros, así como el derecho del mismo a constituir Comité de Seguridad y Salud en el que se integren dichos Delegados de Prevención.

AS 1996\3535
Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad de Madrid (Sala de lo Social), de 19 septiembre 1996
Jurisdicción: Social
Recurso de Suplicación núm. 4443/1996.
Ponente: Ilmo. Sr. D. Manuel Avila Romero.
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: Delegados de Prevención: designación: primacia de la Ley sobre el Convenio Colectivo. <i>Estimando el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada frente a sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Móstoles, de fecha 22-4-1996, la Sala revoca la resolución de instancia y desestima la demanda formulada sobre conflicto colectivo.</i>

X. Convenios sectoriales analizados, con regulación en materia de delegados de prevención. Criterio de ordenación: orden cronológico

A. Convenios colectivos sectoriales nacionales¹⁴

RCL 2009\2160 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 29 octubre 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 10 noviembre 2009, núm. 271, [pág. 94578];

CORCHO. Registra y publica el IV Convenio colectivo del sector del corcho (código Convenio número 9910185)

RCL 2009\2172 (Pendiente de entrar en vigor a 30/11/2009)

Resolución de 29 octubre 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 12 noviembre 2009, núm. 273, [pág. 95138];

SIDEROMETALURGIA. Registra y publica el Acuerdo sobre modificación de determinadas disposiciones del Acuerdo estatal del sector del metal (RCL 2009\586) (código Convenio número 9903435)

RCL 2009\2099 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 22 octubre 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 5 noviembre 2009, núm. 267, [pág. 92516];

SEGUROS PRIVADOS. Registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de la mediación de seguros privados (2009-2010) (código Convenio número 9900165)

RCL 2009\1957 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 1 octubre 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 14 octubre 2009, núm. 248, [pág. 86686];

¹⁴ Vigentes en el momento de cierre de la edición del estudio: 30 de noviembre 2009.

ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS (ONCE). Registra y publica el XIV Convenio colectivo de la ONCE y su personal (código Convenio número 9003912)

RCL 2009\1903 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 23 septiembre 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 5 octubre 2009, núm. 240, [pág. 83818];

FLORES Y PLANTAS. Registra y publica los acuerdos referentes a la constitución y reglamento de la Comisión de Seguridad y Salud y de las medidas sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que se incorporan al XIII Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (RCL 2008\1401) (código Convenio número 9901125)

RCL 2009\1827 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 8 septiembre 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 23 septiembre 2009, núm. 230, [pág. 80040];

AZÚCAR. Registra y publica el Convenio colectivo de la industria azucarera (código Convenio número 9900555)

RCL 2009\1734 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 25 agosto 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 5 septiembre 2009, núm. 215, [pág. 75961];

LOTERÍA Y RIFAS. Registra y publica el IV Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (código Convenio número 9900075)

RCL 2009\1733 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 21 julio 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 5 septiembre 2009, núm. 215, [pág. 75902];

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. Registra y publica el IX

Convenio colectivo del personal laboral del Consejo General del Poder Judicial (código Convenio número 9011842)

RCL 2009\1538 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 17 julio 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 3 agosto 2009, núm. 186, [pág. 66346];

FERRALLA. Registra y publica el IV Convenio colectivo general de ferralla (código Convenio número 9912395)

RCL 2009\1292 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 9 junio 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 27 junio 2009, núm. 155, [pág. 53598];

MARROQUINERÍA, CUEROS, REPUJADOS Y SIMILARES. Registra y publica el Convenio colectivo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Avila, Valladolid y Palencia (código Convenio número 9903385)

RCL 2009\916 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 6 abril 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 30 abril 2009, núm. 105, [pág. 38232];

ENTIDADES FINANCIERAS. Registra y publica el Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito (código Convenio número 9901945)

RCL 2009\727 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 18 marzo 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 4 abril 2009, núm. 82, [pág. 32334];

CONSTRUCCIÓN. Registra y publica diversos acuerdos de desarrollo y modificación del IV Convenio colectivo general del sector de la construcción (RCL 2007\1608) (código Convenio número 9905585)

RCL 2009\728 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 18 marzo 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 4 abril 2009, núm. 82, [pág. 32369];

OFICINAS Y DESPACHOS. Registra y publica el XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código Convenio número 9901355)

RCL 2009\586 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 3 marzo 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 20 marzo 2009, núm. 68, [pág. 27817];

SIDEROMETALURGIA. Registra y publica el Acuerdo estatal del sector del metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo (código Convenio número 9903435)

RCL 2009\335 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 4 febrero 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 18 febrero 2009, núm. 42, [pág. 17450];

AUTOESCUELAS. Registra y publica el XXI Convenio colectivo nacional de autoescuelas (código Convenio número 9900435)

RCL 2009\353 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 4 febrero 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 19 febrero 2009, núm. 43, [pág. 17917];

YESO, CAL Y ESCAYOLAS. Registra y publica el III Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (código Convenio número 9911915)

RCL 2009\169 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 13 enero 2009
DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO
BOE 27 enero 2009, núm. 23, [pág. 9397];

PASTAS ALIMENTICIAS. Registra y publica el VI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (código Convenio número 9903945)

RCL 2008\2114 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 3 diciembre 2008
DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO
BOE 18 diciembre 2008, núm. 304, [pág. 50905];

PRENSA. Registra y publica el III Convenio colectivo de prensa diaria (código Convenio número 9913745)

RCL 2008\2100 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 2 diciembre 2008
DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO
BOE 16 diciembre 2008, núm. 302, [pág. 50519];

GRANJAS. Registra y publica el Convenio colectivo para la industria de granjas avícolas y otros animales (código Convenio número 9902415)

RCL 2008\2038 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 28 noviembre 2008
DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO
BOE 5 diciembre 2008, núm. 293, [pág. 48822];

PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS. Corrige errores en la Resolución de 12-11-2008 (RCL 2008\1992), que registra y publica el Convenio colectivo de trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (código Convenio número 9910955)

