

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

Programa de Doctorado en Derecho, Ciencia Política y
Criminología



TESIS DOCTORAL

Aspectos críticos de la consulta y participación
de los trabajadores en materia de prevención de
riesgos laborales

Presentada por:

Federico Estandid Colom.

Director:

Prof. Dr. D. Fernando Fita Ortega.

Valencia, agosto de 2021

A Javi, a quienes me apoyaron en este apasionante proyecto y, fundamentalmente, a mis 3 pesadillas.

Dadme un punto de apoyo y levantaré el mundo.

Arquímedes de Siracusa

ÍNDICE

Índice.....	1
Resumen.....	7
Abreviaturas.....	9
Introducción.....	13

CAPÍTULO I

CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1.- ANTECEDENTES.....	45
1.1.- Referentes normativos.....	55
1.1.1.- Ley sobre Condiciones de Trabajo en Fábricas, Talleres y Minas de 1873 ...	56
1.1.2.- Reglamento de policía Minera de 1897	63
1.1.3.- Ley acerca de los accidentes de trabajo de 1900.....	68
1.1.4.- Ley reformada relativa a los accidentes de trabajo de 1922.....	78
1.1.5.- Código de Trabajo de 1926.....	80
1.1.6.- Real Decreto - Ley. Organización Corporativa Nacional de 1926.....	84
1.1.7.- Ley de Contrato de Trabajo de 1931..	91
1.1.8.- Texto refundido sobre Accidentes de Trabajo de 1932.....	98
1.1.9.- Reglamento de Accidentes del Trabajo en la Industria de 1933.....	102

1.1.10.- Fuero del Trabajo de 1938.....	105
1.1.11.- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo de 1940.....	115
1.1.12.- Orden sobre la creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo de 1944.....	119
1.1.13.- Decreto por el que se crean los Jurados de Empresa de 1947.....	137
1.1.14.- Texto refundido sobre Accidentes de Trabajo de 1956.....	148
1.1.15.- Ordenanza de General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971.....	152
1.2.- Órganos participativos en la empresa. Los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo y los Jurados de Empresa.....	168
1.2.1.- Naturaleza.....	171
1.2.2.- Ámbito de actuación.....	173
1.2.3.- Plazo de constitución.....	184
1.2.4.- Composición.....	187
1.2.5.- Forma de actuación.....	197
1.2.6.- Funciones.....	201
1.3.- Figuras representativas del personal.....	210
1.3.1.- El Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.....	212
1.3.2.- El Enlace Sindical.....	217
1.3.3.- El Vigilante de Seguridad.....	228
1.3.4.- El Delegado Minero.....	255

2.- LA LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	
LABORALES.....	269
2.1.- Fuentes impulsoras para su nacimiento.....	272
2.1.1.- Convenio 155 OIT.....	276
2.1.2.- Directiva Marco 89/391.....	277
2.1.3.- Constitución Española de 1978.....	279
2.2.- Estructura de la Ley 31/1995.....	286
2.2.1.- Cuestiones preliminares.....	288
2.2.2.- Garantías de seguridad y salud.....	295
2.2.3.- Elementos innovadores.....	375

CAPÍTULO II
PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN
REPRESENTATIVA

3.- CONFIGURACIÓN Y ACOTACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA.....	403
3.1.- Concepto.....	406
3.2.- Delimitación de los representantes.....	424
3.2.1.- Representantes de los trabajadores.....	427
3.2.2.- Representantes del personal.....	446
3.2.3.- Representantes legales.....	450
3.2.4.- Representantes.....	458
3.3.- Delimitación de los órganos.....	462
3.3.1. Órganos de representación.....	463
3.3.2. Órgano de representación especializado	466
3.3.3. Órganos específico de representación.....	467
3.3.4. Órgano de representación legal.....	469
3.4.- Órgano subordinado o autónomo.....	472
3.5.- Derechos inherentes al representante.....	499
3.6.- Obligatoriedad.....	514
3.7.- Especialización.....	521
4.- ENCUADRAMIENTO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA..	525
4.1.- La elección de delegados de prevención	526
4.1.1.- Criterios de elección.....	533
4.1.2.- Fijación legal de su número.....	539
4.1.3.- Cómputo del personal.....	543
4.1.4.- Supuestos específicos.....	545
4.2.- Ámbito temporal de actuación.....	556

CAPÍTULO III
EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

5.- RÉGIMEN JURÍDICO DE APLICACIÓN.....	563
5.1.- Competencias.....	565
5.2.- Facultades.....	584
5.3.- Garantías.....	613
5.4.- Sigilo profesional.....	627
6.- CONVIVENCIA CON OTRAS FIGURAS PREVENTIVAS.....	631
6.1.- Trabajador designado.....	633
6.2.- Técnico integrante del Servicio de Prevención Propio.....	638
6.3.- Personal médico.....	642
6.4.- Recurso preventivo.....	647
6.5.- Coordinador de actividades preventivas	656
CONCLUSIONES.....	659
BIBLIOGRAFÍA.....	669
JURISPRUDENCIA y CONVENIOS COLECTIVOS.....	681

Resumen

La contribución de las personas trabajadoras a la eficiente gestión preventiva de las empresas es abordada en este trabajo desde una perspectiva predominantemente jurídica, teniendo como referencia básica la figura del delegado de prevención.

Bajo el título *"Aspectos críticos de la consulta y participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales"*, el objetivo de la presente Tesis Doctoral se centra en el examen crítico de la norma reguladora del representante especializado en materia de seguridad y salud laboral pivotando sobre dos ejes vertebrales: La vertiente histórica, como elemento configurador de su actual naturaleza, así como el estudio, desde un enfoque práctico, como epicentro teleológico de su existencia.

Ordenada en tres capítulos, el inicial, de marcado carácter histórico, aborda el contexto de los antecedentes de la aparición del delegado de prevención. En un primer apartado, desde una perspectiva temporal más lejana, en la que se hace un repaso tanto a los referentes normativos concernientes a la seguridad laboral, así como a las figuras representativas presentes en ellas y, en un segundo punto, en el marco de las fuentes de la Ley 31/1995 de

prevención de riesgos laborales. El segundo capítulo se dedica tanto al tratado de la preparación de la función representativa especializada, en base a su configuración y acotación respecto de otras figuras presentes en el marco laboral, así como su encuadramiento respecto a las formas de elección. En último lugar, en el bloque final, se investiga el ejercicio de la función representativa respecto a dos aspectos de marcado carácter práctico: Su régimen jurídico respecto de las competencias, facultades y garantías que le otorga la norma reguladora y la convivencia con otras figuras afines en el escenario de la seguridad y salud laboral.

Abreviaturas

- Act. (Actividad)
- Ar. (Aranzadi)
- Art. (Artículo)
- AS (Aranzadi Social)
- BOA (Boletín Oficial de Aragón)
- BOC (Boletín Oficial de Cantabria)
- BOCIB (Butlletí Oficial de les Illes Balears)
- BOCM (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid)
- BOE (Boletín Oficial del Estado)
- BOJA (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía)
- BON (Boletín Oficial de Navarra)
- BOP (Boletín Oficial de la Provincia)
- BOPA (Boletín Oficial del Principado de Asturias)
- BOR (Boletín Oficial de La Rioja)
- BORM (Boletín Oficial de la Región de Murcia)
- CC (Convenio Colectivo)
- CP (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal. BOE nº 281 de 24 de noviembre)
- DM 89/391 (Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo)
- Directiva 2007/30/CE (Directiva 2007/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio

de 2007, por la que se modifica la Directiva 89/391/CEE del Consejo, sus directivas específicas y las Directivas 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE y 94/33/CE del Consejo, a fin de simplificar y racionalizar los informes sobre su aplicación práctica).

- DOG (Diario Oficial de Galicia)
- DOGC (Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña)
- DOGV (Diari Oficial de Generalitat Valenciana)
- ETT (Empresa de Trabajo Temporal)
- IL (Información Laboral)
- INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). Actual denominación del INSHT.
- INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).
- INVASSAT (Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad y Social).
- LISOS (Real Decreto LEGISLATIVO 5/2000 que Aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº 189, de 8 de agosto de 2000)
- LPRL (Ley 31/1995, de 8 de noviembre de *prevención de riesgos laborales*. BOE nº 269, de 10 de noviembre.)
- LOLS (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical. BOE nº 189 de 8 de agosto)
- Mg. (Marginal)

- NTP (Nota Técnica de Prevención publicada por el INSST)
- OGSHT (Ordenanza de General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1.971. BOE nº 64 de 16 de marzo de 1971)
- OIT (Organización Internacional del Trabajo)
- Proc. (Procedimiento)
- Rec. (Recurso)
- RD (Real Decreto)
- RL (Relaciones Laborales)
- RSP (RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 de 31 enero 1997)
- RTC (Repertorio del Tribunal Constitucional)
- SAN (Sentencia de la Audiencia Nacional)
- STC (Sentencia del Tribunal Constitucional)
- STJCE (Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas)
- STS (Sentencia del Tribunal Supremo)
- STSJ (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia)
- TRET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015)

Introducción

Introducción

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales¹, en adelante LPRL, se conforma, desde su entrada en vigor el 10 de febrero de 1996, en el punto de referencia obligado de la legislación sobre seguridad y salud laboral del Estado y la primera que focaliza su atención, taxativamente, sobre la vertiente preventiva pudiendo afirmarse de forma categórica que su aparición superó, con creces, las propuestas preventivas de una política coherente, coordinada y eficaz de las normas que en su día se promulgaron.

Los más de cinco lustros transcurridos desde la publicación de la norma clave de la seguridad y salud laboral, favorecido por las escasas modificaciones², complementos³ y derogaciones⁴ experimentadas, ha sido

¹ Publicada en el BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

² El art. 32, por Ley 35/2014, de 26 de diciembre, el art. 30.5 por Ley 14/2013, de 27 de septiembre, el art. 32, por Ley 32/2010, de 5 de agosto, los arts. 16, 30, 31 y 39 por Ley 25/2009, de 22 de diciembre, los arts. 5 y 26, por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el art. 3 por Ley 31/2006, de 18 de octubre, la disposición adicional 5, por Ley 30/2005, de 29 de diciembre, los arts. 9, 14, 16, 23, 24, 31, 39, 43, disposición adicional 3 por Ley 54/2003, de 12 de diciembre, el art. 26, por Ley 39/1999, de 5 de noviembre y los arts. 45, 47, 48 y 49, por Ley 50/1998, de 30 de diciembre

³ La D.A. 17 por Ley 14/2013, de 27 de septiembre, la D.A. 16 por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, la D.A. 9 bis, por Ley

Introducción

tiempo suficiente para hacer balance del grado de penetración que sus principios han impregnado las políticas de preventivas de las empresas, así como las luces y sombras que han deparado sus cambios para la resolución de las cuestiones controvertidas que han ido apareciendo y que han contribuido, generalmente, a la mejora en la implantación de las entidades, tanto públicas como privadas, obligadas a su observación. No obstante y, sin perjuicio del reconocimiento de su progresiva consolidación en el marco empresarial, no es menos cierto que su firme integración en el contexto de las relaciones laborales está siendo mucho más ralentizada de lo que sería deseable, lo que contribuye a cuestionar el efectivo fomento de la cultura preventiva que se propone en la exposición de motivos de la LPRL⁵ y que se explica en los datos de su efectiva implantación en los centros de trabajo y, entre ellos, especialmente en las microempresas:

- La planificación de la actividad preventiva, obligación empresarial regulada en el art. 16 de la LPRL no se ha ejecutado en el 10,3% de las empresas, alcanzando el 11,6% en el sector

31/2006, de 18 de octubre, el art. 32 bis y las D.A. 14 y 15, por Ley 54/2003, de 12 de diciembre

⁴ Los apartados 2, 4 y 5 del art. 42 y los arts. 45, salvo los párrafos 3 y 4 del apartado 1, al 52, por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

⁵ *El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.*

Introducción

servicios y el 12,7% en los centros de trabajo con plantillas de 5 a 9 trabajadores⁶.

- Más comprometida es la situación respecto al establecimiento de las medidas de emergencia, prevista en el art. 20 de la LPRL, al no llevarse a cabo en el 52,8% de las empresas (57,8% en empresas de 5 a 9 trabajadores) y, específicamente en el sector construcción llegando al 56,2% de los centros de trabajo⁷.

El binomio formación - seguridad laboral forman una realidad indisoluble para afianzar una auténtica cultura preventiva⁸ que debe considerarse desde una doble perspectiva:

⁶INSST. *La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la "Encuesta Anual Laboral 2016"*. Madrid, noviembre 2018, pág. 86 (Tabla 2)

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/la-gestion-preventiva-en-las-empresas-en-espana.-analisis-del-modulo-de-prevencion-de-riesgos-laborales-de-la-encuesta-anual-laboral-2016-ano-2018>

⁷ INSST. *La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la "Encuesta Anual Laboral 2016"*. Madrid, noviembre 2018, pág. 86 (Tabla 2)

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/la-gestion-preventiva-en-las-empresas-en-espana.-analisis-del-modulo-de-prevencion-de-riesgos-laborales-de-la-encuesta-anual-laboral-2016-ano-2018>

⁸En la comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, Bruselas 2014, pág. 17, en el apartado de sinergias con otras políticas, ya plantea la necesidad de *la integración o la incorporación de la salud y la seguridad en el trabajo en la educación es una parte fundamental del desarrollo de una cultura de la prevención, ya que se enseña a los niños y a los jóvenes adultos a vivir y trabajar de manera segura. La EU-OSHA proporciona mucha información acerca de buenas prácticas en este ámbito, <https://osha.europa.eu/en/topics/osheducation>*

Introducción

- 1°.El fomento de seguridad en la etapa instructiva⁹, a través de la mejora del sistema educativo¹⁰ como preparación del ámbito profesional.
- 2°.La formación estrictamente preventiva, prevista en el art. 19 de la LPRL, no impartida en el 25,5% de las empresas, destacando su ausencia en el sector servicios (27,1%) y teniendo especial relevancia la escasez entre la empresas de 5 a 9 trabajadores: 34,1% del sector industria y en el 33,5% de las empresas de servicios¹¹.

Otro de los aspectos en los que se reconoce las penurias integradoras de la norma preventiva se advierte en el marco de la coordinación de actividades

⁹ INSHT. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Madrid, Abril de 2015, pág. 24: *...se propone consolidar la integración de la formación en prevención de riesgos laborales en las diferentes etapas del sistema educativo.* En el mismo sentido se manifiesta el INVASSAT. Estrategia valenciana de seguridad, salud y bienestar laboral 2017-2020, pág. 18: *Excepto en la formación profesional, la SST no está integrada de forma transversal en el sistema educativo oficial. Esta integración es absolutamente necesaria si se quiere generar a medio y largo plazo una cultura preventiva sólida en nuestra sociedad por lo que, consecuentemente, en sus líneas y acciones se plantea, en el Objetivo 2 (pág. 27): Proponer a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo medidas de integración transversal en el sistema educativo nacional sobre materias de prevención de riesgos.*

¹⁰INSHT. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Madrid, Abril de 2015, pág. 12: *...aunque persiste la necesidad de impulsar la integración de la formación en prevención de riesgos laborales en el sistema educativo, actualizar y adecuar contenidos, tanto en el ámbito educativo como en el laboral, y promover la formación de colectivos que requieren un conocimiento específico en materia de prevención de riesgos laborales para el buen desempeño de sus actividades*

¹¹ INSST. *La gestión preventiva en las empresas en España...* op.cit, pág. 24

Introducción

empresariales, especialmente en las PYMES y microempresas¹² que, regulado en el art. 24 de la LPRL y reglamentado por el RD 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 171/2004. En el marco de la externalización de servicios, el 62,4% de las empresas no dispone de personal encargado de la coordinación de las actividades preventivas, enfatizándose en el sector servicios en el que el 63,3% se encuentra privado de su presencia alcanzando al 71,5% entre las empresas de 5 a 9 trabajadores¹³.