RCL 2008\2067 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 21 noviembre 2008
DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO
BOE 10 diciembre 2008, núm. 297, [pág. 49511];

SEGUROS (SOCIEDADES DE). Registra y publica el Convenio colectivo de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (código Convenio número 9904625)

RCL 2008\1992 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 12 noviembre 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 28 noviembre 2008, núm. 287, [pág. 47735];

PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS. Registra y publica el Convenio colectivo de trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (código Convenio número 9910955)

RCL 2008\1715 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 24 septiembre 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 9 octubre 2008, núm. 244, [pág. 40617];

INDUSTRIA TEXTIL Y CONFECCIÓN. Registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (código Convenio número 9904975)

RCL 2008\1588 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 26 agosto 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 11 septiembre 2008, núm. 220, [pág. 37126];

SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Registra y publica el I Convenio colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos (código Convenio número 9917255)

RCL 2008\1514 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 24 julio 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 13 agosto 2008, núm. 195, [pág. 34414];

FERROCARRILES. Registra y publica el XX Convenio colectivo de contratas

ferroviarias (código Convenio número 9901385)

RCL 2008\1501 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 22 julio 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 11 agosto 2008, núm. 193, [pág. 34150];

APARCAMIENTO. Registra y publica el IV Convenio Colectivo Estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (código Convenio número 9912845)

RCL 2008\1401 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 4 julio 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 22 julio 2008, núm. 176, [pág. 32070];

FLORES Y PLANTAS. Registra y publica el XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (código Convenio número 9901125)

RCL 2008\1111 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 14 mayo 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 29 mayo 2008, núm. 130, [pág. 25044];

OFICINAS Y DESPACHOS. Registra y publica el XV Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (código Convenio número 9902755)

RCL 2008\834 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 26 marzo 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 1 abril 2008, núm. 79, [pág. 18281];

RESIDENCIAS DE LA TERCERA EDAD Y ASISTENCIA SOCIAL. Registra y publica el V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

(código Convenio número 9910825)

RCL 2008\435 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 7 febrero 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 20 febrero 2008, núm. 44, [pág. 9779];

TELEMARKETING. Registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de Contact Center (código Convenio número 9912145)

RCL 2008\451 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 4 febrero 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 21 febrero 2008, núm. 45, [pág. 10226];

COMERCIO. Registra y publica el Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (código Convenio número 9903685)

RCL 2008\229 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 14 enero 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 30 enero 2008, núm. 26, [pág. 5573];

PASTAS, PAPEL Y CARTÓN. Registra y publica el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (código Convenio número 9903955)

RCL 2007\2220 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 21 noviembre 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 7 diciembre 2007, núm. 293, [pág. 50546];

MADERA. Registra y publica el III Convenio colectivo estatal de la madera (código Convenio número 9910175)

RCL 2007\2186 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 20 noviembre 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 1 diciembre 2007, núm. 288, [pág. 49792];

MADERA Y CORCHO. Registra y publica el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (código Convenio número 9902575)

RCL 2007\2073 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 17 octubre 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 16 noviembre 2007, núm. 275, [pág. 47106];

AMBULANCIAS. Registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (código Convenio número 9900305)

RCL 2007\1890 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 4 octubre 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 18 octubre 2007, núm. 250, [pág. 42452];

CEMENTO. Registra y publica el IV Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (código Convenio número 9910355)

RCL 2007\1921 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 4 octubre 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 23 octubre 2007, núm. 254, [pág. 43179];

RESIDUOS. Registra y publica el Convenio Colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (código Convenio número 9904345)

RCL 2007\1923 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 4 octubre 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 23 octubre 2007, núm. 254, [pág. 43186];

FRÍO INDUSTRIAL. Registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (código Convenio número 9902255)

RCL 2007\1932 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 3 octubre 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 24 octubre 2007, núm. 255, [pág. 43351];

COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS. Registra y publica el VI Convenio colectivo de Colegios Mayores Universitarios (código Convenio número 9909355)

RCL 2007\1656 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 21 agosto 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 4 septiembre 2007, núm. 212, [pág. 36474];

ENTIDADES FINANCIERAS. Registra y publica el Convenio Colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito

RCL 2007\1624 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 9 agosto 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 23 agosto 2007, núm. 202, [pág. 35585];

PERFUMERÍA. Registra y publica el Convenio colectivo de perfumería y afines (código Convenio número 9904015)

RCL 2007\1625 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 9 agosto 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 23 agosto 2007, núm. 202, [pág. 35610];

MARROQUINERÍA, CUEROS, REPUJADOS Y SIMILARES. Registra y publica el Convenio colectivo de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (código Convenio número 9903385)

RCL 2007\1639 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 9 agosto 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 29 agosto 2007, núm. 207, [pág. 36075];

INDUSTRIAS QUÍMICAS. Registra y publica el XV Convenio colectivo de la industria química (código Convenio número 9904235)

RCL 2007\1608 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 1 agosto 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 17 agosto 2007, núm. 197, [pág. 35207];

CONSTRUCCIÓN. Inscribe en el registro y publica el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (código Convenio número 9905585)

RCL 2007\1589 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 25 julio 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 15 agosto 2007, núm. 195, [pág. 34826];

TEJAS Y LADRILLOS. Registra y publica el acta de modificación del artículo 14 y del Capítulo IV del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (RCL 2006\2251) (código Convenio número 9904935)

RCL 2007\1389 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 2 julio 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 17 julio 2007, núm. 170, [pág. 31062];

EMPRESAS DE REPARTO. Registra y publica el I Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar (código Convenio número 9916595)

RCL 2007\1323 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 20 junio 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 6 julio 2007, núm. 161, [pág. 29283];

MATADEROS. Registra y publica el Convenio colectivo nacional de mataderos de aves y conejos (código Convenio número 9903395)

RCL 2007\1289 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 15 junio 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 2 julio 2007, núm. 157, [pág. 28550];

PELUQUERÍAS, MÚSICA, ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS. Registra y publica el V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (código Convenio número 9909675)