En todo caso, tratándose la LPRL de una norma con una acentuada vocación de priorizar la prevención sobre la protección, de las actuaciones marcadamente previsoras sobre las rehabilitadoras, *no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral*¹⁴ como el único hilo conductor de su funcionalidad.

Por tanto, en aras a su decidida apuesta por la instauración de la citada cultura preventiva en las relaciones laborales, es razonable pensar que el legislador demande una estrecha colaboración entre los principales sujetos de la relación, empresa y su

¹² INSHT. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Madrid, Abril de 2015, pág. 32

¹³ INSST. *La gestión preventiva en las empresas en España...* op.cit, pág. 88

¹⁴ Exposición de motivos 4 de la LPRL

Introducción

personal¹⁵, así como las posibles intervenciones de terceros que pudieran tener una influencia indirecta en la generación de riesgos presentes en el lugar de trabajo:

1) **La dirección empresarial**

Como máximo responsable de las obligaciones en materia de seguridad y salud, debe promocionar y alentar el compromiso preventivo que auspicia la LPRL en todos los estratos de la empresa para su continua retroalimentación en toda la estructura empresarial e, incluso, en el marco de posibles externalizaciones de servicios que se pudiesen solicitar.

En consonancia con su ubicación en la cúspide de la organización preventiva, tiene que asumir las directrices de una política preventiva coherente, coordinada y eficaz diseñada por sus técnicos, en consonancia con las pautas marcadas, adoptando aquellas medidas precisas para la ejecución e implantación del plan de prevención, así como promoviendo e impulsando las distintas estrategias a seguir para la efectiva garantía de la seguridad y salud de las personas, tanto propias como ajenas a la empresa, en el desempeño de sus tareas en los distintos centros de trabajo.

¹⁵ ROMERAL HERNÁNDEZ, J: *El delegado de prevención: perfil y competencias*. Tesis doctoral leída en la Universidad Rey Juan Carlos. 2007. Directores: Martín Jiménez, Rodrigo y Sempere Navarro, A.V., pág. 18.

Introducción

2) **El personal técnico propio de la empresa.**

Encarnado por los integrantes del servicio de prevención y/o trabajadores designados, tiene el principal cometido de asesorar tanto a la dirección, a los mandos intermedios, personas trabajadoras y sus representantes, elaborando una correcta gestión preventiva y, en su caso, instruyendo a posibles intervinientes¹⁶ en el marco de la seguridad laboral sobre las funciones que le reserva la legislación vigente.

3) **El colectivo técnico nombrado para tareas específicamente preventivas.**

Los coordinadores de actividades empresariales en el caso de concurrencia de autónomos o personas trabajadoras de varias empresas, los recursos preventivos en aquellas situaciones en que la norma demande su presencia o, específicamente en el sector de la construcción, los coordinadores de seguridad y salud y, subsidiariamente, la dirección facultativa, deben ser garantes de una correcta implantación preventiva derivada de políticas integradoras, confiando en que lleven a cabo los cometidos que las ley les encomienda en referencia a los planes, estudios y procedimientos que les sean de aplicación.

¹⁶ El coordinador de actividades preventivas, el recurso preventivo, el coordinador de seguridad y salud laboral...

Introducción

4) Los mandos intermedios.

Especialmente relevantes por su ubicación estratégica entre la dirección técnica y la plantilla trabajadora, son los verdaderos protagonistas de la aplicación efectiva de las instrucciones preventivas. Les incumbiría la ejecución de cuantas medidas preventivas y protectoras, dirigidas a preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, se les encarguen por aquellos que tuvieren funciones técnico preventivas, así como el acatamiento y difusión de los criterios emanados de la dirección empresarial para conformarse como una eficaz correa de transmisión que retroalimente y expanda los principios preventivos legales y la política empresarial.

5) La representación del personal.

Encarnada por la representación unitaria de la plantilla (delegados de personal y miembros del comité de empresa), representación sindical (delegados y secciones sindicales), así como la representación especializada en materia preventiva (delegados de prevención) y, en su caso, el órgano de participación preventiva (Comité de Seguridad y Salud¹⁷) participarán decididamente en la concepción, ejecución y valoración del Plan de prevención y de todos los deberes

¹⁷ 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 regulado en los arts. 38 y 39 de la LPRL.

Introducción

derivados del mismo que prevé la LPRL y, especialmente, lo indicado en su capítulo V, sin perjuicio de las cláusulas que pudiera incorporar la negociación colectiva.

6) Las personas trabajadoras.

Por último, pero no menos importante, por ser quienes están realmente expuestos a los riesgos derivados del trabajo, al personal adscrito a la plantillas de la empresa le correspondería una adecuada diligencia de sus obligaciones¹⁸, colaborando y cooperando en la correcta implantación de los protocolos preventivos procedentes de la empresas a través de prácticas o procedimientos de seguridad y, especialmente, en cuanto a su condición de fuente de información para el control de riesgos laborales por la cotidiana convivencia con los peligros existentes en los centros de trabajo.

Por todo ello, considerando el extraordinario valor que supone garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras expuestas a los eventuales daños derivados del trabajo en las empresas y, consiguientemente, la potencial importancia de la participación del personal y sus representantes en materia preventiva, el presente trabajo pretende

¹⁸ Conforme al art. 29 de la LPRL.

Introducción

elaborar un estudio jurídico, no exento de aspectos técnicos, de la figura del representante especializado en materia preventiva: El delegado de prevención.

Como antesala a la exposición de los puntos cardinales sobre los que asienta el presente trabajo merece la atención exponer el motivo del título elegido: **Aspectos críticos de la consulta y participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.**

El propósito que emana de la totalidad del estudio estriba en la voluntad de desplegar los aspectos críticos del marco legal regulador del delegado de prevención, representante especializado en materia preventiva que, inherente a su condición, también presenta una manifiesta naturaleza consultiva y participativa como así queda refrendado en el propio título del Capítulo V de la LPRL que regula al representante especializado en materia preventiva. Por ello, con la pretensión de enfatizar la función consultiva derivada del mandato legal previsto en el art. 33 de la LPRL, así como la labor participativa, como integrantes del Comité de Seguridad y Salud, se ha incorporado intencionadamente al título del trabajo.

Introducción

Sobre esta figura innovadora adscrita a la representación de las personas trabajadoras que crea de la LPRL se va a llevar a cabo un análisis de la misma otorgando especial preeminencia a tres aspectos inherentes al representante:

- 1°. El tratado de sus antecedentes en el contexto de las normas en que se insertan, así como su presencia en las fuentes reguladoras.
- 2°. El análisis de la naturaleza y encuadramiento del delegado de prevención.
- 3°. El estudio de los problemas prácticos derivados del ejercicio de la función representativa con especial atención a sus competencias, facultades, garantías y la eventual convivencia con otras figuras afines.

La metodología que se propone es el estudio jurídico, jurisprudencial y doctrinal ordenado del órgano de representación especializado con la vocación de resolver cuestiones prácticas mediante el tránsito por tres unidades de estudio bien definidas:

- 1) Partiendo de conceptos preliminares, encarnados por las normas de referencia preventiva previas a la entrada en vigor de la LPRL, en un primer momento, se acomete el estudio de los antecedentes representativos del delegado de prevención y el contexto normativo en el que se insertan para que, en segundo término y como fruto de la evolución

Introducción

histórica indicada, se entre en el análisis de las fuentes promotoras del nacimiento de la LPRL así como los aspectos más sobresalientes de su estructura.

- 2) Ubicado el objeto de estudio, se propone el examen de las cuestiones que afectan al ejercicio de la función preventiva por el delegado de prevención en relación a su configuración, encuadramiento y rasgos distintivos puesto que, sin la comprensión del entorno en el que se inserta, no sería posible una correcta comprensión global de la figura objeto de estudio.

- 3) La parte final se ocupa del análisis del ejercicio efectivo de las tareas representativas en relación a su propio estatus y la coexistencia y compatibilidad con otras posibles figuras preventivas presentes en los centros de trabajo.

En consecuencia, la sistemática de exposición que se propone estriba en el establecimiento de tres capítulos que pivotan sobre la función de la representación especializada referente a la seguridad y salud laboral:

Introducción

- a) **Contexto de la aparición del delegado de prevención** estructurado en dos apartados:
 - o Antecedentes.
 - o La ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

- b) **Prólogos al ejercicio de la función representativa** ordenado en dos bloques:
 - o Configuración y acotación de la representación especializada.
 - o Encuadramiento de la función representativa.

- c) **Ejercicio de la ocupación representativa** sistematizado en dos puntos:
 - o Régimen jurídico de aplicación.
 - o Convivencia con otras figuras preventivas.

Por consiguiente, atendiendo a la estructura propuesta, se pretende profundizar en el estudio de sus contenidos con el compromiso de centrar la perspectiva representativa y técnico - preventiva que debería presidir las actuaciones del delegado de prevención para una mejor defensa de los intereses del colectivo representado en el marco de los capítulos que se presentan a continuación.

Introducción

CAPÍTULO I: Contexto de aparición del delegado de prevención

El capítulo inaugural pretende, por un lado, el acercamiento a la figura del delegado de prevención partiendo del contexto de la legislación que se ha ido sucediendo desde el Ecuador del S.XIX incidiendo en posibles antecedentes que han ido conformando, en mayor o menor medida, su actual fisonomía para su encaje en el texto de la vigente LPRL y, por otro lado, el análisis de las fuentes supranacionales y constitucionales que han encauzado el actual perfil del representante especializado en materia preventiva:

1º. *Antecedentes.*

El estudio de cualquier tema requiere, como paso inicial, situar su objeto en el marco histórico que lo propicia por lo que, el primer apartado de los antecedentes se centra en el examen cronológico de la normativa previa a la vigente LPRL que contribuye al nacimiento de la figura representativa proponiéndose su segmentación en tres puntos bien definidos. En consonancia con los condicionantes históricos en que se han ido promulgando, en segundo lugar, se hace referencia a distintos órganos participativos, esencialmente de carácter preventivo, así como a las competencias sobre seguridad y salud que se les otorgaba y que han influido en la aparición del delegado de prevención. En último término, se hace una

Introducción

exposición de las distintas figuras representativas anteriores a la LPRL, que manifiestan evidentes rasgos precursores de los actuales delegados de prevención.

2º. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En relación con lo disertado en el punto precedente, la investigación de un nuevo órgano representativo, el delegado de prevención, requiere de una exposición del entorno en el que se desenvuelve para, paulatinamente, aterrizar en aspectos concretos su contenido. Por ello, dos son los objetivos que van a centrar el contenido del presente sección, en primer lugar el estudio de las fuentes alentadoras que reclaman el nacimiento de la LPRL como desarrollo de sus disposiciones, tanto desde el punto de vista internacional de la OIT, europeo en referencia a las directivas como normas vinculantes de la Unión Europea y, por último, en el espacio interno del Estado español, los principios constitucionales. En segundo lugar, la exposición de los aspectos más relevantes de la norma resultante, en base a las fuentes analizadas, y que actúan como elemento cohesionador de su regulación, haciéndose especial hincapié en aquellos elementos que suponen una novedad respecto a sus normas precedentes.

Introducción

CAPÍTULO II: Prólogos al ejercicio de la función representativa

Expuesto el argumento histórico y los parámetros normativos que encauzan la creación del órgano de representación y participación especializado en seguridad y salud laboral, en este segundo capítulo se procura hacer una aproximación a su imagen desde el punto de vista de su naturaleza, así como a su encuadramiento desde una doble perspectiva respecto a la forma de elección, con especial consideración de las posibilidades que otorga la negociación colectiva, así como sus diversos ámbitos de actuación.

3º. Configuración y acotación de la representación especializada.

En este punto, es objeto de análisis la controvertida e indeterminada naturaleza jurídica del delegado de prevención, fundamentalmente respecto de su eventual imposición y carácter técnico derivada de los preceptos internacionales y su discutido encaje en el sistema representativo que se recoge en la norma transpuesta. En relación con sus particularidades, cabe examinar su delimitación funcional respecto de otros representantes susceptibles de estar presentes en las empresas o centros de trabajo¹⁹ con la idea de solventar los posibles conflictos de competencia que pueden

¹⁹ Representantes unitarios, sindicales y Comité de Seguridad y Salud.

Introducción

existir o, en su caso, la ocasional duplicación de funciones.

4°. ***Encuadramiento de la función representativa.***

Partiendo de su procedimiento de nombramiento, se trata de desplegar una rigurosa exploración de la forma de elección prevista en la LPRL otorgándose, como no puede ser de otro modo, una especial relevancia a lo dispuesto en aquellos convenios colectivos que optaron por regular específicamente su designación y las condiciones de la representación especializada. En relación con la propuesta representativa, también se indaga tanto en sus ámbitos temporales como territoriales de actuación.

Introducción

CAPÍTULO III: Ejercicio de la función representativa.

Tras el estudio del escenario en el que aparece la figura del delegado de prevención y el examen de las condiciones preliminares a su nacimiento, en el presente capítulo se plantea un estudio de sus funciones representativas desde una doble posición: Respecto a su marco regulador, se profundizará sobre las competencias, facultades y garantías que le dispensa la LPRL, en referencia ellas, las posibilidades de coexistencia con otros roles preventivos en la persona del delegado de prevención y, por último, considerar las eventuales responsabilidades derivada de su específica actuación como representante del personal en el marco de la seguridad y salud laboral.

5°. Régimen jurídico de aplicación.

Concluido el repaso a los asuntos previos al ejercicio de la función representativa, se emprende una exploración de aquellas cuestiones, ceñidas al cometido de sus tareas representativas, encarnadas en el marco competencial y funcional asignado por la LPRL al representante especializado. En este punto debe hacerse especial mención a las competencias que la norma estatutaria le encomienda a los representantes del personal y que, en su caso, podrían ser realizadas por el delegado de prevención, incluso de forma preferencial, en virtud de su especialización. En el mismo sentido

Introducción

cabe referirse a las específicas garantías reconocidas para el ejercicio de sus ocupaciones y las posibles restricciones que podrían dificultar su actuación.

6°. *Convivencia con otras figuras.*

En la trama de la ejecución de las competencias y facultades que la LPRL determina para los delegados de prevención, cabe hacer una reflexión sobre la posible armonización del representante especializado en seguridad con relación a otros cargos, afines al marco preventivo, susceptibles de ser ejecutados por los mismos delegados de prevención siempre que estas tareas no colisionen con el ejercicio de sus funciones representativas.

En definitiva, desarrollados los puntos declarados con anterioridad, se procura poner en valor, tanto la importancia que ya ostenta el delegado de prevención, siendo pieza fundamental en la colaboración para garantizar la seguridad y salud del personal, como su potencial funcionalidad para que, en la medida de lo posible, se puedan expresar todas las facultades que le concede la vigente legislación para que, efectivamente, sea un elemento de apoyo sobre el que se apuntale la política preventiva de la empresa. Por ello, para garantizar la operatividad de la figura representativa, sería muy recomendable acercar esta

Introducción

figura a la realidad productiva empresarial y administrativa, desmarcándose de fútiles formalismos, facilitando su constitución en las entidades de reducidas dimensiones y, en aquellas donde exista, definiendo con claridad sus instrumentos operativos, dotándole de herramientas suficientes para poder ejercer las funciones asignadas tanto en el marco legal como convencional.

Una vez delimitado el contenido de la materia que se va a tratar en el presente estudio, es imprescindible dejar constancia de aquellas tipologías representativas que, sin perjuicio de su diáfana relación con el delegado de prevención y su ocasional consideración como referencia a tener en cuenta, no serán afrontados para evitar la posible dispersión de la cuestiones analizadas y que, evidentemente, podría formar parte de ulteriores trabajos de investigación:

1) Las Administraciones Públicas y los socios en las cooperativas de trabajo asociado.

Sin perjuicio de su expresa inclusión en el ámbito de aplicación de la LPRL, el discurso se centrará en aquellas entidades cuyas relaciones laborales se enmarcan en lo previsto en el art. 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores²⁰ (en

²⁰(...) *trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*

Introducción

adelante TRET²¹), es decir, entidades de carácter privado por lo que, asumiendo la importancia de la representación especializada en el encuadre de las Administraciones Públicas²² y, a pesar de que estos representantes del personal, como es obvio, son sujetos de derechos y obligaciones dentro del ámbito de la LPRL y sus normas de desarrollo²³, quedará fuera del contenido del presente estudio. En consonancia con la omisión indicada, también se excluyen las peculiaridades referentes a los socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal en las sociedades cooperativas. El motivo principal en ambos casos estribaría en la vinculación de estos colectivos a las particularidades de su normativa específica de referencia. En todo caso, tanto el personal que presta servicio en la Administración Pública como quienes desempeñan su trabajo en sociedades cooperativas tienen escasas particularidades en su ámbito de aplicación por lo que, gran parte del contenido del trabajo tendrá plena aplicación para estos colectivos. No obstante, por su particularidad, entiendo que merece especial análisis el criterio de designación que la norma establece para las sociedades cooperativas y que se analizará en el apartado 4.1 (La elección de los delegados de prevención) del presente trabajo.

²¹ BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

²² Regulado en el art. 1.1 y 2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

²³ Regulado en el art. 3.1 de la LPRL

Introducción

2) Los distintos sistemas de participación institucional

Estos sistemas de participación previstos para la elaboración de la política preventiva a través de las organizaciones sindicales más representativas²⁴, así como su intervención en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo²⁵, siendo relevante para la representación especializada, no será objeto de especial atención en este trabajo al considerarse que su pertenencia a las estructuras supra empresariales para armonizar la política preventiva estatal, trasciende del objeto perseguido al sobrepasar el ámbito empresarial. Esta participación que bien podría denominarse como "macroprevención"²⁶, encarnada, principalmente, por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo²⁷ y la

²⁴ Regulado en el art. 5.1 b) de la LPRL

²⁵ Regulado en el art. 12 de la LPRL: *La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.*

²⁶ Regulado en los arts. 12 y 13 de la LPRL

²⁷ RD 1789/1996 por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (BOE de 9 de agosto).

Introducción

Fundación²⁸ adscrita a la misma tienen objetos distintos a los indicados anteriormente pudiendo afirmarse que la razón de su no inclusión se fundamenta, sustancialmente, en dos motivos fundamentales. En primer lugar, en que no estamos frente a elementos propiamente representativos, puesto que se encajan en un ámbito de participación reservado a las organizaciones sindicales y, en segundo lugar, por coherencia estructural con la propia LPRL que prima su naturaleza institucional respecto a su carácter representativo al incluirla en su capítulo II, *Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo* y no en el capítulo V (Consulta y participación de los trabajadores).

3) Los Comités de Seguridad y Salud

Entre las materias que tampoco protagonizaran el discurso del presente trabajo se encuentra 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*: el Comité de Seguridad y Salud, el otro órgano fundamental previsto para la consulta y participación del personal trabajador en el

²⁸ Constituida conforme la Disposición Adicional 5ª, sometida a la Ley de Fundaciones. Es una fundación sin ánimo de lucro y de carácter laboral que actúa bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Introducción

capítulo referenciado. En todo caso, pese a instaurarse como unidad dotada de competencias y facultades prevista para empresas o centros de trabajo desde cincuenta personas en plantilla, la naturaleza del órgano de participación es lo suficientemente compleja como para no poder elaborar un discurso completamente ajeno al mismo, por lo que será inevitable, en el devenir del presente texto, hacer continuas reseñas que serán utilizadas como sostén argumental de la exposición por varios motivos:

- 1°. Como se advertirá en el estudio de los antecedentes normativos de la figura del delegado de prevención, las atribuciones de funciones estrictamente representativas a precusores órganos de participación son constantes, tampoco es infrecuente la atribución de funciones específicamente preventivas con otras propias de la representación unitaria encarnada por los actuales comités de empresa, por lo que puede afirmarse que el itinerario que recorren los órganos de representación y participación que se van sucediendo, conforman un enmarañado de funciones que no facilitan el deslinde de las funciones representativas y las participativas.
- 2°. El delegado de prevención es la base sobre la que se sostiene la existencia y número de integrantes del Comité de Seguridad y Salud

Introducción

puesto que su paridad se conforma en base al número de representantes especializados que le otorgue la LPRL²⁹ o, en su caso, la negociación colectiva lo que supone que sus referencias legales estarán íntimamente ligadas a las de los delegados de prevención por ser miembros integrantes del mismo.

- 3°. En relación con su pertenencia al Comité de Seguridad y Salud, la distinción de las funciones representativas y participativas es compleja puesto que el propio delegado de prevención, al pertenecer al Comité, también tiene atribuciones participativas aunque las desarrolle de forma colegiada al formar parte del órgano de participación.
- 4°. Para completar la ceremonia de la confusión de las funciones representativas y participativas, no favorece especialmente el hecho de que la propia LPRL determine que en aquellas empresas que carezcan Comité de Seguridad y Salud por no contar con el suficiente número de personal empleado, le encomienda al delegado de prevención la asunción de sus competencias y, consecuentemente, de sus facultades para el procedente ejercicio de las mismas.

²⁹ Escala, en función del número de trabajadores, prevista en el art. 35.2 de la LPRL

Introducción

4) **Las responsabilidades y sanciones preventivas susceptibles de atribuirse a los delegados de prevención.**

Por último, pese a la relevancia que la propia LPRL le dispensa al capítulo de responsabilidades y sanciones preventivas, tampoco se abordará específicamente en el presente estudio por varios motivos:

- 1°. La propia importancia de la materia merece un estudio tan exhaustivo que, por sí misma, superaría el espacio que se le destinaría en este trabajo.
- 2°. Las diversas tipologías de responsabilidades previstas en las distintas normas no afectan completamente al delegado de prevención puesto que, a diferencia de la figura empresarial, no cabría atribuirle, en principio, responsabilidades administrativas al no encontrarse tipificado ni en la LPRL ni la LISOS. En el mismo sentido cabe pronunciarse respecto a deberes tocantes a la Seguridad Social sobre la posibilidad recargo de prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuyo directo destinatario es el empresario.
- 3°. Cuestión distinta son las posibles repercusiones que pudiese tener la vulneración de obligaciones específicas de marcado carácter representativo y que serán objeto de

Introducción

trato en el capítulo correspondiente en referencia a la paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente o trasgresión del deber de sigilo profesional.

En conclusión, por todo lo anteriormente expuesto, el propósito que se persigue con el presente trabajo es la elaboración de un estudio de la representación especializada en prevención de riesgos laborales, personalizada en la figura del delegado de prevención, que responda a las cuestiones más ambiguas sobre su naturaleza. Por ello, considerando el dilatado tiempo que ha transcurrido desde su creación, el discurso debe sostenerse, no solo desde de la legislación vigente que apenas ha sufrido modificaciones sino también, sobre los pronunciamientos judiciales respecto de sus cuestiones más controvertidas del representante, las interpretaciones doctrinales que han venido enriqueciendo su análisis y clarificando su conocimiento, así como las concreciones y tratamientos que han venido incorporando los convenios colectivos como fuente específica de las relaciones laborales³⁰ lo que confluente en que se incida, principalmente, en los siguientes aspectos:

I. El delimitado marco normativo regulador de la figura del delegado de prevención que ha permanecido inalterable desde la entrada en vigor en el año 1995, y de la que cabría demandar una

³⁰ Art. 3.1 b) del TRET.

Introducción

mayor claridad y actualización en consonancia con los incesantes cambios en el ámbito de las relaciones laborales, en general y de las exigencias de la seguridad y salud laboral, en particular.

- II.** La exploración de la representación encarnada por el delegado de prevención a través, tanto de sus antecedentes normativos, como de los antecesores representativos existentes en consonancia con el propio concepto que aporta la actual norma.

- III.** El estudio de la norma convencional más favorable prevista para los arts. 36 y 37 de la LPRL que, auspiciada por su disposición transitoria primera, regula su comportamiento a lo largo del tiempo de vigencia.

- IV.** Los caracteres más confusos de la representación especializada como consecuencia de la ausencia de regulación o por su ambigüedad, teniendo un destacado tratamiento en el presente trabajo, la necesidad de clarificar ciertos aspectos de interés básico, así como su relación con los derechos más relevantes que se le reconocen: información, consulta y participación.

Introducción

- V.** La designación de los representantes y las peculiaridades que envuelven el mandato representativo, así como la relación con los otros tipos de representación presentes en el mundo empresarial que completarán el estudio, especialmente respecto de las posibilidades que la norma estatutaria tiene sobre las competencias y facultades reconocidas los delegados de prevención en virtud de su especialización.
- VI.** La naturaleza técnica de las cuestiones a defender por los representantes especializados y su influencia en el contenido de su integración en el Comité de Seguridad y Salud.
- VII.** La reflexión sobre la posible acumulación de cargos o atribuciones en una misma persona y su ocasional compatibilidad con el desempeño de las distintas funciones representativas previstas en la legislación vigente.

Introducción

CAPÍTULO I

**CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL
DELEGADO DE PREVENCIÓN**

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1.- ANTECEDENTES

La normativa preventiva laboral tiene un recorrido histórico legislativo cuyo conocimiento resulta imprescindible para la comprensión adecuada de su configuración actual. Si bien es cierto que el criterio histórico es una pauta interpretativa de cualquier rama del Derecho, en el ámbito de la norma reguladora de la seguridad y salud laboral, esta aseveración resulta fortalecida al presentarse la historicidad como un mecanismo primordial en referencia a la determinación del contenido, alcance y significado de estas normas³¹ por lo que, en el presente estudio, se pretende atender al itinerario de la representación especializada en materia preventiva en la órbita de las sucesivas normas que han ido apareciendo en el ámbito laboral.

La seguridad en el trabajo no es una cuestión contemporánea puesto que puede asegurarse que el binomio riesgo - trabajo es consustancial con la actividad humana y, en íntima relación con ello, la

³¹ GARCÍA GONZÁLEZ, G.: Seguridad e higiene en el trabajo durante el primer franquismo: estructuras jurídicas e institucionales. Lex Social: Revista De Derechos Sociales, 7(1), 2017, pág.125. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2389

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

preocupación de las personas por evitar los daños derivados del trabajo puesto que sufrir un accidente o contraer una enfermedad comportaba y comporta la imposibilidad de trabajar o, cuanto menos, ejecutar el trabajo con una mengua de salud que puede repercutir en las condiciones económicas de la persona trabajadora y, por extensión, de su familia. La constancia documental de accidentes originados por el trabajo son infinitas y cabría remontarse hasta el inicio del trabajo que sería tanto como decir, los inicios de la Humanidad.

Con la prudencia que requiere la referencia temporal, parece bastante aceptado que el primer suceso que causó daño a las personas aconteció en el periodo Neolítico, precedente de la Edad de los Metales, sobre el que existen reseñas del derrumbe de una galería subterránea en una cantera de sílice³² próxima al río Mosa. Obviamente, sería excesivamente arriesgado interpretar que podríamos estar ante la primera medida preventiva que nos consta de la historia, pero lo que es indudable es que aquellos primeros pobladores sintieron la necesidad de dejar constancia de un suceso que no era normal y que,

³² SANTOS POSADA, A., ARÉVALO ALONSO, G. y GARCÍA RAMÍREZ, B.: *Orígenes de la Enfermería del Trabajo*, Revista Enfermería del Trabajo, Madrid, Enero de 2014, pág. 6 y MOLINA BENITO, J.A.: *Historia de la seguridad en el trabajo en España*, Ed: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, Valladolid, 2006. pág. 23.
https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/08/historia_seguridad-espaa.pdf.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

posiblemente, supuso bajas entre el colectivo de personas que allí se representan.

Con el avance del reloj histórico y la aparición de la escritura, parece más fácil localizar referencias a elementos de seguridad, verificándose que fue objeto de atención desde los primeros cuerpos legislativos como puede advertirse en uno de los conjuntos de leyes más antiguos que se han encontrado: el Código de Hammurabi³³. Este conjunto de leyes dispone las distintas consecuencias que podía tener un accidente en el escenario laboral en función de quien era el accidentado o la robustez de la construcción proyectada para el oficio de arquitecto³⁴ o, para la actividad de agricultor por la posible "rotura de la maquinaria de la época"³⁵.

³³ Estela de piedra sobre la que se grabaron 282 leyes, datado de 1750 a. C. con la pretensión de integrar los códigos existentes en las ciudades del imperio babilónico.

³⁴•Ley 229: Si un arquitecto hizo una casa para otro, y no la hizo sólida, y si la casa que hizo se derrumbó y ha hecho morir al propietario de la casa, el arquitecto será muerto.

•Ley 230: Si ello hizo morir al hijo del propietario de la casa, se matará al hijo del arquitecto.

•Ley 231: Si hizo morir al esclavo del dueño de la casa, dará al propietario de la casa esclavo como esclavo (un esclavo equivalente).

³⁵•Ley 245: Si uno alquiló un buey y por negligencia o golpes lo ha hecho morir, devolverá al dueño del buey, buey igual por buey.

•Ley 246: Si uno alquiló un buey y se quebró una pata o se cortaron los nervios de la nuca, devolverá al dueño del buey, buey igual por buey.

•Ley 247: Si uno alquiló un buey y le vació un ojo, pagará al dueño del buey, la mitad de su valor en plata.

•Ley 248: Si uno alquiló un buey y se ha roto un cuerno, cortado la cola o hundido la parte alta del hocico (o la carne de la brida, tal vez de la boca), dará el cuarto de su precio.

•Ley 249: Si uno alquiló un buey y si dios lo golpeó (muere) el hombre que tomó el buey en alquiler, jurará por la vida de dios, y será libre.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Evidentemente el concepto actual de trabajador no coincide con aquellos que ejecutaban los trabajos en la Edad Antigua puesto que, normalmente, eran desempeñados por esclavos considerados como meros "objetos" y, consecuentemente, aunque eran quienes padecían los accidentes, no se les reconocía derecho alguno en caso de sufrir daños derivado del trabajo por lo que, cuando en la civilización griega o romana se publicaban normas de seguridad se buscaba, preferentemente, una forma de preservar unos recursos económicos como era la mano de obra y no tanto la salud de las personas. Esta percepción del personal trabajador tampoco varía en exceso en los siglos posteriores hasta el advenimiento de la Revolución Francesa de 1789 que, con la cautela que debe considerarse a la hora de delimitar acontecimientos históricos, puede afirmarse que podría ser el detonante de la consecución de unos derechos sociales de los que forman parte los laborales y, entre ellos, algunos referentes a la seguridad y salud laboral de los trabajadores.