RCL 2007\1274 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 14 junio 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 30 junio 2007, núm. 156, [pág. 28372];

ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA. Registra y publica el VI Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (código Convenio número 9908825)

RCL 2007\1182 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 5 junio 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 19 junio 2007, núm. 146, [pág. 26713];

ASISTENCIA SOCIAL. Registra y publica del I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social (código Convenio número 9916085)

RCL 2007\1105 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 25 mayo 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 7 junio 2007, núm. 136, [pág. 24856];

CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL. Registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (código Convenio número 9905615)

RCL 2007\853 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 18 abril 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 28 abril 2007, núm. 102, [pág. 18634];

JARDINERÍA. Registra y publica el I Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería (código Convenio número 9916115)

RCL 2007\615 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 8 marzo 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 26 marzo 2007, núm. 73, [pág. 13072];

ESTACIONES DE SERVICIO. Registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (código Convenio número 9901995)

RCL 2007\388 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 12 febrero 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 26 febrero 2007, núm. 49, [pág. 8158];

ARTES GRÁFICAS. Registra y publica el Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (código Convenio número 9901105)

RCL 2007\135 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 12 enero 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 24 enero 2007, núm. 21, [pág. 3444];

ACUICULTURA. Dispone la inscripción en el registro y publicación del I Acuerdo colectivo marco para la Acuicultura Marina Nacional (código Convenio número 9916365)

RCL 2007\95 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 28 diciembre 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 17 enero 2007, núm. 15, [pág. 2434];

ENSEÑANZA PRIVADA. Dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (código Convenio número 9908725)

RCL 2006\2210 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 21 noviembre 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 12 diciembre 2006, núm. 296, [pág. 43626];

COMERCIO. Dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (código Convenio número 9912695)

RCL 2006\1674 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 23 agosto 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 6 septiembre 2006, núm. 213, [pág. 31852];

INSTALACIONES DEPORTIVAS. Dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (código Convenio número 9915015)

RCL 2006\1449 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 3 julio 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 19 julio 2006, núm. 171, [pág. 27204];

JARDINERÍA. Dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo estatal de jardinería 2004-2009 (código Convenio número 9902995)

RCL 2006\1405 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 23 junio 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 11 julio 2006, núm. 164, [pág. 26181];

AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA. Dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (código Convenio número 9009682)

RCL 2006\1290 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 5 junio 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 27 junio 2006, núm. 152, [pág. 24225];

DISCAPACIDAD. Dispone la inscripción en el registro y publicación del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (código Convenio número 9900985)

RCL 2006\1148 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 11 mayo 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 6 junio 2006, núm. 134, [pág. 21553];

CICLISMO. Dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para la actividad de Ciclismo Profesional (código Convenio número 9907355)

RCL 2006\1147 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 9 mayo 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 6 junio 2006, núm. 134, [pág. 21444];

FOTOGRAFÍA. Dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009 (código Convenio número 9902235)

RCL 2006\866 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 10 abril 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 26 abril 2006, núm. 99, [pág. 16240];

ENSEÑANZA PRIVADA. Dispone la inscripción en el registro y publicación del

VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (código Convenio número 9901925)

RCL 2006\809 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 4 abril 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 18 abril 2006, núm. 92, [pág. 14779];

AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA. Dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (código Convenio número 9000112)

RCL 2006\802 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 29 marzo 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 15 abril 2006, núm. 90, [pág. 14593];

ESPECTÁCULOS TAURINOS. Dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional Taurino (código Convenio número 9901985)

RCL 2006\91 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 27 diciembre 2005

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 18 enero 2006, núm. 15, [pág. 2261];

UNIVERSIDADES. Dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (código Convenio número 9910715)

RCL 2006\43 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 21 diciembre 2005

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 11 enero 2006, núm. 9, [pág. 1231];

PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS. Dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de Puertos del

Estado y Autoridades Portuarias (código Convenio número 9909785)

RCL 2005\2283 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 3 noviembre 2005

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 22 noviembre 2005, núm. 279, [pág. 38252];

TRANSPORTES AÉREOS. Dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (código Convenio número 9915875)

RCL 2005\1710 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 2 agosto 2005

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 18 agosto 2005, núm. 197, [pág. 28825];

INDUSTRIA METALGRAFICA Y DE FABRICACION DE ENVASES METALICOS. Dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (código Convenio número 9903445)

RCL 2005\1520 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 28 junio 2005

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 18 julio 2005, núm. 170, [pág. 25530];

AEROPUERTOS. Dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) (código Convenio número 9915595)

RCL 2005\1185 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 18 mayo 2005

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 10 junio 2005, núm. 138, [pág. 19956];

VIGILANCIA Y SEGURIDAD. Dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (código Convenio número 9904615)

RCL 2005\606 (Derogación condicionada a 30/11/2009)

Resolución de 8 marzo 2005

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 22 marzo 2005, núm. 69, [pág. 10031];

RENFE OPERADORA-ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS. Dispone la inscripción en el registro y publicación del XV Convenio colectivo de RENFE (código Convenio número 9904392)

RCL 2004\2030 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 8 septiembre 2004

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 23 septiembre 2004, núm. 230, [pág. 31751];

CABLE DE FIBRA OPTICA. Dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (código Convenio número 9912605)

RCL 2004\1902 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 2 agosto 2004

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 24 agosto 2004, núm. 204, [pág. 29726];

RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD Y ASISTENCIA SOCIAL. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del Reglamento del Comité Central de Seguridad y Salud Laboral previsto en el III Convenio Colectivo Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (RCL 2003\1961) (código Convenio número 9910825)

RCL 2004\384 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 23 enero 2004

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 13 febrero 2004, núm. 38, [pág. 6722];

ENSEÑANZA EN GENERAL. Dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada (código Convenio número 9908825)

RCL 2003\2136 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 29 julio 2003

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 14 agosto 2003, núm. 194, [pág. 31642];

INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCION. Dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección (código Convenio número 9904975)

RCL 2002\3026 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 29 noviembre 2002

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 25 diciembre 2002, núm. 308, [pág. 45332];