En definitiva, acometer el estudio de cualquier materia implica, imperiosamente, hacer una reminiscencia de las situaciones o elementos que han propiciado su aparición, por lo que uno de los primeros problemas que se debe solventar es la determinación de la retrospección cuantitativa y cualitativa que merece el tema a tratar por lo que, en

•Ley 250: Si un buey furioso corneó en su carrera a un hombre, y éste murió, esta causa no trae reclamación.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

el presente trabajo, se propone una delimitación histórica en dos aspectos:

- 1°. Restricción al estudio de la legislación estrictamente laboral con especial incidencia en la específica reguladora de aspectos sobre seguridad y salud lo que supone no abordar, desafortunadamente, referencias al contexto político, económico y social donde van apareciendo esas normas y que, si bien sería muy pertinente para una omnicomprensión de la figura preventiva objeto del presente estudio y ayudaría a la obtención de visión cosmogónica de la materia a estudiar, posiblemente dispersaría, en gran medida, el objeto del trabajo.
- 2°. Acotación del tiempo de partida puesto que, como se ha indicado anteriormente respecto de la seguridad del trabajo, la normativa laboral también tiene unos antecedentes, e incluso unos ancestros, que indudablemente van fraguando, en mayor o menor medida, la vigente LPRL. En el caso concreto de la norma sobre seguridad y salud laboral, el referente de sus normas precursoras cabría encuadrarlo, a partir de la segunda parte del S. XIX porque, aunque la Revolución Francesa supone, como se ha apuntado con anterioridad, una aceleración en Europa de la consecución de derechos del proletariado entre los que podría agregarse los referidos a su seguridad, en España no puede decirse que existe una verdadera repercusión de la misma más allá de voluntariosos

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

estudios, generalmente centrados en aspectos médicos o, en su caso, vanas tentativas de regulación inmediatamente abortadas por el poder dominante que serán precursores de la posterior regulación.

La propuesta de acotación del estudio previo en un espacio temporal de casi ciento cincuenta años (1847 - 1995) conduce, indefectiblemente, al establecimiento de cuatro etapas bien definidas, delimitadas por acontecimientos históricos o legislativos que marcan nítidamente unos rasgos distintivos que se diferencian entre sí:

- 1°. Hasta 1900 (promulgación de la Ley Dato)
- 2°. Hasta 1931 (Inicio de la II República)
- 3°. Hasta 1938 (Inicio del periodo franquista)
- 4°. Hasta 1995 (Promulgación de la LPRL)

No obstante, para evitar dispersiones en el hilo conductor de la exposición de los referentes normativos, en el presente trabajo se ha optado por integrar la exposición de los comunes denominadores de esos periodos en la explicación del presente apartado a la finalización del mismo como colofón al espacio temporal descrito.

Con la reserva que cabría mantener para un periodo de tiempo tan dilatado, a la hora de marcar en inicio de la evolución los antecedentes normativos de la LPRL, se ha escogido 1847 por ser el año en el que se empezaron a publicar estudios enfocados a mejorar las

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

condiciones laborales de la clase obrera y que influyeron en el *proyecto de ley sobre ejercicio, policía, sociedades, jurisdicción e inspección de la industria manufacturera* de octubre de 1855.

El Dr. Pedro Felipe Monlau publicó el informe *Elementos de Higiene Pública o el Arte de conservar la Salud de los pueblos* en el que estudia, en clave sanitaria, las circunstancias sociolaborales de la época, así como los factores de riesgo que pudieran influir en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras: exceso de horarios, higiene en los centros laborales, alcoholismo, salarios precarios..., avalando, como medida preventiva, el descanso y la formación a considerar en los centros de trabajo. Las propuestas de mejora de las situaciones laborales tuvieron eco político³⁶, a través del citado *proyecto de ley de 1855* en el que se asumieron algunas de las doctrinas del Dr. Monlau³⁷, como la necesidad de contar

³⁶ El proyecto de ley de la industria manufacturera de octubre de 1855 llevó a cabo varias propuestas:

- La limitación de jornada, el art. 3º indica que: *El contrato de prestación de servicios puede estipularse por día, semana, mes o año, sin que en ningún caso exceda de este tiempo* y el art. 6º: *El dueño de todo establecimiento industrial está obligado a (...) tener siempre a la vista de los operarios el reglamento de orden y disciplina (...) determinando muy principalmente las horas de entrada y salida.*
- La formación como elemento fundamental, el art. 6º regula que: *El dueño de todo establecimiento industrial está obligado a formar...*
- Las condiciones de seguridad, el art. 12º determina que: *Los establecimientos industriales tendrán las condiciones de capacidad y salubridad que se fijen por el reglamento de ejecución de esta ley o que se hallen determinados por los generales de policía.*

³⁷ MOLINA BENITO, J.A.: Historia de la seguridad en el trabajo... *op.cit*, pág. 106.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

en cada fábrica con "una comisión de expertos" integrada por fabricantes, ingenieros y jefes de taller con vistas a la adecuación entre los obreros y el oficio³⁸. En la línea de la publicación anterior, en 1852, Ildefonso Cerdá publicó el *Estudio de las condiciones de trabajo de la clase obrera de Barcelona* pudiendo considerarse uno de los primeros estudios científicos de las condiciones de trabajo realizado en España³⁹.

Las publicaciones indicadas influyeron en el paternalista proyecto de Alonso Martínez de octubre de 1855 que autoriza la creación de unos Jurados de prohombres de la industria⁴⁰, carentes de naturaleza mixta de patronos y obreros⁴¹, cuya relevancia se plasma en tres direcciones:

- 1º. Por la innovación que supuso al postularse como la primera propuesta formal de participación obrera, aunque sea respecto de funciones jurisdiccionales⁴².

³⁸DE FRANCISCO LÓPEZ, R.: La cohabitación entre ergonomía y psicología en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Entre la confusión y la pertinencia, Mutua Fraternidad, Madrid. pág. 208.

³⁹ BESTRATÉN BELLOVÍ, M., GUARDINO SOLÁ, X., IRANZO GARCÍA, Y. et al.: *Seguridad en el trabajo*, INSHT, Madrid, 2011. Pág. 31. <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>

⁴⁰ Art. 17 del proyecto de ley de octubre de 1855: *Se autoriza la creación de jurados de prohombres de la industria que decidan las cuestiones de hecho y corrijan las faltas previstas especialmente por esta ley.*

⁴¹ TUÑÓN DE LARA, M.: El movimiento obrero en la historia de España, Ed. Sarpe, Madrid, 1985. Pág. 123.

⁴² Art. 21: *Los jurados de prohombres conocerán siempre en juicio verbal, del que se levantará acta, de las cuestiones periciales y*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2°. Como remota referencia de los órganos de participación paritaria en su composición⁴³.

3°. En la vocación de mantener una armonía social respecto a intereses de fabricantes y obreros⁴⁴ sobre las condiciones de trabajo en el marco supra empresarial⁴⁵.

de hecho que se susciten entre los fabricantes o encargados de los establecimientos industriales, empleados en los mismos, operarios y dependientes, siempre que el importe de la cosa litigiosa no exceda de 600 reales.

⁴³ El art. 19 del Proyecto de 1855 determina que los Jurados de Prohombres esté integrado por dos, cuatro o seis individuos elegidos por mitad entre fabricantes, empresarios o jefes de taller, y entre los mayordomos, sobrestantes u operarios presididos por el juez de paz con voto.

⁴⁴ Proyecto de ley, presentado por el Sr. Ministro de Fomento, sobre ejercicio, policía, sociedades, jurisdicción e inspección de la industria manufacturera en el Diario de Sesiones de las Cortes Constituyentes, t. 101, legislatura de 1854-1856, t. VIII, n° 214, de 8 de octubre de 1855, Madrid, 1880, pág. 7046: *De aquí las disidencias entre el fabricante y el operario, cuando una misma suerte debiera estrechar sus relaciones y mutua confianza; de aquí la perturbación de los talleres y las fábricas, las desconfianzas y las quejas, la paralización de las empresas mejor combinadas, y el olvido recíproco de los deberes impuestos a la vez por los sentimientos más caros a la humanidad, por la índole de la producción industrial, por las tradiciones y las costumbres, y aquella benevolencia generosa que heredada de nuestros mayores, ha constituido el patrimonio de los que unidos por un mismo destino consagran sus fuerzas a cumplirle en beneficio del individuo y de la sociedad entera.*

A evitar estos riesgos, harto frecuentes por desgracia, y a menudo provocados por el espíritu de subversión y de intriga; a poner en armonía las miras e intereses del fabricante y del obrero; a fundar en su unión nuevas garantías de estabilidad y reposo para los pueblos, de orden y concierto para los establecimientos industriales, de moralidad y bienestar para las familias, de progreso y mejora para el trabajo, se dirigen esencialmente las prescripciones del proyecto de ley ahora sometido por el Ministro que suscribe a la deliberación de las Cortes...

⁴⁵ La previsión de su ámbito territorial alcanzaría a una localidad conforme preveía el art. 19 del proyecto de ley de octubre de 1855: (...) sus integrantes *deberán ser vecinos del pueblo donde se establezcan estos tribunales* y su presidencia corresponderá al Juez de paz o, en circunstancias tasadas, superar el espacio municipal conforme indica el art. 21 in fine:

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Como resumen de lo expuesto cabe recalcar que, aunque el Proyecto de 1855 no llegó a promulgarse al no superar el preceptivo debate parlamentario y, obviamente, no logró plasmarse en ninguna norma, puede afirmarse que, coincidiendo con el periodo del *Bienio Progresista* del reinado de Isabel II, se advierte un embrionario interés por las condiciones de seguridad del personal aunque sea desde la perspectiva sanitaria y se plantea, posiblemente motivado por los sucesos acontecidos en Cataluña⁴⁶, la participación de los obreros en cuestiones laborales aseverándose que fue el primer intento de los que se irán sucediendo⁴⁷ hasta que nazcan, como se expondrá en el próximo apartado, los denominados Jurados Mixtos en el texto de la Ley Benot de 1873.

Las jurisdicciones de cada jurado se limitarán a una localidad o distrito de dos o más pueblos, según se expresa en el Real Decreto de su creación.

⁴⁶ Las libertades conquistadas tras la Revolución de 1854 y la tolerancia inicial del gobierno de Espartero favorecieron la aparición y desarrollo de asociaciones obreras que, siguiendo patrones de comportamiento de otros países en la lucha obreras, promovieron movilizaciones, fundamentalmente en el cinturón metropolitano de Barcelona, intentando atajar el creciente maquinismo del sector textil (conflicto de las "selfactinas"). La actuación obrera provocó, durante el mes de junio de 1855, la reacción controladora del gobernador civil de Barcelona y el retroceso de derechos adquiridos al inicio del bienio progresista que, lejos de apaciguar los ánimos, iba exaltando las posturas obreras hasta que la ejecución del jefe de la Asociación de Hiladores y la consiguiente prohibición de las asociaciones obreras fueron el detonante de la que se considera primera huelga general de la historia de España iniciada el 2 de julio de 1855.

⁴⁷ La propuesta de conocer en un órgano paritario cuestiones que afectaran a fabricantes y jornaleros se volvió a plantear en las Cortes Constituyentes de 1869 por el senador Pablo Alsina. Poco después, en la convulsa legislatura 1872 - 1873 se presentó una nueva proposición de ley en el mismo sentido hasta que, durante la I República, fue un asunto recurrente que concluyó con su aparición en la Ley Benot de 1873.

1.1. Referentes normativos

Como ya se ha indicado, la gestación de cualquier tipo de norma no suele aparecer espontáneamente, siempre hay precedentes se va alterando conforme a la voluntad del legislador y la actual LPRL no es una excepción, por lo que cabe afirmar que las normas referentes en seguridad laboral han venido regulando, no sólo las condiciones de laborales, sino también aquellos aspectos más relevantes sobre la seguridad y salud de las personas que desempeñan sus tareas profesionales en los puestos de trabajo a los que estén adscritos. Sería un craso error defender que la actual LPRL bebe de propuestas que aparecieron con más de un siglo de antelación pero, indudablemente, las normas que han ido apareciendo entre ambas actúan como un hilo conductor indispensable que, influido por el escenario político - social de la época en que se promulgaron, han facilitado que sus propuestas desemboquen en aspectos que regula la actual LPRL por lo que, sin entrar a llevar a cabo un estudio pormenorizado de cada una de ellas, se procede al somero análisis de las normas más influyentes que han ido publicando, resaltando aquellos aspectos más sobresalientes en aspectos preventivos o representativos que, directa o indirectamente, han participado en el articulado de la vigente LPRL.

1.1.1. *Ley sobre Condiciones de Trabajo en Fábricas, Talleres y Minas*⁴⁸ de 1873.

Sin perjuicio de la existencia de los documentos apuntados, puede aceptarse que la conocida como "Ley Benot" sea considerada como la primera norma específica e íntegramente laboral⁴⁹ que, centrada en la regulación de las condiciones de trabajo de los menores y mujeres en talleres y fábricas, hace una precaria exposición estructurada de reconocimiento de derechos sociales entre los que se encuentra la seguridad laboral.

El marco político de su nacimiento, puede asegurarse que fue uno de los menos favorecedores para su implantación puesto que el convulso periodo del Sexenio Democrático, tras la Revolución de septiembre de 1868⁵⁰ y, especialmente el correspondiente a la I República, destacó por su facilidad para fagocitar gobiernos como se detallará con posterioridad. La norma, impulsada fundamentalmente por la inercia de

⁴⁸ Decretada y sancionada el 24 de julio de 1873 por las Cortes Constituyentes y publicada en la Gaceta de Madrid el 28 de julio debe su denominación a Eduardo Benot Rodríguez, Ministro de Fomento de la I República Española.

⁴⁹ MARTÍNEZ PEÑAS, L. *Los inicios de la legislación laboral española: La ley Benot*. Revista *Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones*, N° 1, 2011 pág. 62. En el mismo sentido TOMÁS Y VALIENTE, F. *Manual de Historia del Derecho Español*. Tecnos, 2013 pág. 607

⁵⁰ Denominada la Gloriosa o Revolución de Septiembre o la Septembrina, fue una sublevación militar con importante apoyo civil que supuso el destronamiento y exilio de la reina Isabel II.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

las bases sobre las que se asentaba la efímera Constitución de 1869 y, principalmente, estimulada por el presidente Pi i Margall, cuyo mandato apenas duró un mes, pretendía la compatibilidad académica con la laboral para quienes, atendiendo a la norma de la época, iniciaban su vida laboral a una escasa edad⁵¹ como antídoto a la gigantesca tasa de analfabetismo existente en España que, según el censo de 1860 superaba el 80%⁵².

Más centrado en la parcela de la participación obrera, la Ley Benot recoge, con casi dos décadas de retardo, la creación de los non natos *Jurados de prohombres* previstos en el Proyecto de 1855 con algunas distinciones conceptuales:

1º. Respecto a su funcionalidad, el proyecto de 1855 otorgaba a los Jurados de prohombres tareas marcadamente jurisdiccionales mientras que la Ley Benot configuraba los Jurados Mixtos como un órgano con ocupaciones inspectoras alejando su cometido de cualquier aspecto negociador⁵³.

2º. En referencia a su composición, ambos textos coinciden en la figura presidencial personificada

⁵¹ Art. 5º in fine: "*Es obligatoria la asistencia a esta Escuela durante tres horas por lo menos para todos los niños comprendidos entre los nueve y 13 años y para todas las niñas de nueve a 14*".

⁵² VIÑAO FRAGO, A. La alfabetización en España: un proceso cambiante de un mundo multiforme. Moreno Martínez, P.L. y Navarro García, C. (Coords.) Perspectivas históricas de la educación de personas adultas. Vol 3, Nº1. Universidad de Salamanca, pág. 7 http://www.usal.es/efora/efora_03/articulos_efora_03/n3_01_vinao.pdf

⁵³ MARTÍNEZ PEÑAS, L. Los inicios de la legislación laboral... *op.cit*, pág. 40.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

por el Juez de Paz en el proyecto de 1855 y por el Juez Municipal en la Ley Benot. Sin embargo, la naturaleza paritaria del órgano es perceptible en el proyecto de 1855 al determinar, de forma irrefutable, la elección de un número par de individuos elegidos por mitad entre fabricantes, empresarios o jefes de taller por la parte patronal y entre los mayordomos, sobrestantes u operarios por la parte trabajadora. La manifiesta paridad del proyecto de 1855 se torna en difusa en la propuesta de la Ley Benot al determinar que los Jurados Mixtos estarán constituidos por obreros, fabricantes, Maestros de Escuela y Médicos que, si bien prevé la presencia trabajadora, parece que busca una naturaleza más técnica de sus componentes para un mejor desempeño de sus funciones inspectoras.

3°. Condicionado estrictamente a las precauciones indispensables de seguridad de los obreros y, en la esfera inspectora que le confiere la legislación, los Jurados Mixtos que deben velar por el cumplimiento de la ley y su reglamento, respecto de los centros con potencial peligrosidad como fábricas, talleres, fundiciones o minas⁵⁴.

⁵⁴ Art. 9º: *Promulgada esta ley, no se construirá ninguno de los establecimientos de que habla el art. 1º sin que los planos se hayan previamente sometido al examen de un Jurado mixto, y hayan obtenido la aprobación de este, respecto sólo a las precauciones indispensables de higiene y seguridad de los obreros.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Una vez expuestos los elementos sustanciales de la Ley Benot y la previsión de los Jurados Mixtos como vigilantes de las normas sociales, debería incidirse en el posterior recorrido del órgano recién creado y su evolución posterior, aunque su explicación sólo puede ser posible si se hace una somera recapitulación del escenario político de la época en que nacieron.

Como es obvio, para el conocimiento del contexto en el que nace una norma tan relevante como la Ley Benot, cabe hacer un análisis tanto de sus antecedentes como de sus efectos. El momento histórico en el que decreta y sanciona, el 24 de julio de 1873, se encuentra insertado en el marco de la I República que, entre otras muchas particularidades, destacó porque en el espacio de menos de 11 meses, consumió hasta 4 presidentes: Estanislao Figueras estuvo al frente del ejecutivo desde el 11 de febrero hasta 10 de junio (4 meses). Francisco Pi i Margall, promotor de la Ley Benot, se mantuvo en la presidencia hasta el 17 de julio (37 días). Nicolás Salmerón dirigió la política estatal hasta el 7 de septiembre (53 días). Emilio Castelar pasó a regir el país hasta el 3 de enero de 1874 (menos de 4 meses) cuando las tropas del general Pavía tomaron el Congreso de los Diputados impidiendo la elección de candidato Eduardo Palanca.

El vertiginoso devenir de los acontecimientos apenas da tregua para el asentamiento de las políticas propuestas por los innumerables gobiernos que se van sucediendo. Un ejemplo sería la propia Ley Benot,

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

cuyos postulados, provenientes de los principios liberales de la revolución de 1868, casi coincide con el nacimiento de la Constitución de 1876⁵⁵ con políticas de signo muy distinto a su precedente. No obstante, merece reseñarse que, pese a su inaplicación, parte de su reconocimiento reside en el estímulo que originó la promulgación de la Comisión de Reformas Sociales⁵⁶, cuya creación en 1883, también en el marco ideológico de la Revolución de 1868, puede ser considerada como la primera medida de política social⁵⁷ al ser calificada como un órgano gubernamental que nació para el estudio las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera y la propuesta de reformas legislativas para su progreso y mejora que, aunque tuvo una vida exigua, principalmente por la escasez de medios presupuestarios y la desconfianza de la clase obrera por considerarla afín a los intereses del poder⁵⁸, funcionó hasta 1903 teniendo su proyección en el futuro Instituto de Reformas Sociales.

⁵⁵ La Constitución de 1876, promulgada el 30 de junio de 1876, cuyo principal valedor fue Antonio Cánovas del Castillo, constituye la plataforma sobre la que se asentó de la Restauración borbónica.

⁵⁶ Creada por Real Decreto de 5 de diciembre de 1883. Publicado en la Gazeta de 10 de diciembre de 1883 con título de: *Comisión para el estudio de las cuestiones que interesan a la mejora o bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales, y que afectan a las relaciones entre capital y trabajo*. En 1890 se reestructura, pasando a denominarse Comisión de Reformas Sociales.

⁵⁷ DE LA CALLE VELASCO, M.D. La comisión de reformas sociales 1883-1903: política social y conflicto de intereses en la España de la Restauración. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989. Pág.13

⁵⁸ TOMÁS Y VALIENTE, F. *Manual de Historia del Derecho Español*. Tecnos, 2013 pág. 608

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Quedando patente que la vida del órgano participativo no reposaba sobre el mejor clima político para su reglamentación, en el caso de los Jurados Mixtos tenía, además de la situación política descrita, dos grandes obstáculos para su implantación:

- 1°. La desaparición del presidente Pi i Margall, auténtico valedor de las políticas favorables a la mejora de las condiciones laborales mujeres y niños trabajadores y, consecuentemente, cualquier desarrollo de la norma tendría un menor respaldo.
- 2°. La metamorfosis que experimenta su naturaleza en menos de un mes, al pasar los Jurados Mixtos de tener funciones exclusivamente de vigilancia a ser unidades con competencias negociadoras⁵⁹.

Como ha ocurrido en reiteradas ocasiones en la regulación española, el avanzado contenido de la norma no guardaba relación con el rezagado contexto político⁶⁰, plagado de trabas que, una vez más, condenan al fracaso normativo, tanto por las altas expectativas de su contenido, como por la ausencia de efectivos órganos administrativos que vigilasen su

⁵⁹El art. 1º del proyecto especifica que: *"Para dirimir equitativa y amistosamente las diferencias que puedan surgir entre propietarios, empresarios o fabricantes, y colonos, braceros u obreros se instituirán jurados mixtos en todas las localidades donde la Diputación respectiva lo acuerde...."*

⁶⁰ La Ley Benot surgió durante la convulsa I República cuyos vaivenes políticos y disparatados pronunciamientos cantonalistas no le auguraban los mejores de los éxitos pero de forma más genérica puede tomarse en consideración los textos constitucionales de 1812, 1837, 1868 o incluso 1931.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

acatamiento⁶¹. Abundando en la accidental aparición de la norma, cabe resaltar que la Ley de 1873 no gozó de la racional evolución que disfrutaron otras legislaciones europeas⁶² que surcaron, paulatinamente, por las diversas etapas de la revolución industrial⁶³.

Como clausura a lo expuesto en el escenario del último tercio del S. XIX, cabe reseñar que la espoleta, aunque retardada, había prendido entre la clase obrera en las postrimerías del período, promoviendo revueltas proletarias sin retorno al ser cada vez más enérgicas y organizadas por todo el territorio nacional⁶⁴. No obstante, debe reconocerse que no contaban con el soporte del reconocimiento legal a la libre manifestación: *"Los obreros no podemos reclamar nada que no nos cueste la prisión"*⁶⁵.

⁶¹ MOLINA BENITO, J.A.: Historia de la seguridad en el trabajo... *op.cit*, pág. 107.

⁶² La ley Benot fijaba la edad mínima para acceder a un puesto de trabajo en 10 años, mientras que la ley francesa de 1874 la establecería en 12 años, al igual que la holandesa.

⁶³ MARTÍNEZ PEÑAS, L. Los inicios de la legislación laboral... *op.cit*, pág. 141.

⁶⁴ La industria textil de Barcelona y Málaga, la Mano Negra en el campo andaluz, las huelgas de tipógrafos en Barcelona y Madrid.

⁶⁵ SARASÚA, C. Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX. Tecnos, Madrid, 2005, 2005. Pag.20. Declaración en 1884, ante la Comisión de Reformas Sociales, del representante de la Asociación del Arte de Imprimir.

1.1.2. Reglamento de Policía Minera⁶⁶ de 1897.

Pese a tratarse de una norma de marcado carácter sectorial, puede certificarse que supone el remate a casi cuatro décadas de oscilaciones normativas propiciadas, en gran medida, por la situación política española en la segunda mitad del S. XIX puesto que, la Ley de 6 de julio de 1859⁶⁷, modificada por el Decreto Ley de 29 de diciembre de 1868⁶⁸ sobre minería, insta a la administración a elaborar el Reglamento de Policía regulador de los derechos y deberes del personal minero con especial incidencia en las normas de salud y que, definitivamente, verá la luz en julio de 1897 siendo, a su vez, desarrollado por la Instrucción de 10 de marzo de 1898⁶⁹. Sobre esta norma cabe indicar que la principal contribución que aporta a la regulación sobre seguridad y salud laboral son unos modernos referentes que, con las particularidades de casi un siglo después, han sido recogidos por la actual LPRL⁷⁰:

1º. La introducción de las figuras del capataz y la de los vigilantes que le apoyan en sus tareas sobre seguridad, ambos nombrados directamente por

⁶⁶Aprobado por el Real Decreto de 15 de julio (Gaceta de Madrid núm. 199 de 18 de julio de 1897).

⁶⁷ Gaceta de Madrid núm. 282 de 9 de octubre de 1859

⁶⁸ Gaceta de Madrid de 11 de julio de 1868.

⁶⁹ Gaceta de Madrid núm. 76 de 17 de marzo de 1898.

⁷⁰ GARCÍA GONZÁLEZ, G. *El Reglamento de policía minera de 1897: sus principales aportaciones en materia de prevención de riesgos laborales*. Iuslabor, N.º. 1, 2008

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

el explotador de la mina⁷¹, cuya función básica es comprobar que el personal cumpla con las debidas condiciones de seguridad para favorecer la efectiva implantación de las medidas preventivas en el proceso productivo, podrían considerarse los precedentes de los actuales trabajadores designados o, en el caso de las minas con grisú⁷² podrían configurarse, con la cautela a considerar por el tiempo transcurrido, como los antecedentes del actual recurso preventivo⁷³.

2º. La previsión de adoptar medidas de emergencias en los centros de trabajo al establecer la obligación de pronto auxilio a los heridos, así como su formación y mantenimiento periódico⁷⁴, recuerdan los postulados del actual art. 20 de la LPRL que incorpora, además de los primeros

⁷¹ Regulado en el art. 97: *El capataz y los vigilantes serán designados como tales por la Dirección de la mina entre la lista de obreros.*

⁷² Previsto en el art. 96: *En cada campo de explotación de las minas con grisú habrá un capataz encargado de la vigilancia de los medios de ventilación y alumbrado, y de los trabajos que se ejecuten por medio de explosivos.*

Este capataz será auxiliado en su servicio por vigilantes, cuyo número se determinará por la Dirección de la mina, según la extensión de las labores, la naturaleza y abundancia de los gases desprendidos y el grado de seguridad que ofrezca el sistema de ventilación.

⁷³ Incorporado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales regulado en el art. 32 bis de la LPRL y desarrollado en el art. 22 bis del RSP.

⁷⁴ Previsto en el art. 27: *Los explotadores están obligados a dotar a sus concesiones de medicamentos y medios para auxiliar de pronto a los heridos, a tener constantemente personal adiestrado en el uso de los aparatos de salvamento y a comprobar periódicamente el buen estado de estos aparatos y reiterándose en el art. 22 en Reglamento provisional de Policía Minera aprobado el 28 de enero de 1910 (Gaceta de Madrid núm. 29 de 29 de enero de 1910)*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

auxilios, los deberes respecto de la lucha contra incendios y los protocolos de evacuación.

3°.La necesidad de intervenir ante la inminencia de un eventual peligro⁷⁵, incluso estableciendo el adecuado protocolo de actuación⁷⁶, suena al deber de actuar en caso de riesgo grave e inminente regulado en el vigente art. 21 de la LPRL.

4°.El deber de disponer de unos medios sanitarios para la atención de accidentados⁷⁷, podría asimilarse a la necesidad de llevar a cabo la vigilancia de la salud con señalada en el art. 22 de la LPRL y con los medios que propone el art. 5 del RD 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

⁷⁵Recogido en el art. 14: *Cuando al visitar una explotación reconozca el Ingeniero una causa de peligro inminente, hará bajo su responsabilidad los requerimientos necesarios á las Autoridades locales con objeto de que se remedie inmediatamente, tomando las disposiciones que juzgue oportunas, como si se tratara de asuntos de policía urbana* y reproduciéndose en el art. 13 de citado Reglamento provisional

⁷⁶ Regularizado en el art. 83: *Cuando un vigilante note que por un motivo cualquiera la mina ó una parte de ella ofrece peligro para los obreros, mandará y dirigirá su retirada con orden, y no se reanudará el trabajo sin haber hecho desaparecer las causas de aquél.*

⁷⁷Reseñado en el art. 28: *Cada mina ó grupo de minas deberá contar para su servicio sanitario con un Médico, por lo menos, que tenga su residencia dentro del radio de 10 kilómetros, y estar provista de un botiquín y camilla, y tener una habitación convenientemente acondicionada para atender á la curación de los heridos cuando su estado no consienta su traslación á otro punto* y replicado en el art. 23 del aludido Reglamento provisional. Reglamento provisional de Policía Minera aprobado el 28 de enero de 1910 (Gaceta de Madrid núm. 259 de 16 de septiembre de 1934)e

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

No obstante, respecto de la seguridad minera cabría hacer dos reflexiones finales, por un lado, la potencial peligrosidad de una actividad esencial en la economía de la época, invita a pensar que sus innovadoras medidas de seguridad fuesen a la vanguardia preventiva con la posible mimetización en otros sectores productivos y, por otro lado, la regulación del contenido de la seguridad minera, prevista en el reglamento de 1897, no tendrá una vida sosegada puesto que, en poco más de una década, fue sustituido por un nuevo Reglamento provisional de Policía Minera aprobado el 28 de enero de 1910⁷⁸ que, pese a su naturaleza transitoria pervivió durante casi veinticinco años hasta la entrada en vigor del Reglamento de Policía Minera y Metalúrgica⁷⁹ aprobado por el Decreto de 29 de Agosto de 1934.

Como compendio de lo expuesto en este periodo previo a la promulgación de la Ley Dato de 1900 cabe hacer las siguientes reflexiones:

1º. Las aisladas inquietudes científicas son el detonante de la percepción de las precarias circunstancias laborales que, unido a los embrionarias movilizaciones obreras, alertó a la clase política sobre la necesidad de regular las condiciones de seguridad limitándose, principalmente, al centro de trabajo y el régimen de horarios de los colectivos más vulnerables.

⁷⁸ Gaceta de Madrid núm. 29 de 29 de enero de 1910.

⁷⁹ Gaceta de Madrid núm. 259 de 16 de septiembre de 1934.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 2°.La filantropía, beneficencia y caridad que subyacen de las primeras leyes obreras deriva en la necesidad de adoctrinar y moralizar al proletariado para que cumpla pacíficamente con sus deberes⁸⁰.
- 3°.Entre las estrategias que se perciben en los primeros proyectos y textos legales, se afianza la concepción de una rudimentaria participación del personal alentada por el nacimiento de un floreciente asociacionismo obrero.
- 4°.Como referencia de las instituciones que se crearán en los albores del S.XX, la Comisión de Reformas Sociales de 1883, se configura como el primer órgano de la administración laboral para la efectiva canalización de las políticas intervencionistas del Estado.