PRENSA. Dispone la inscripción en el Registro y publicación de la extensión del Convenio Colectivo Estatal de Prensa Diaria (RCL 2001\2365), al Sector de Agencias de Noticias, acordada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

RCL 2002\2243 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 5 septiembre 2002

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 24 septiembre 2002, núm. 229, [pág. 34173];

ESCUELAS DE TURISMO. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo (código Convenio número 9909295)

RCL 2002\2022 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 26 julio 2002

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 13 agosto 2002, núm. 193, [pág. 30262];

AUTOESCUELAS. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVIII Convenio Colectivo de Autoescuelas (código Convenio número 9900435)

RCL 2002\773 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 5 marzo 2002

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 14 marzo 2002, núm. 63, [pág. 10660];

PATRIMONIO NACIONAL. Dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo de Administración (código Convenio número 9003962) (código Convenio número 9003962)

LEG 2002\140 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 26 diciembre 2001

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 17 enero 2002, núm. 15, [pág. 2208];

CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ. XIV Convenio Colectivo de Central Nuclear de Almaraz y su personal de actividad eléctrica (código Convenio número 9000910)

RCL 2002\178 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 26 diciembre 2001

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 17 enero 2002, núm. 15, [pág. 2229];

COLEGIO PARA HUÉRFANOS DE FUNCIONARIOS DE LA HACIENDA PÚBLICA. Dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo del Colegio para Huérfanos de Funcionarios de la Hacienda Pública (código Convenio número 9008092)

RCL 2001\2441 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 13 septiembre 2001

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 2 octubre 2001, núm. 236, [pág. 36516];

MADERA Y CORCHO. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (código Convenio número 9902575)

RCL 2001\2433 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 12 septiembre 2001

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 1 octubre 2001, núm. 235, [pág. 36444];

COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (código Convenio número 9909355)

RCL 2001\1538 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 7 junio 2001

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 26 junio 2001, núm. 152, [pág. 22800];

INDUSTRIA QUIMICA. Dispone la inscripción en el registro y publicación del XIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (código Convenio número 9904235)

RCL 2001\699 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 2 marzo 2001

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 21 marzo 2001, núm. 69, [pág. 10572];

SEGUROS (SOCIEDADES DE). Dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (código Convenio número 9904625)

RCL 2001\360 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 24 enero 2001

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 8 febrero 2001, núm. 34, [pág. 4923];

CONSTRUCCIÓN. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (RCL 1998\1379) (código Convenio número 9905585)

RCL 2001\153 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 28 diciembre 2000

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 18 enero 2001, núm. 16, [pág. 2266];

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA. Dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (código Convenio número 9013222)

RCL 2000\2701 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 9 octubre 2000

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 28 noviembre 2000, núm. 285, [pág. 41221];

COMERCIO. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedías y Perfumerías (código Convenio número 9903685)

RCL 2000\1475 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 15 junio 2000

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 30 junio 2000, núm. 156, [pág. 23576];

RADIODIFUSION Y TELEVISION. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de los Acuerdos alcanzados en la negociación del XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales «Televisión Española, SA» «Radio Nacional de España, SA» (código Convenio número 9001933)

RCL 2000\146 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 22 diciembre 1999

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 18 enero 2000, núm. 15, [pág. 2221];

PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias de A Coruña, Algeciras, Alicante, Almería-Motril, Avilés, Barcelona, Bahía de Cádiz, Baleares, Cartagena, Castellón, Ceuta, Ferrol, Gijón, Huelva, Málaga, Marín-Pontevedra, Melilla, Santander, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vigo y Villagarcía (código Convenio número 9909785)

RCL 1999\3046 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 19 noviembre 1999

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 10 diciembre 1999, núm. 295, [pág. 42702];

PUERTOS. Dispone la inscripción en el Registro y publicación III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario (código Convenio número 9909785)

RCL 1999\1294 (Derogación condicionada a 30/11/2009)

Resolución de 10 mayo 1999

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 14 mayo 1999, núm. 115, [pág. 18247];

AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del II Convenio Colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea

RCL 1999\743 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 4 marzo 1999

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 18 marzo 1999, núm. 66, [pág. 11028];

AEROPUERTOS. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo entre el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) y el Colectivo de Controladores de la Circulación Aérea

RCL 1999\712 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 26 febrero 1999

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 16 marzo 1999, núm. 64, [pág. 10574];

SEGUROS PRIVADOS. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Mediación en Seguros Privados, 1996, 1997 y 1998

RCL 1999\208 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 4 enero 1999

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 26 enero 1999, núm. 22, [pág. 3691];

CINEMATOGRAFÍA. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del Primer Acuerdo Marco Laboral para la Regulación de las Condiciones de Trabajo en las Empresas de Exhibición Cinematográfica

RCL 1999\843 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de (sin fecha) 1999

SERVICIO DE PERSONAL LABORAL

BO. Comunicaciones 10 marzo 1999, núm. 10;

CORREOS Y TELEGRAFOS. I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos

RCL 1998\2798 (Derogación condicionada a 30/11/2009)

Resolución de 24 noviembre 1998

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 1 diciembre 1998, núm. 287, [pág. 39446];

PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado

RCL 1998\2757 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 6 noviembre 1998

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 24 noviembre 1998, núm. 281, [pág. 38582];

INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales

RCL 1998\2151 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 28 julio 1998

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 21 agosto 1998, núm. 200, [pág. 28696];

FERROCARRILES DE VÍA ESTRECHA (FEVE). Dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del XV Convenio Colectivo de Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha (FEVE)

RCL 1998\1559 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 8 junio 1998

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 25 junio 1998, núm. 151, [pág. 21177];

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio colectivo para el personal laboral procedente del suprimido Mº de Comercio y Turismo

RCL 1998\1038 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 30 marzo 1998

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 22 abril 1998, núm. 96, [pág. 13493];

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO-INSTITUTO NACIONAL DE CONSUMO. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del organismo autónomo Instituto Nacional de Consumo

RCL 1998\639 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 18 febrero 1998