⁸⁰ TOMÁS Y VALIENTE, F. *Manual de Historia del Derecho Español*. Tecnos, 2013 pág. 606

1.1.3. Ley acerca de los accidentes de trabajo⁸¹ de 1900.

Conocida como Ley Dato⁸², se ha considerado como la norma que sentó las bases de la protección social de las personas empleadas y paradigma de adecuación de la política legislativa a la realidad social⁸³ al tomar plena conciencia de los riesgos presentes en el centro de trabajo. Entre sus rasgos más sobresalientes cabe destacar:

- 1°. Se establece una responsabilidad objetiva del patrono de indemnizar al personal empleado en caso de sufrir un daño como consecuencia de un accidente laboral⁸⁴.
- 2°. Instituye unas primitivas, pero innovadoras, líneas de actuación preventiva, como fue la creación de una Junta técnica⁸⁵ para el estudio

⁸¹ Decretada y sancionada el 30 de enero de 1900 por las Cortes y publicada el 31 de enero en la Gaceta de Madrid

⁸² Referente a su promotor, Eduardo Dato Iradier, Ministro de la Gobernación en el primer Gobierno de Francisco Silvela.

⁸³ ESPUNY TOMÁS, M^a J., PAZ TORRES, O. et alli: Esquemas de Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010. Pág. 71

⁸⁴ El deber empresarial provoca el nacimiento de las primeras Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo creándose, la primera de ellas, en Vitoria, en marzo 1900 y, alcanzando el número de 18 antes de 1921.

⁸⁵ Art. 6º: "Se constituirá una Junta técnica encargada del estudio de los mecanismos inventados hasta hoy para prevenir los accidentes del trabajo. Esta Junta se compondrá de tres Ingenieros y un Arquitecto; dos de los primeros pertenecientes á la Junta de Reformas Sociales, y uno á la Real Academia de Ciencias Exactas, á propuesta de las referidas Corporaciones. El cargo de Vocal de la Junta técnica de previsión de los accidentes del trabajo será gratuito".

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

de los mecanismos inventados con el objeto de prevenir los accidentes laborales, determinando la previsión⁸⁶, en el plazo de cuatro meses, de la redacción de un catálogo⁸⁷ para evitar los accidentes de trabajo o la indemnización adicional por falta de medidas de seguridad⁸⁸ que actualmente, con la denominación de recargo de prestaciones, pervive en la vigente legislación reguladora de la Seguridad Social.

Además de las citadas obligaciones, el Reglamento de 28 de julio de 1900, incorporó un elenco de medidas de previsión de accidentes reguladas en su capítulo V, consideradas como obligaciones patronales y que tienen su reflejo en la actual LPRL:

- 1º. Deberes genéricos de prevención para los patronos de emplear en las fábricas, talleres y obras todas las medidas posibles para la seguridad de

⁸⁶ Art. 7.º "La Junta á que se refiere el artículo anterior redactará un Catálogo de los mecanismos que tienen por objeto impedir los accidentes del trabajo, y lo elevará al Ministerio de la Gobernación en el término de cuatro meses".

⁸⁷ Véase la REAL ORDEN de 2 de Agosto de 1900 a los efectos del art. 7º de la ley de Accidentes del trabajo y 56 y 65 del reglamento para su aplicación.

⁸⁸ Art. 5.º "Si el accidente produjese la muerte del obrero, el patrono queda obligado á sufragar los gastos de sepelio, no excediendo éstos de 100 pesetas, y además á indemnizar á la viuda, descendientes legítimos menores de diez y seis años y ascendientes, en la forma y cuantía que establecen las disposiciones siguientes:

(....)

5ª Las indemnizaciones determinadas por esta ley se aumentarán en una mitad más de su cuantía cuando el accidente se produzca en un establecimiento ú obras cuyas máquinas ó artefactos carezcan de los aparatos de precaución á que se refieren los artículos 6.º, 7.º, 8.º y 9.º

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

sus operarios (art. 53)⁸⁹ , así como las que racionalmente, correspondan a nuevos trabajos o procedimientos, aplicando al efecto las prevenciones conforme al adelanto de las ciencias y de la tecnología (art. 55)⁹⁰.

2°. Compromisos específicos de prevención en los equipos de trabajo como los frenos y fiadores para las máquinas de elevación y de transporte (art. 55) o el empleo de máquinas y aparatos en mal estado (art. 59)⁹¹.

3°. Establecimiento de protecciones como la instalación de las barandillas o redes defensivas en los andamiajes, las vallas en los pozos y zanjas de los talleres (art. 54)⁹².

⁸⁹ Actualmente en el art. 14.1 de la LPRL: *Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.*

⁹⁰ Actualmente en el art. 14.2 in fine de la LPRL: *El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. Además de lo previsto en los principios de la acción preventiva del art. 15.1: El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.*

⁹¹ Actualmente en el art. 17.1 de la LPRL: *El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.*

⁹² Actualmente en el art. 15.1 de la LPRL: *El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 4°. Implantación de información como los avisos y señales para dar fuego a los barrenos (art. 54)⁹³.
- 5°. Adopción de mecanismos preventivos para disminuir los riesgos inherentes a cada trabajo con la mira de defender también al obrero contra las imprudencias que son consecuencia forzosa de la continuidad de las manipulaciones que ofrecen peligro (art. 57)⁹⁴.
- 6°. Previsión máxima de los accidentes cuando se trate del trabajo de los niños (art. 61)⁹⁵.

Por último, cabría hacer referencia al paralelismo respecto de las ocupaciones técnicas de asesoramiento que preveía el art. 65 del Reglamento de 1900 para la Junta técnica de accidentes del trabajo⁹⁶ con las

generales: h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

⁹³ Actualmente en el art. 18.1 de la LPRL: *A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con: a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.*

⁹⁴ Actualmente en el art. 15.4 de la LPRL: *La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.*

⁹⁵ Actualmente la LPRL, como colectivo especialmente protegido en el art. 27 regula a los menores.

⁹⁶ (...) *dará la mayor publicidad posible al conocimiento de los nuevos mecanismos que se inventen, así como a los experimentos de los que se ensayen en sus gabinetes, para que la inclusión en el Catálogo y la declaración de necesidad del empleo esté rodeada de las, mayores garantías dc acierto.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

funciones que la vigente LPRL le encomienda al INSST en su art. 8⁹⁷.

En todo caso, la relevancia de la Ley Dato no debe restringirse a la regulación de su propio texto, puesto que puede afirmarse categóricamente que, posiblemente, su mayor logro radicó en la influencia que ejerció en el nacimiento de una sólida estructura posterior que aportará soluciones a las demandas del mercado laboral de la época y que alguna de ellas pervive hasta la actualidad:

1) **El Instituto de Reformas Sociales**⁹⁸

El Real Decreto de 23 de abril de 1903 instauró este organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Gobernación y heredero de la Comisión de Reformas Sociales, con la intención de *"preparar la legislación del Trabajo en su más amplio sentido, cuidar de su ejecución, organizando para ello los necesarios servicios de inspección y estadística, y favorecer la acción social y gubernativa en beneficio de la mejora ó (sic) bienestar de las clases obreras"*⁹⁹. Durante su vigencia, no exenta de altibajos derivados en gran medida de los vaivenes políticos de la época, supuso

⁹⁷ En general: (...) tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

En particular: Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales...

⁹⁸ Gaceta de Madrid núm. 120 de 30 de abril de 1903.

⁹⁹ Art. 1 de RD de 23 de abril de 1903.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

un impulso a la consecución de derechos de la clase obrera mediante la canalización de la negociación colectiva pese a las circunstancias sociales que tuvieron lugar en la primera década del S. XX¹⁰⁰, de hecho, puede considerarse que en su seno se crea un referente de participación más allá del ámbito empresarial o sectorial al determinarse que su composición estará conformada por *30 individuos, 18 de libre elección del Gobierno; de los 12 restantes serán elegidos en la forma que preceptúe el reglamento, seis por el elemento patronal y seis por la clase obrera, ambos en la proporción de dos representantes de la gran industria, dos de la pequeña industria y dos de la clase agrícola*¹⁰¹.

Aunque puede aseverarse que todavía están lejanas las actuales fórmulas participativas del personal podrían apreciarse, con la prudencia de la distancia de casi un siglo, que la estructura del Instituto de Reformas Sociales guarda relación con la actual Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2) Real Decreto de 1 de marzo de 1906¹⁰² por el que se crea la Inspección de Trabajo.

Favorecido por lo regulado en la Ley Dato, se hacía imprescindible la necesidad de una atención

¹⁰⁰ Su trabajo se publicó mensualmente percibiéndose de forma fidedigna la realidad social de la época.

¹⁰¹ Art. 2 de RD de 23 de abril de 1903.

¹⁰² Gaceta de Madrid núm. 63 de 4 de marzo de 1906.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

especializada para la vigilancia del cumplimiento de la incipiente legislación social¹⁰³, puesto que la revolución que supuso del texto de 1900 requería una figura inspectora que aunara los conocimientos fiscalizadores con los técnicos en un terreno laboral que, de forma inexorable, se especializaba a marchas forzadas. No obstante, la creación del órgano inspector viene acompañado de una marcada ambigüedad de la política laboral del Estado, invitando a la Inspección a la persuasión y recomendación con carácter previo a la sanción¹⁰⁴.

En todo caso, es relevante puntualizar que el progreso que se atisbaba en las normas que van surgiendo a principios del S. XX, contrastan con la notable demora en la creación de estructuras administrativas que posibilitasen su efectivo cumplimiento puesto que, a los seis años que se tuvo que esperar para el alumbramiento de la organización inspectora, hay que añadir, otros tres años más para la concreción de sus funciones mediante las Reales Órdenes de 2 de Julio de 1909 en las que se dictan *Instrucciones a que han de sujetarse, en el ejercicio de las funciones de inspección como para el Servicio*

¹⁰³ Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, Ley sobre Trabajo de Mujeres y Menores de 13 de marzo de 1900, Ley de Descanso Dominical de 3 de marzo de 1904,....

¹⁰⁴ TOMÁS Y VALIENTE, F. *Manual de Historia del Derecho Español*. Tecnos, 2013 pág. 609

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

*de Estadística del trabajo, las Juntas locales y provinciales de Reformas Sociales*¹⁰⁵.

En relación con el desajuste entre la norma y su efectiva aplicación cabe apuntar que, además de la demora de los más de nueve años apuntados para la reglamentación de las funciones, cabe matizar que éstas se centraban en aspectos genéricos, remitiendo su concreción a otras normas¹⁰⁶ o documentos de índole administrativo¹⁰⁷ y, consecuentemente, carente de prácticas operativas de prevención de riesgos laborales.

3) **Ley de 27 de febrero de 1908 creadora del Instituto Nacional de Previsión (INP)**¹⁰⁸

Este organismo de protección social no tuvo un cómodo nacimiento puesto que debió sortear diferentes vicisitudes¹⁰⁹ que impedían su actividad hasta que,

¹⁰⁵ Publicadas por el Ministerio de la Gobernación en cumplimiento de lo que dispone el artículo adicional de la Ley de 19 de Mayo de 1908, relativa Tribunales industriales, y previo el dictamen del Instituto de Reformas Sociales.

¹⁰⁶ Art. 26: (...) *cumplirán, en cuanto se refiere á la inspección del trabajo, lo dispuesto en la Ley de Accidentes del trabajo de 30 de Enero de 1900, por lo que hace relación á la previsión de accidentes y demás Leyes, Reglamentos y disposiciones que se dicten ó hayan dictado, dándoles para ello instrucciones por la Inspección central.*

¹⁰⁷ Art. 38. *De las actas que se levanten en (...) lo relativo á la previsión de accidentes del trabajo, se hará un ejemplar más de las referidas actas, que será enviado directamente al Instituto.*

¹⁰⁸ Gaceta de Madrid núm. 60 de 29 de febrero de 1908.

¹⁰⁹ En 1903 José Maluquer elaboró un estudio sobre la creación y viabilidad de una Caja Nacional de Seguro Popular como embrión del INP. En 1904 se llevó a cabo un proyecto de Ley presentada

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

finalmente en 1908, se encarga tanto de la primitiva Seguridad Social, como de la asistencia sanitaria en el que se integran las cajas que gestionan los incipientes seguros sociales¹¹⁰ que han ido surgiendo durante la primera mitad del siglo XX. Aunque no promueve políticas preventivas, cabe afirmar que su aparición supone un progreso importante en la mejora de las condiciones de salud de las personas trabajadoras al facilitar, con la prudencia que cabe tener por la época histórica en que se desenvuelve, una rehabilitación o, en su caso, protección de los daños derivados del trabajo prolongándose hasta su definitiva eliminación en 1978¹¹¹.

4) Real Decreto de 8 de mayo de 1920¹¹² por el que se creó el Ministerio de Trabajo.

El nacimiento de un Ministerio específico del ramo laboral supuso la consolidación del intervencionismo estatal como consecuencia del escenario surgido tras la Gran Guerra. Su aparición vino a solventar una serie de necesidades gubernamentales:

por los políticos más importantes en la materia (Azcarate, Dato, Salillas, Maluquer y Gómez Latorre. El noviembre de 1906, presentado el proyecto en Cortes, no obtuvo el respaldo suficiente con lo que se postergó su definitiva aprobación hasta febrero de 1908.

¹¹⁰Retiro Obrero (1919), el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), Seguro de Paro Forzoso (1931), Seguro de Enfermedad (1942), Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947).

¹¹¹ Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre.

¹¹² Gaceta de Madrid núm. 130 de 9 de mayo de 1920.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 1°. Constituyó un parapeto de apaciguamiento de las continuas reivindicaciones proletarias que se fortalecieron tras el nuevo escenario político que dejó la I Guerra Mundial.
- 2°. Estructuró la concentración de varios servicios administrativos dispersos en diferentes administraciones asumiendo competencias sobre el Instituto de Reformas Sociales, el Instituto de Previsión Social, la Sección de Reformas Sociales del Ministerio de la Gobernación, el Negociado de Trabajo de la Dirección general de Comercio, Industria y Trabajo, el Consejo de Emigración y el Patronato de Ingenieros y Obreros pensionados en el extranjero.
- 3°. La convergencia de una nueva estructura administrativa será el estímulo definitivo para la consideración de un derecho que regule las relaciones laborales en el futuro Código de Trabajo de 1926.

Tras la finalización de la *Gran Guerra*, el sistema de *turnismo*¹¹³ político instaurado en España durante la restauración borbónica derivó en una profunda crisis que afectó al Instituto de Reformas Sociales y, posiblemente facilitó su desaparición en 1924.

¹¹³ Concepto aceptado por la historiografía referido al sistema de alternancia bipartidista mediante el que los partidos conservador y liberal, desde 1881, se sucedieron en el poder artificialmente en función de la decisión arbitraria del monarca y no por el triunfo electoral.

1.1.4. *Ley reformada relativa a los accidentes de trabajo*¹¹⁴ de 1922.

La ley de 1922 supone un sensible parón en la creación de medidas preventivas puesto que desaparece la innovadora Junta técnica nacida en 1900 así como su correspondiente catálogo. De hecho, el capítulo II, *De la prevención de los accidentes y de la reeducación profesional*, se despacha con ocho exiguos artículos entre los que, pese a su denominación, no aparece ninguna actuación preventiva al centrarse en meras políticas rehabilitadoras para la compensación de los daños sufridos con el aditamento de una ostensible hipertrofia administrativa que, en gran medida, vacía de contenido la deseable agilidad de las inexistentes técnicas preventivas¹¹⁵. No obstante, sin perjuicio de lo señalado anteriormente, no es obstáculo para el reconocimiento de la regulación de importantes avances en el aseguramiento de las responsabilidades empresariales derivadas de las

¹¹⁴ Decretada y sancionada el 10 de enero de 1922 por las Cortes y publicada el 11 de enero en la Gaceta de Madrid

¹¹⁵ Art. 17: "El Instituto de Reformas Sociales elevará al Ministerio de Trabajo la propuesta de reglamentos y disposiciones que estime convenientes para hacer efectiva la aplicación de los mecanismos y demás medios preventivos de los accidentes de trabajo y de las medidas de seguridad e higiene que considere necesarias, pudiendo solicitar, para lo que se refiere a esto último, el informe del Real consejo de Sanidad o de la Real Academia de Medicina."