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 10 marzo 1998, núm. 59, [pág. 8294];

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA. Dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda

RCL 1997\2615 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 14 julio 1997

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BOE 4 noviembre 1997, núm. 264, [pág. 31937];

PERSONAL CIVIL NO FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN MILITAR. Convenio colectivo del personal laboral local que presta servicios a las fuerzas de los Estados Unidos en España

RCL 1997\316 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 21 enero 1997

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO Y MIGRACIONES

BOE 11 febrero 1997, núm. 36, [pág. 4434];

FERROCARRILES DE VÍA ESTRECHA (FEVE). XIV Convenio colectivo

RCL 1997\322 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 13 enero 1997

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO Y MIGRACIONES

BOE 11 febrero 1997, núm. 36, [pág. 4439];

INSTITUTO NACIONAL DE LA SALUD. Pacto suscrito con las organizaciones sindicales CEMSATSE, CC.OO., UGT, CSI-CSIF y SAE sobre el ejercicio de la función de participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

RCL 1996\3070 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 26 noviembre 1996

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO Y MIGRACIONES

BOE 18 diciembre 1996, núm. 304, [pág. 37624];

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN. Revisión del convenio colectivo para el personal laboral (RCL 1992\1307)

RCL 1996\1988 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 14 junio 1996

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO Y MIGRACIONES

BOE 8 julio 1996, núm. 164, [pág. 21793];

MARISCOS. Convenio colectivo para la flota congeladora

RCL 1996\1835 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 10 junio 1996

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO Y MIGRACIONES

BOE 19 junio 1996, núm. 148, [pág. 20170];

MINISTERIO DE JUSTICIA. Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia

B. Convenios colectivos sectoriales autonómicos de Madrid y de Cataluña¹⁵

LCAT 2009\672 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/3000/2009, de 7 agosto

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 4 noviembre 2009, núm. 5498, [pág. 82555];

FRUTAS Y FRUTOS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2009 y 2010 (código Convenio número 7902175)

RESOLUCIÓ TRE/3000/2009, de 7 d'agost, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a les empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruits secs de les províncies de Barcelona, Lleida i Girona per als anys 2009 i 2010

LCM 2009\339 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 6 julio 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 19 agosto 2009, núm. 196, [pág. 57];

TRANSPORTES POR CARRETERA. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid, suscrito por AETRAM y el Sindicato Libre de Transportes (código Convenio número 2812065)

LCAT 2009\518 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/2160/2009, de 22 mayo

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 29 julio 2009, núm. 5431, [pág. 60026];

APARCAMIENTOS Y GARAJES. Dispone la inscripción y la publicación del III Convenio colectivo de trabajo de ámbito nacional de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011 (código Convenio número

¹⁵ Vigentes en el momento de cierre de la edición del estudio: octubre 2009.

7901575)

RESOLUCIÓ TRE/2160/2009, de 22 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del III Conveni col·lectiu de treball d'àmbit nacional de Catalunya per al sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, servei de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2008-2011

LCM 2009\207 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 17 abril 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 23 mayo 2009, núm. 121, [pág. 49];

CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas, suscrito por AECOM, CC OO y UGT (código Convenio número 2801055)

LCM 2009\204 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 1 abril 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 23 mayo 2009, núm. 121, [pág. 32];

CIRCULACIÓN URBANA E INTERURBANA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Empresas de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento, suscrito por ASESGA, ANERE, CC OO y UGT (código Convenio número 2813045)

LCM 2009\109 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 24 febrero 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 23 marzo 2009, núm. 69, [pág. 70];

LIMPIEZA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, suscrito por AELMA, ASPEL, CC OO y UGT (código Convenio número 2802585)

LCM 2009\97 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 3 febrero 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 11 marzo 2009, núm. 59, [pág. 75];

COMERCIO. Registro, Depósito y Publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por Fipymen, Copyme, CC OO y UGT (código Convenio número 2800805)

LCM 2009\60 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 20 enero 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 23 febrero 2009, núm. 45, [pág. 90];

OPTICA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio de Óptica al Detall y Talleres Anejos, suscrito por AECO, AECOP, UGT y CC OO (código Convenio número 2803015)

LCM 2009\61 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 20 enero 2009

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 23 febrero 2009, núm. 45, [pág. 98];

TRANSPORTES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Transitarios, suscrito por ATEIA, CC OO y UGT (código Convenio número 2810785)

LCAT 2009\106 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/356/2009, de 12 enero

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 20 febrero 2009, núm. 5323, [pág. 13812];

OFICINAS Y DESPACHOS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2008-2011 (código Convenio número 7900375)

RESOLUCIÓ TRE/356/2009, de 12 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2008-2011

LCM 2009\25 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 17 diciembre 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 23 enero 2009, núm. 19, [pág. 56];

COMERCIO. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General, suscrito por las asociaciones de comercio de calzado, de comercio de marroquinería, almacenistas de curtidos, la Asociación Empresarial de Peletería, Copyme, UGT y CC OO (código Convenio número 2802235)

LCAT 2009\15 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/4038/2008, de 14 noviembre

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 15 enero 2009, núm. 5297, [pág. 2426];

UNIVERSIDADES. Dispone la inscripción y la publicación del 5º Convenio colectivo de trabajo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili, para los años 2004-2009 (código Convenio número 7902770)

RESOLUCIÓ TRE/4038/2008, de 14 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del 5è Conveni col·lectiu de treball del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili, per als anys 2004-2009

LCM 2008\450 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 7 noviembre 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 22 diciembre 2008, núm. 304, [pág. 52];

AMBULANCIAS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, suscrito por ASETRAM, UGT Y CC OO (código Convenio número 2812525)

LCAT 2008\797 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución 3378/2008, de 20 octubre

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 14 noviembre 2008, núm. 5258, [pág. 83853];

PIELES. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo

para el sector de la industria de confección de ante, napa y doble faz para el periodo 2008-2010 (código Convenio número 7900295)
RESOLUCIÓ TRE/3378/2008, de 20 d'octubre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector de la indústria de confecció d'ant, napa i doble faç per al període 2008-2010

LCAT 2008\820 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolució TRE/3506/2008, de 17 octubre

DIRECCIÓ GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 26 noviembre 2008, núm. 5266, [pág. 86881];

CUEROS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector de cueros, repujados, marroquinería y similares para los años 2008-2010 (código Convenio número 7900115)
RESOLUCIÓ TRE/3506/2008, de 17 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars per als anys 2008-2010

LCM 2008\426 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 14 octubre 2008

DIRECCIÓ GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 24 noviembre 2008, núm. 280, [pág. 60];

JUEGOS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por ASEJU, OMEGA, CC OO y USO (código Convenio número 2805825)

LCM 2008\384 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 21 julio 2008

DIRECCIÓ GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 13 octubre 2008, núm. 244, [pág. 171];

TEATRO, CIRCO Y VARIEDADES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Actores de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresas Productoras de Artes Escénicas de la Comunidad de Madrid, el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM), la Asociación de Productores de Teatro, Música y Danza, CC OO, FES-UGT y Unión de Actores de Madrid (código Convenio número 2805805)

LCAT 2008\683 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/2697/2008, de 11 julio

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2008, núm. 5209, [pág. 66670];

CAFÉ . Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para los años 2008-2009 (código Convenio número 7901945)

Disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector de torrefactors de cafè i sucedanis de Catalunya per als anys 2008-2009

LCAT 2008\761 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/3220/2008, de 16 junio

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 4 noviembre 2008, núm. 5250, [pág. 81354];

CINEMATOGRAFÍA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña para las empresas de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2008-2011 (código Convenio número 7902225)

RESOLUCIÓ TRE/3220/2008, de 16 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya per a les empreses d'exhibició cinematogràfica de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona per als anys 2008-2011

LCAT 2008\682 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/2696/2008, de 9 junio

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2008, núm. 5209, [pág. 66636];

FOTOGRAFÍA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña para el sector de laboratorios fotográficos para los años 2007-2008 (código Convenio número 7901325)

Disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya per al sector de laboratoris fotogràfics per als anys 2007-2008

LCAT 2008\593 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/2152/2008, de 30 abril

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 10 julio 2008, núm. 5170, [pág. 53701];

SANIDAD. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para los años 2007-2010 (código Convenio número 7900815)
RESOLUCIÓ TRE/2152/2008, de 30 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2007-2010

LCAT 2008\538 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolució TRE/1892/2008, de 22 abril

DIRECCIÓ GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 18 junio 2008, núm. 5155, [pág. 46482];

SERVICIO CATALÁN DE LA SALUD. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para los centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud para los años 2007-2008 (código Convenio número 7902625)
RESOLUCIÓ TRE/1892/2008, de 22 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per als centres sociosanitaris i/o de salut mental de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut per als anys 2007-2008

LCM 2008\210 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolució de 11 marzo 2008

DIRECCIÓ GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 23 mayo 2008, núm. 122, [pág. 75];

MADERA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Industria de la Madera, suscrito por la comisión negociadora (código Convenio número 2802235)

LCAT 2008\157 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolució TRE/398/2008, de 18 enero

DIRECCIÓ GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 20 febrero 2008, núm. 5074, [pág. 13440];

COMERCIO. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio, para los años 2007-2009 (código Convenio número 7901495)

RESOLUCIÓ TRE/398/2008, de 18 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi, per als anys 2007-2009

LCM 2008\117 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 8 enero 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 20 marzo 2008, núm. 68, [pág. 64];

CINEMATOGRAFÍA. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el sector de Exhibición Cinematográfica suscrito por la Sociedad de Empresarios de Cine de España, UGT y CTI (código Convenio número 2800585)

LCM 2008\118 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 8 enero 2008

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 20 marzo 2008, núm. 68, [pág. 79];

CEMENTO. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento, suscrito por la Asociación Empresarial de Derivados del Cemento FECOMA-CC OO y MCA-UGT (código Convenio número 2801175)

LCAT 2008\38 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/4009/2007, de 14 diciembre

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2008, núm. 5052, [pág. 5191];

AMBULANCIAS. Dispone la inscripción y la publicación del 2º Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña (código Convenio número 7901955)

RESOLUCIÓ TRE/4009/2007, de 14 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del 2n Conveni col·lectiu de treball per a empreses i treballadors de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma de Catalunya

LCM 2008\92 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 14 noviembre 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 18 enero 2008, núm. 15, [pág. 51];

APARCAMIENTOS Y GARAJES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Aparcamientos y Garajes, suscrito por ASESGA, UGT y CC OO (código Convenio número 2804365)

LCM 2008\24 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 26 octubre 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 17 enero 2008, núm. 14, [pág. 51];

FRUTAS, HORTALIZAS Y PLÁTANOS. Registro, Depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos, suscrito por la Asociación de Empresarios Mayoristas del Mercado Central de Frutas de Madrid, CC OO y UGT (código Convenio número 2800735)

LCM 2007\384 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 9 octubre 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 20 noviembre 2007, núm. 276, [pág. 66];

LIMPIEZA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Limpieza de Contenedores Herméticos, suscrito por ASELIP, UGT y CC OO (código Convenio número 2812265)

LCAT 2007\576 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/2932/2007, de 16 agosto

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 5 octubre 2007, núm. 4982, [pág. 34850];

ALIMENTOS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector de Productos Dietéticos y Preparados Alimenticios para el período 2007-2009 (código Convenio número 7900625)
RESOLUCIÓ TRE/2932/2007, de 16 d'agost, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector de Productes Dietètics i Preparats Alimenticios per al període 2007-2009

LCAT 2007\591 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/3056/2007, de 13 agosto

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2007, núm. 4988, [pág. 37055];

INSPECCIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para las empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Cataluña para los años 2007-2009 (código Convenio número 7902605)