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

contingencias profesionales¹¹⁶ a través de la creación de Mutualidades Patronales o Sociedades de Seguros¹¹⁷, así como la novedosa figura del "*fondo especial de garantía*" para la cobertura de las indemnizaciones por muerte o incapacidad en caso de impago de las indemnizaciones por las entidades citadas¹¹⁸.

¹¹⁶ Previsión establecida en el capítulo III (*Del seguro contra los accidentes de trabajo*) de la Ley reformada, relativa a los accidentes de trabajo de 1922

¹¹⁷ Art. 26 de la Ley reformada, relativa a los accidentes de trabajo de 1922

¹¹⁸ Art. 28 de la Ley reformada, relativa a los accidentes de trabajo de 1922

1.1.5. Código de Trabajo de 1926¹¹⁹

Con carácter previo a cualquier comentario a la aparición del Código de 1926 y la creación de la Organización Corporativa Nacional¹²⁰, debe considerarse que su nacimiento tiene lugar en un particular momento histórico que va a condicionar su contenido puesto que, tras el golpe de Estado de septiembre de 1923, la Dictadura de Primo de Rivera, dejará en suspenso la Constitución de 1876 y marcará los últimos años de la monarquía de Alfonso XIII y, consecuentemente, condicionará la fisonomía de las normas sociales que van a surgir en ese periodo.

El Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926 aprobó el Código de Trabajo cuyo cometido más destacado fue, sin hacerse ninguna consideración de signo político, la recopilación y acomodación, salvo lo regulado en el Libro Primero, de diversas normas existentes a las nuevas directrices del gobierno conforme declara el propio texto en su exposición *siguiendo la corriente de los que se producen por el mundo y reconociendo que su contenido, como el de sus coetáneos, no comprende todo el derecho del trabajo*¹²¹. Respecto a su estructura puede afirmarse que se percibe, con las evidentes salvedades que se derivan de su ideología,

¹¹⁹ Gaceta de Madrid núm. 244 de 1 de septiembre de 1926.

¹²⁰ Real Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926 (Gaceta de Madrid núm. 331 de 27 de noviembre de 1926).

¹²¹ Exposición del Código de Trabajo de 1926, pág. 1299

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

como un claro antecedente formal del actual TRET aunque, en referencia al tema que nos ocupa en el presente trabajo, merece centrar la atención sobre tres aspectos significativos que se desprenden su contenido:

1) La vasta y pormenorizada regulación del contrato de trabajo¹²².

Considerando el Código de 1926 al contrato laboral como la fuente y origen esencial de las relaciones jurídicas entre patronos y obreros, el legislador de la época afirma que, para el comienzo de la unificación de la legislación laboral, entiende oportuno iniciarla sobre los aspectos que otorgan mayor *estabilidad, utilidad y madurez* concentrándose en el ámbito del Contrato de trabajo, *institución esencial y básica de toda la política social, que, sin embargo, no había logrado entronizarse en nuestras leyes, a pesar de los esfuerzos hechos por los Gobiernos de todos los campos desde 1904¹²³*. Para ello consagra sus primeros 139 artículos, el LIBRO PRIMERO *Del contrato de trabajo¹²⁴* y LIBRO SEGUNDO *Del contrato de aprendizaje¹²⁵*, a su reglamentación como antesala al nacimiento, menos de tres meses después, de la

¹²² El título II lo dedica al contrato de trabajo en relación a las obras y servicios públicos. El título III refiere al Contrato de embarco, las disposiciones generales, sus efectos, así como su suspensión y terminación.

¹²³ Exposición del Código de Trabajo de 1926, pág. 1299

¹²⁴ El título I regula las disposiciones generales, sus efectos, así como su suspensión y terminación.

¹²⁵ El título I regula las disposiciones fundamentales en materia de aprendizaje y título II se refiere a las disposiciones reglamentarias en materia de aprendizaje

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Organización Corporativa Nacional. La verdadera originalidad del texto estriba en el primer Libro mientras que el segundo, referido al aprendizaje, recopila lo previsto en la Ley de 1911¹²⁶, cuyo tratamiento se abordará en el siguiente apartado, haciendo descansar el sistema corporativo sobre el Comité Paritario de Oficio y en la Comisión Mixta del Trabajo cuyo cometido, entre otros, será la elaboración de unas normas obligatorias en los Oficios de su competencia teniendo, como vértice común, el contrato de trabajo.

2) **El exiguo tratamiento a los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral**

Las referencias a los temas preventivos eran, en el texto del Código de 1926, prácticamente inexistentes pese a que en su LIBRO TERCERO *De los accidentes del trabajo*¹²⁷, dedica el TÍTULO I a las *Disposiciones fundamentales en materia de accidentes del trabajo* a cuestiones propias de la cobertura de las posibles contingencias profesionales derivadas de los daños de trabajo¹²⁸, dejando un exiguo Capítulo II que, pese a estar reseñado como *de la prevención de*

¹²⁶ Ley de 17 de Julio de 1911 por la que se regula el contrato de aprendizaje. Publicada en Gaceta de Madrid núm. 200 de 19 de julio de 1911.

¹²⁷ El Libro III supone la adhesión de lo regulado en la Ley de accidentes de trabajo de 1922.

¹²⁸ Capítulo I: Posible responsabilidad en materia de accidentes y de las indemnizaciones, Capítulo III: La reeducación profesional, Capítulo IV: El seguro contra los accidentes del trabajo y Capítulo V: Disposiciones Generales.

*los accidentes, no aporta absolutamente ninguna medida preventiva*¹²⁹.

3) La inexistente referencia a la representación y participación del personal.

En consonancia con la filosofía imperante en el periodo dictatorial de la época, el denominado derecho laboral colectivo pasa completamente inadvertido por el texto del Código de 1926, ni siquiera como posible defensa de los intereses del personal en el caso de la extinción de la relación laboral o como elemento participativo en las condiciones de seguridad, puesto que las condiciones laborales, supuestamente, ya venían garantizadas por las directrices paternalistas emanadas del Estado.

¹²⁹ El art. 175 hace una simple remisión a unos futuros reglamentos para la aplicación de los mecanismos y demás medios preventivos de los accidentes del trabajo, el art. 176 remite a la Inspección de trabajo el contenido del Libro I que regulaba la contratación laboral y el art. 177 que prevé organizar un Gabinete de experiencias para prevenir accidentes.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1.1.6. Real Decreto - Ley que decreta la Organización Corporativa Nacional¹³⁰ de 1926.

Como órgano sucesor del extinto Instituto de Reformas Sociales, la nueva Organización Corporativa Nacional articula el Trabajo Nacional en grupos corporativos donde los Comités paritarios, configurados como instituciones de derecho público, son creados para regular la vida de su profesión conforme a los apartados previstos en su art. 9¹³¹ y que corresponderían a los actuales sectores de producción.

La estructura de los organismos paritarios previstos en la Organización Corporativa Nacional se graduó cuatro estratos¹³²:

¹³⁰ Real Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926 (Gaceta de Madrid núm. 331 de 27 de noviembre de 1926).

¹³¹ Los grupos corporativos son:

- Producción primaria (minería y pesca)
- Secundaria (Electricidad, gas y agua; Siderurgia, metalurgia y derivados; Materiales y oficios de construcción; Industria del mueble, textil, vestido y tocado, lujo, material eléctrico y científico, Artes gráficas, Químicas, Blancas, Conserveras, Alimentación, Azúcares y alcoholes y Prensa y Edición)
- Servicios (Comercio, Varios (Transportes terrestres marítimos, fluviales y aéreos, comunicaciones, espectáculos públicos, hostelería, servicios higiénicos, comercio, Despachos, oficinas, Banca y las industrias y profesiones varias)

¹³² Conforme al art. 8 del Real Decreto-Ley de 26 de noviembre

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1) **Comités Paritarios Locales o Interlocales**¹³³.

Integrados por 10 vocales, 5 por la parte patronal y 5 por la obrera, siendo Presidente y Vicepresidente ajenos a la profesión y elegidos por el Ministerio de Trabajo a propuesta del Gobernador civil provincial¹³⁴. Las funciones que le reserva el art. 17 para su profesión o conjunto de oficios eran:

- Determinar las condiciones de regulación laboral: retribución, horarios, descanso y las que puedan servir de base a los contratos de trabajo.
- Imponer a los infractores de sus acuerdos las oportunas sanciones.
- Prevenir e intentar solucionar los conflictos.
- Resolver las discrepancias individuales o colectivas.
- Organizar las Bolsas del Trabajo.
- Ejecutar cualquier otra función social que redunde en beneficio de la profesión.

Estos comités pueden considerarse que van en la línea de unos órganos de participación derivado de su condición paritaria con competencias negociales y jurisdiccionales que, tangencialmente, podría atender a cuestiones sobre seguridad como sería el caso de los descansos y horarios.

¹³³ Regulado en el capítulo III del Real Decreto-Ley de 26 de noviembre

¹³⁴ Conforme al art. 11 del Real Decreto-Ley de 26 de noviembre

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2) **Comisiones Mixtas del Trabajo**¹³⁵.

Consideradas agrupaciones voluntarias de Comités Paritarios enlazados por criterios de afinidad laboral o económica, tienen una expresa configuración: Presidente, Vicepresidente 1º, Vicepresidente 2º, Secretario, Vicesecretario, Tesorero y Contador.

Como referencia del manifiesto intervencionismo estatal de la época, acrecentada tras la llegada al poder del Teniente General Primo de Rivera, cabe reseñar que tanto el Presidente como el Vicepresidente 1º eran integrantes ajenos a la profesión y escogidos por el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria con lo que cabe suponer que había un amplio margen de maniobra a la injerencia estatal. También compete al Ministerio la designación del Secretario a propuesta de la Comisión con lo que, evidentemente, se cierra el círculo del control de las figuras clave del órgano.

Conforme al art. 21, entenderán, a los efectos de su aprobación y eficacia, en todos los acuerdos de los Comités paritarios de su grupo respecto a las funciones indicadas y, además, de:

- Implantar o estimular el sostenimiento de instituciones de cultura, educación técnica y profesional y protección o beneficencia.
- Realizar estudios sociales y difundirlos.

¹³⁵ Regulado en el capítulo IV del Real Decreto-Ley de 26 de noviembre

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Diseñado como una especie de segunda instancia de los anteriores, más que a unos órganos de participación o representación, recuerdan a las actuales comisiones paritarias¹³⁶ con marcadas competencias jurisdiccionales.

3) Consejos de Corporaciones¹³⁷.

Dispuestos como el órgano central de la profesión, y residencia se fijará en el lugar donde estén más desarrolladas las industrias que comprenda integradas por Presidente, Vicepresidente y 16 vocales, 8 por la parte patronal y 8 por la obrera, elegidos por los Comités paritarios de la industria, oficio o profesión de que se trate.

4) Comisión delegada de los Consejos de Corporaciones.

Calificadas como la unidad de relación de los distintos Consejos corporativos, actuará como órgano consultivo inmediato del Ministerio de Trabajo, en

¹³⁶ El art. 85.3 e) del TRET prevé la *designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.*

¹³⁷ Regulado en el capítulo VI del Real Decreto-Ley de 26 de noviembre

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

todas aquellas cuestiones de índole paritaria y corporativa en que, a juicio del mismo, deba ser oída, y además, intervendrá por función delegada de los Consejos, con carácter permanente, de las cuestiones que le permita la legislación.

Respecto al tema referente a la seguridad y salud laboral la Organización Corporativa Nacional fue relevante en el desarrollo de informes sobre daños derivados del trabajo y la propuesta de concretas actividades preventivas.

Como epílogo de lo indicado en primer tercio de siglo desde la promulgación de la Ley Dato de 1900 hasta la proclamación de la II República cabe hacer las siguientes aportaciones:

1º.El derecho laboral del primer tercio del S. XX se caracteriza, esencialmente, por el marcado intervencionismo estatal benefactor de las condiciones laborales de la clase obrera que se consolidó en la etapa dictatorial de Primo de Rivera. El periodo monárquico de Alfonso XIII se definió por una constante y pacífica alternancia en el poder de los partidos conservador y liberal, cuyo acceso al gobierno, dependía de la arbitraria decisión del rey en relación a la situación política del momento. Por tanto, aunque puntualmente existieron revueltas obreras, las normas expuestas en el presente apartado actuaban

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

como correa de transmisión de esa estrategia de anestesia de las relaciones laborales como paradigma de la voluntad pacificadora del sistema.

2º. Entre la norma promulgada en el periodo merece especial atención la revolucionaria Ley Dato de 1900 que, sin duda, supuso un cambio de concepción en las relaciones laborales tanto por la influencia que tendrá en la legislación posterior, como por la singularidad que suponía su aceptable cumplimiento¹³⁸ respecto de sus contemporáneas.

3º. El incuestionable intervencionismo estatal de la época no es obstáculo para poner en valor los progresos alcanzados, principalmente por el Instituto de Reformas Sociales durante su existencia. Trascendiendo los fines que se le encomendaron, sus postulados llegan hasta nuestros días en virtud de la enorme información elaborada tanto en sus boletines como en sus monografías¹³⁹.

4º. Respecto a las cuestiones estrictamente preventivas, cabría recalcar que la dictadura que toma el poder en las postrimerías del reinado de Alfonso XIII, arrincona gran parte de los avances protagonizados por las leyes de principio de siglo, especialmente los protagonizados por el

¹³⁸ MARVAUD, A. La cuestión social en España. Revista de Trabajo., 1975

¹³⁹ TOMÁS Y VALIENTE, F. *Manual de Historia del Derecho Español*. Tecnos, 2013 pág. 609

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Instituto de Reformas Sociales, lo que supondrá una importante desaceleración en los progresos en materia de seguridad y salud laboral.

1.1.7. Ley de contrato de Trabajo¹⁴⁰ de 1931.

Con carácter previo al análisis de la ley que reguló el contrato de trabajo de 1931, cabe hacer una escueta pero ineludible reseña del contexto histórico en el que se promulgó puesto que la fértil producción legislativa laboral, en relación con el tiempo que se le permitió a la II República dirigir los designios del país, no puede desligarse de las circunstancias que surgieron, en los poco más de cinco años que acontecieron hasta el levantamiento franquista de julio de 1936.

Pese al exiguo espacio temporal del segundo periodo republicano, cabe distinguir dos etapas bien definidas: El primer bienio de izquierdas¹⁴¹ fue prolífico en la promulgación de leyes laborales y con relativas connotaciones sobre la seguridad y salud del personal¹⁴² aunque, en algunos casos, se mantuvieron propuestas del periodo monárquico¹⁴³. No obstante, los

¹⁴⁰ Gaceta de Madrid núm. 326 de 22 de noviembre de 1931.

¹⁴¹ Periodo que discurre entre la proclamación de la II República el 14 de abril de 1931 y la celebración de las elecciones generales de noviembre de 1933.

¹⁴² El Decreto de 28 de mayo de 1931 prohibía el trabajo de mujeres y menores en tareas de pintura industrial en establecimientos donde se utilizasen una serie de pigmentos tipificados.

Decreto de 9 de diciembre de 1931

Decreto de 29 de agosto de 1932 que permitía el trabajo forzoso obligatorio únicamente al personal masculino de 18 a 45 años.