RESOLUCIÓ TRE/3056/2007, de 13 d'agost, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a les empreses d'inspecció tècnica de vehicles de la comunitat autònoma de Catalunya per als anys 2007-2009

LCM 2007\333 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 6 julio 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 14 septiembre 2007, núm. 219, [pág. 60];

ASISTENCIA SOCIAL. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de intervención social de Madrid, suscrito por la Asociación de Entidades y Empresas de Intervención Social y Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid (AESIM), Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (AESAP), FSP-UGT y FSAP-CC OO (código Convenio número 2814075)

LCM 2007\210 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 12 marzo 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 18 mayo 2007, núm. 117, [pág. 83];

COMERCIO. Registro, Depósito y Publicación del Convenio Colectivo del sector de mayoristas y minoristas de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalo, suscrito por la comisión negociadora (código Convenio número 2814085)

LCAT 2007\222 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/1006/2007, de 5 febrero

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 16 abril 2007, núm. 4862, [pág. 13286];

CAVA Y ESPUMOSOS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector del Cava y Vinos Espumosos de Cataluña, para los años 2006-2008 (código Convenio número 7900755)

RESOLUCIÓ TRE/1006/2007, de 5 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector del Cava i Vins Escumosos de Catalunya, per als anys 2006-2008

LCM 2007\134 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 1 febrero 2007

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 27 marzo 2007, núm. 73, [pág. 47];

ASISTENCIA SOCIAL. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio, suscrito por la Asociación Empresarial Madrileña de Ayuda a Domicilio (ASEMAD), CC OO y UGT (código Convenio número 2807395)

LCM 2006\467 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 24 octubre 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 21 noviembre 2006, núm. 277, [pág. 84];

AGUAS RESIDUALES. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Depuración de Aguas Residuales y Cauces Fluviales, suscrito por «ADEPUREMA», CC OO y UGT (código Convenio número 2805815)

LCM 2006\474 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 24 octubre 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 27 noviembre 2006, núm. 282, [pág. 65];

COMERCIO. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de comercio textil, suscrito por ACOTEX, ACITEX, CC OO y UGT (código número 2800795). (código Convenio número 2800795)

LCAT 2006\886 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRI/3722/2006, de 17 octubre

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 23 noviembre 2006, núm. 4767, [pág. 49462];

RESIDENCIAS DE LA TERCERA EDAD. Dispone la inscripción y la publicación

del Pacto de eficacia limitada para las residencias privadas de la 3ª edad de iniciativa social para los años 2004-2006 (código Convenio número 7901785) RESOLUCIÓ TRI/3722/2006, de 17 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Pacte d'eficàcia limitada per a les residències privades de la 3a edat d'iniciativa social per als anys 2004-2006

LCM 2006\433 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 12 septiembre 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 18 octubre 2006, núm. 248, [pág. 72];

PIELES. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de confección de peletería fina, suscrito por la Asociación Empresarial de Peletería, CC OO y UGT (código Convenio número 2801015)

LCM 2006\305 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 18 mayo 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 20 junio 2006, núm. 145, [pág. 34];

SANIDAD. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de «Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos», suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro, CC OO, SATSE y UGT (código Convenio número 2801575)

LCM 2006\294 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 27 abril 2006

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 13 junio 2006, núm. 139, [pág. 58];

RESIDENCIA-RESIDENCIAS. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Residencias y Centros de Día para Personas Mayores, suscrito por AMRTE, LARES, CC OO y UGT (código Convenio número 2808255)

LCAT 2006\100 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRI/3841/2005, de 22 diciembre

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 22 febrero 2006, núm. 4578, [pág. 8723];

DISCAPACIDAD. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de centros especiales de trabajadores disminuidos físicos y/o sensoriales de Cataluña para el año 2005 (código Convenio número 7901565) RESOLUCIÓ TRI/3841/2005, de 22 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de centres especials de treballadors disminuïts físics i/o sensorials de Catalunya per a l'any 2005

LCAT 2006\19 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRI/3735/2005, de 22 diciembre

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 13 enero 2006, núm. 4550, [pág. 2021];

LIMPIEZA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2005-2009 (código Convenio número 7902415) RESOLUCIÓ TRI/3735/2005, de 22 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2005-2009 (codi de conveni núm. 7902415)

LCM 2006\16 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 25 noviembre 2005

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 10 enero 2006, núm. 8, [pág. 112];

UNIVERSIDADES. Registro, depósito y publicación del II Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (personal laboral) (código Convenio número 2810833)

LCAT 2005\680 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRI/3135/2005, de 18 octubre

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 9 noviembre 2005, núm. 4506, [pág. 36106];

DISCAPACIDAD. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña para los años 2003-2004 (código Convenio número 7900805) RESOLUCIÓ TRI/3135/2005, de 18 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i

la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya per als anys 2003-2004

LCAT 2005\613 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolució TRI/2764/2005, de 22 setembre

DEPARTAMENT TREBALL I INDÚSTRIA

DO. Generalitat de Catalunya 30 setembre 2005, núm. 4480, [pág. 30703];

FUNCIONARIOS DE LA GENERALIDAD. Dispone la inscripció i la publicació del Pacte sobre drets de participació de los empleads i empleadas públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de la Administració de la Generalitat de Catalunya (código Convenio número 7902362) RESOLUCIÓ TRI/2764/2005, de 22 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Pacte sobre drets de participació dels empleats i empleades públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

LCM 2005\427 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolució de 19 setembre 2005

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 18 octubre 2005, núm. 248, [pág. 56];

AUTOMÓVILES. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios del Automóvil, suscrito por «Amarauto», CCOO y UGT (código Convenio número 28000785)

LCM 2005\232 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolució de 6 abril 2005

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 26 mayo 2005, núm. 124, [pág. 52];

PRENSA Y REVISTAS. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de «Distribución de Prensa y Revistas», suscrito por AMADEP, ADIPRENS, CC OO Y UGT (LCM 2003\213) (código Convenio número 2807565)

LCAT 2005\236 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolució TRI/948/2005, de 22 febrer

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 11 abril 2005, núm. 4360, [pág. 9166];

SERVICIO CATALÁN DE SALUD. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral), para los años 2004-2006 (código Convenio número 7901512) RESOLUCIÓ TRI/948/2005, de 22 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral), per als anys 2004 - 2006

LCAT 2004\672 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRI/3451/2004, de 12 noviembre

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 23 diciembre 2004, núm. 4286, [pág. 26156];

SALUD LABORAL. Dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de recomendaciones en materia de seguridad laboral para la negociación colectiva en Cataluña, con carácter de acuerdo interprofesional en materias concretas (código Convenio número 7902215)

RESOLUCIÓ TRI/3451/2004, de 12 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de recomanacions en matèria de seguretat laboral per a la negociació col·lectiva a Catalunya, amb caràcter d'acord interprofesional en matèries concretes

LCM 2004\298 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 8 junio 2004

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 21 julio 2004, núm. 172, [pág. 45];

PROTÉSICOS DENTALES. Registro depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de prótesis dentales, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental, USO, UGT y CC OO (código Convenio número 2803305)

LCAT 2004\22 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución TIC/4093/2003, de 28 noviembre

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2004, núm. 4053, [pág. 924];

ACUICULTURA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector del Cultivo de peces de acuicultura marina para los años 2003-2005 (código Convenio número 7901995)

RESOLUCIÓ TIC/4093/2003, de 28 de novembre, per la qual es disposa la

inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del Cultiu de peixos d'aqüicultura marina per als anys 2003-2005

LCM 2003\425 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 25 julio 2003

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 6 septiembre 2003, núm. 212, [pág. 33];

RESIDENCIA-RESIDENCIAS. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Residencias y Centros de Día para Personas Mayores, suscrito por AMRTE, LARES-Madrid, UGT y CC OO (código Convenio número 2808255)

LCM 2003\348 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 11 junio 2003

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 12 julio 2003, núm. 164, [pág. 5];

UNIVERSIDADES. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (Personal Docente e Investigador)

LCAT 2003\409 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución TIC/1558/2003, de 27 enero

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 29 mayo 2003, núm. 3894, [pág. 11084];

HOSPITALES. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de la Red Hospitalaria de Utilización Pública para los años 2001-2004 (código Convenio número 7900645)

RESOLUCIÓ TIC/1558/2003, de 27 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7900645)

LEG 2002\2830 (Disposició Vigente a 30/11/2009)

Resolución TRE/1677/2002, de 21 marzo

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 14 junio 2002, núm. 3657, [pág. 10861];

RESIDENCIAS DE ANCIANOS. Dispone la inscripción y publicación del Pacto de eficacia limitada de trabajo de residencias privadas de la tercera edad de iniciativa social adscritas a la Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña para período 12-4-2000 a 31-12-2003 (código Convenio número 7900612)

LCM 2002\133 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 18 enero 2002

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 22 febrero 2002, núm. 45, [pág. 59];

PESCADO. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Mayoristas y Exportadores de Pescados de la Comunidad de Madrid, suscrito por Asociación Empresarios Mayoristas de Pescados de Madrid, UGT y CCOO (código Convenio número 2802785)

LCM 2002\64 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 4 diciembre 2001

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 25 enero 2002, núm. 21, [pág. 75];

PIELES. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General, suscrito por la Asociación de Comerciantes de Calzado, Asociación de Almacenistas de Curtidos, COPYME, Asociación Empresariales Peletería, Asociación de Comerciantes de Marroquinería, CCOO y UGT (código Convenio número 2800775)

LCAT 2001\535 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 3 julio 2001

DELEGACIÓN TERRITORIAL DEL DEPARTAMENT DE TREBALL DE BARCELONA

DO. Generalitat de Catalunya 5 septiembre 2001, núm. 3467, [pág. 13583];

TELÉFONOS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público de la provincia de Barcelona para los años 2001-2001 (código Convenio número 0811735)

RESOLUCIÓ de 3 de juliol de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de la província de Barcelona per als anys 2001-2002

LCM 2001\180 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 6 marzo 2001

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 5 abril 2001, núm. 81-Suplemento, [pág. 90];

COMERCIO. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector «Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas» suscrito por la Asociación de Comerciantes de Juguetes y Artículos de Deportes de Madrid, Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores (Código número 2802775) (código Convenio número 2802775)

LCAT 2000\96 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 13 enero 2000

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 28 febrero 2000, núm. 3087, [pág. 2017];

PUERTOS Y FAROS. Convenio Colectivo de trabajo de puertos comerciales dependientes de «Puertos de la Generalidad» del 9-12-1999 al 9-12-2004 (código Convenio número 7901605)

RESOLUCIÓ de 13 de gener de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball Ports comercials dependents de Ports de la Generalitat del 9.12.1999 al 9.12.2004 (codi de conveni núm. 7901605)

LCAT 1999\561 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 26 julio 1999

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 28 septiembre 1999, núm. 2983, [pág. 12638];

OPTICA. Convenio Colectivo de trabajo del sector de comercio de óptica al detalle de Cataluña para 1999 (código Convenio número 7901535)

RESOLUCIÓ de 26 de juliol de 1999, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535)

LCM 1997\300 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 22 julio 1997

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO Y EMPLEO

BO. Comunidad de Madrid 19 agosto 1997, núm. 196, [pág. 6];

PLÁTANOS. Convenio colectivo del sector de almacenistas

LCAT 1996\602 (Disposición Vigente a 30/11/2009)

Resolución de 1 octubre 1996

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 9 diciembre 1996, núm. 2290, [pág. 12559];

TRABAJO. Acuerdo de constitución de un organismo paritario en el ámbito del sector de las empresas de trabajo temporal
RESOLUCIÓ d'1 d'octubre de 1996, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord assolit per les organitzacions empresarials ACETT, AETTCA, ANETT, GEESTA i els sindicats CCOO i UGT per constituir un organisme paritari en l'àmbit del sector de les empreses de treball temporal de Catalunya



www.ugt.cat