¹⁴³ El Decreto de 24 de junio de 1931 mantiene la normativa precedente sobre el trabajo nocturno aunque eximía su contenido a tareas del servicio doméstico, trabajo a domicilio y talleres familiares con lo que un ingente número de trabajadores,

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

sistemáticos incumplimientos de sus consignas¹⁴⁴ impidieron, en gran medida, el desarrollo de sus postulados. El segundo periodo, de carácter conservador¹⁴⁵, no fue tan fecundo posiblemente por dos motivos fundamentales:

- 1°. Por la carencia de la estabilidad política motivada, en gran parte, por la existencia de tres grupos políticos¹⁴⁶ con intereses heterogéneos, cuyos gobiernos apenas alcanzaron los tres meses de vigencia, lo que originó una parca regulación de las condiciones de trabajo centrada, principalmente, sobre la base de los sectores de actividad¹⁴⁷
- 2°. Por el mantenimiento de la capacidad de movilización sindical que obstaculizaron el viraje en las políticas socio - laborales que exigían las empresas.

Específicamente respecto a la Ley del Contrato de 1931 cabe reseñar que, como una de las normas de

fundamental mente femenino, no se vieron protegidos por su regulación.

¹⁴⁴ El Decreto de 1 de julio de 1931 establecía la jornada máxima de trabajo de ocho horas, ratificando la normativa previa aunque excluía de su ámbito de aplicación al servicio doméstico, con lo que a muchas trabajadoras no se les aplicaba una de las reivindicaciones más demandadas por el movimiento obrero.

¹⁴⁵ Periodo comprendido entre las elecciones generales de noviembre de 1933 y las de febrero de 1936, antesala de la contienda civil.

¹⁴⁶ Partido Republicano Radical, la Confederación Española de Derechas Autónomas (CEDA) y el Partido Agrario Español.

¹⁴⁷ El Reglamento de Policía Minera de 23 agosto 1934. Decreto de 25 septiembre 1934 que prohíbe trabajos agrícolas a niños durante el horario escolar y las Órdenes ministeriales de 9 de noviembre y 13 de diciembre de 1934 autorizaban el trabajo nocturno femenino en los espectáculos públicos.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

referencia de las nuevas políticas laborales, tiene al contrato de trabajo como su elemento cardinal sobre el que se asientan las bases del derecho regulador de las relaciones laborales por lo que el legislador republicano se apresuró a establecer su ordenación en poco más de medio año mediante la Ley de 1931. Como rasgos más distinguidos de su contenido cabe destacar una mayor, mejor y más pormenorizada regulación del derecho laboral individual, instaurando y detallando su ámbito de aplicación en función del concepto de trabajador¹⁴⁸, la exposición de obligaciones y derechos de las partes contratantes respecto de sus elementos esenciales: salarios, tiempo de trabajo con la regulación de jornada¹⁴⁹, descansos y vacaciones o la novación, suspensión o cese del mismo. Específicamente, sobre las relaciones colectivas, regularizaba las características de los convenios colectivos que obligaban a patronos y trabajadores. Además, como novedosa conquista obrera, cabe detallar que el ejercicio del derecho de huelga no comportaba motivo de despido.

En materia de seguridad y salud laboral, debe subrayarse que su contenido, mínimamente tratado en el texto legal, lo derivaba a la norma reglamentaria¹⁵⁰

¹⁴⁸ El art. 7 excluye directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas mientras que el art 8 remite al personal funcional a su específica normativa.

¹⁴⁹ Con anterioridad se publicó el Decreto regulador de la jornada máxima de trabajo de 1 de Julio de 1931 y publicado en la Gaceta de Madrid núm. 183 de 2 de julio de 1931.

¹⁵⁰ Vid. Reglamento para la aplicación a la agricultura de la Ley de Accidentes de trabajo (Capítulo VI, arts. 142 a 149): *Se declararán faltas de previsión el empleo de máquinas y aparatos*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

obligatoria: *...toda explotación, fábrica o taller que ordinariamente den ocupación a más de 50 trabajadores en la industria o el comercio, serán obligatorios los Reglamentos de trabajo*¹⁵¹.

Como puede observarse, el criterio numérico de aplicación reglamentaria coincide con los actuales Comités de Seguridad y Salud, aunque cabría su existencia incluso explotaciones, empresa o talleres de menores siempre y cuando lo dispusiese la Autoridad, acuerdos de los Jurados Mixtos o Comisiones Paritarias y pactos colectivos acerca de las condiciones de trabajo.

En todo caso, la remisión al reglamento no es obstáculo para considerar que la Ley de Contratos podría haber desarrollado con mayor profusión los genéricos prototipos que enunciaba en su contenido al limitarse a: *...las disposiciones precisas acerca de la jornada, salario, exigencias del trabajo, tratamiento de los locales, orden que deba guardarse en ellos, entrega y manejo de los materiales, los instrumentos y las máquinas, entrega de la obra, las prescripciones de seguridad, higiene y sanidad, las correcciones disciplinarias, los despidos y las suspensiones de trabajo y cuantas prescripciones*

en mal estado, la ejecución de una obra o trabajo con medios insuficientes de personal o de material y utilizar personal inepto en obras peligrosas sin la debida dirección (Art. 148)

¹⁵¹ Art. 66, párrafo 1º de la Ley de contrato de trabajo de 1931.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

puedan ser útiles para la buena marcha y prosperidad de las Empresas¹⁵².

En relación a las pautas indicadas, parece que su virtualidad podría verse comprometida cuando, respecto a las *obligaciones del trabajador*, se regula que *pasajeramente y por necesidades urgentes de prevenir grandes males inminentes o remediar accidentes sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro del acordado, pero esto sólo constituirá un deber para el obrero cuando le sea atribuido con verdadera equidad y a condición de que le sea indemnizado, de acuerdo con las disposiciones legales o normas complementarias¹⁵³.*

Por consiguiente, cabría pensar que las propuestas de seguridad quedan en una manifiesta esterilidad al permitir que, cuando la empresa considere que exista una necesidad, el obrero estará obligado a incrementar la prestación de sus servicios u otros acordados con los riesgos que ello conlleva, puesto que difícilmente habrá sido convenientemente instruido con anterioridad. Como remate a lo expuesto cabe detallar que, paradójicamente, no existe el menor rastro de reseña, en las obligaciones del patrono, reguladas en el art. 87 a cuestiones relacionadas con la seguridad del personal a su servicio y, consecuentemente, la no existencia de responsabilidad administrativa relacionada con la seguridad y salud laboral.

¹⁵² Art. 66, párrafo 5º de la Ley de contrato de trabajo de 1931.

¹⁵³ Art. 77, párrafo 1º de la Ley de contrato de trabajo de 1931.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Como se ha indicado, una de las novedades que proporciona la Ley republicana de 1931, es la regulación de la *Cesación del contrato de trabajo* (Capítulo VII) que, relacionado con la seguridad, más personal que laboral de las personas, establece en su art. 89¹⁵⁴ como la séptima causa de finalización de los contratos individuales de trabajo, *la falta grave al respeto y consideración debidas o malos tratamientos por parte del patrono, de sus representantes, de sus obreros o de sus dependientes*

Por último, para el caso de contrataciones de grupo, modalidad contractual muy habitual para la que la ley le reservó el capítulo IV *Modalidades especiales del contrato* y que pervive, con distinto contenido, en el actual art. 10 del TRET, establecía que *si el patrono designara un jefe a este grupo de obreros, éstos estarán sometidos a las órdenes del jefe para los efectos de la seguridad del trabajo, pero no será considerado como representante de los obreros, salvo pacto en contrario*¹⁵⁵.

Por tanto, adaptado a la vigente legislación, puede considerarse que el jefe de grupo se configuraba como una especie del presente trabajador designado al ser nombrado por el patrono, tener la potestad de dictar órdenes en materia de seguridad y dejar de forma expresa que no es un representante del personal, salvo pacto en contra. Abundando en lo indicado, en su

¹⁵⁴ Precedente poco evolucionado del actual art. 49 del TRET.

¹⁵⁵ Art. 58, párrafos 1º y 2º de la Ley de contrato de trabajo de 1931.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

art. 69 se determina: *El jefe elegido o reconocido por el grupo representará a los trabajadores que lo integran como un gestor de negocios,* lo que confirma que, en la medida de lo posible, se trata de evitar la confluencia de funciones representativas con las de la jefatura del grupo.

1.1.8. Texto refundido sobre Accidentes de Trabajo¹⁵⁶ de 1932.

En materia de seguridad y salud laboral puede asegurarse que el rasgo distintivo más relevante que presenta el nuevo Texto refundido, es la vuelta a las directrices que fueron puestas en marcha a principio de siglo como se dispone, en su art. 46, al establecer como medidas generales de indispensable adopción las consignadas en el catálogo de mecanismos de la Real Orden de 2 de agosto de 1900. No obstante, sigue apreciándose la inconcreción respecto de unos claros criterios preventivos, al obligar a los patronos a utilizar todas las medidas posibles de seguridad e higiene en beneficio de sus obreros¹⁵⁷ o la etérea exigencia de adoptar las disposiciones preventivas que surjan por los progresos de las ciencias y de los procedimientos de trabajo y fabricación que, como puede suponerse, convertiría en papel mojado respecto a los requerimientos que cabría reclamar al empleador. Sin ser un dechado de virtudes, cabe apuntar como insólito lo previsto en el art. 50: *Son faltas de previsión el empleo de máquinas y aparatos en mal estado, la ejecución de una obra o trabajo con medios insuficientes de personal o de material y utilizar personal inepto en obras peligrosas sin la debida*

¹⁵⁶ Decretado y sancionado el 8 de octubre de 1932 por el Presidente de la República y publicado el 12 de octubre de 1932 en la Gaceta de Madrid

¹⁵⁷ Art. 44 del Texto refundido de 1932

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

dirección, a no ser que la falta sea directamente imputable al accidentado. Precepto que, salvando las distancias cronológicas, recuerda la vigente necesidad respecto de la seguridad de los equipos de trabajo, además del compromiso de una efectiva responsabilidad *in eligendo* del personal seleccionado para la ejecución de las tareas.

Desde una perspectiva integral del texto estudiado cabe reiterar que, pese a los balbuceos preventivos que se introducen, no mejora las reducidas perspectivas de la Ley de 1922 al no mitigar su marcado carácter burocrático para una eventual reducción de accidentes laborales al volcar todos sus esfuerzos, como hacía su antecesora, sobre la perspectiva rehabilitadora en detrimento de la preventiva, como puede observarse en el exiguo y genérico capítulo dedicado a la prevención de accidentes¹⁵⁸.

No obstante, fuera del ámbito preventivo pero en el contexto protector del personal contratado, cabe resaltar que la nueva legislación tiene, como medida más preponderante, el aseguramiento obligatorio de los

¹⁵⁸ CAPITULO III De la prevención de los accidentes

Art. 34: "El Ministerio de Trabajo y Previsión, oyendo, si lo estimare conveniente, el informe del Consejo de Sanidad y de la Academia Nacional de Medicina, y, en todo caso, al Consejo de Trabajo, dictará los Reglamentos y disposiciones oportunos para hacer efectiva la aplicación de los mecanismos y demás medios preventivos de los accidentes del trabajo y las medidas de seguridad e higiene que considere necesarias".

Art. 35. "Se organizará en el Ministerio de Trabajo y Previsión un Gabinete de experiencias en que se conserven, para formar un Museo, los modelos de los mecanismos ideados para prevenir los accidentes del trabajo y en que se ensayen mecanismos nuevos".

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

accidentes de trabajo por parte del patrono superando el carácter opcional de sus antecesoras de 1900 y 1922 pudiendo, por tanto, acceder a la correspondiente indemnización pese a la posible quiebra de la empresa. En íntima relación con su contenido, debe reconocerse la proyección que supuso para el nacimiento de la Ley de Enfermedades Profesionales¹⁵⁹ de 13 de Julio de 1936 que introdujo el seguro obligatorio en las industrias con riesgo de exposición, el establecimiento de un fondo de garantía y la primera lista española de enfermedades profesionales, que incluía todas las contenidas en el Convenio 18 de la OIT.

En cuanto al personal afectado por la nueva disposición legal, cabría hacer dos consideraciones especiales a unos sectores de actividad que, por la novedad que suponía y el nulo reconocimiento laboral, congregaban la mayoritaria mano de obra del país. Se incorpora al colectivo agrario¹⁶⁰ consolidando una mejora que había sido declarada como algo "justo y urgente" en 1905, pero que nunca se había convertido en realidad pese a los correspondientes proyectos de ley llevados al Parlamento en 1919, en dos ocasiones, y en 1921 y, en similares circunstancias, se reconoce, finalmente, al personal del servicio doméstico como

¹⁵⁹ Gaceta de Madrid num. 197 de 15 de Julio de 1936.

¹⁶⁰ Art. 7º: *Las industrias o trabajos que darán lugar a responsabilidad del patrono serán: 5º La explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias con las limitaciones que prevén los apartados a) y b) y art. 58 respecto a las obligaciones de asistencia médico - farmacéuticas.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

personal asalariado¹⁶¹ aunque, al no comportar responsabilidad alguna del patrono, los posibles derechos laborales que se les pudiese conceder a este colectivo quedaban vacíos de contenido y sin efecto reivindicativo.

¹⁶¹ Previsto en el art. 8º: *Los efectos del artículo anterior no serán aplicables al servicio doméstico. Se entenderá por servicio doméstico el que se preste mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella y que sea contratado no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro, para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia, de sus dependientes, bien se alberguen en el domicilio del amo o fuera de él.*

1.1.9. Reglamento de Accidentes del Trabajo en la Industria¹⁶² de 1933.

El presente reglamento podría decirse que mejora las perspectivas preventivas de sus normas precedentes donde cabe poner de relieve que el capítulo III, dedicado a las obligaciones patronales, destina una toda su sección 1ª a la *prevención de accidentes de trabajo*¹⁶³ en la que, además de hacer una manifiesta declaración de intenciones sobre el deber de empleo de cuantas medidas sean necesarias para la ayuda de la salud de las personas empleadas¹⁶⁴, rescata normas preventivas¹⁶⁵ y protectoras¹⁶⁶ que, como ya se ha comentado en el apartado concerniente al Texto refundido sobre Accidentes de Trabajo de 1932, fueron

¹⁶² Decretado y sancionado el 31 de enero de 1933 y publicado el 7 de febrero en la Gaceta de Madrid

¹⁶³ Arts. 44 a 51

¹⁶⁴ Art. 44: *Los patronos de industrias o trabajos comprendidos en este Reglamento, tienen el deber de emplear todas las medidas posibles de seguridad é higiene del trabajo en beneficio de sus obreros.*

¹⁶⁵ Art. 46: *Se considerarán, desde luego, como medidas generales de indispensable adopción, todas las encaminadas á la seguridad de los obreros en el trabajo que ejecutan, consignadas en el catálogo de mecanismos preventivos de accidentes del trabajo aprobado por Real orden de 2 Agosto 1900(...)*

¹⁶⁶ Art. 48: *La falta de medidas preventivas en el grado o importancia determinados por el Reglamento y las demás disposiciones complementarias que puedan dictarse, así como el incumplimiento de los preceptos del Real Decreto de 25 de enero 1908, que clasifica las industrias y trabajos prohibidos, total o parcialmente, á los niños menores de diez y seis años y á las mujeres menores de edad, motivará que se aumenten en una mitad las indemnizaciones que correspondan á los obreros, con independencia de toda clase de responsabilidades. La prevención de los accidentes es obligatoria en un grado máximo cuando se trate de trabajos realizados por mujeres, cualquiera que sea su edad, o por varones menores de dieciocho años.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

innovadoras en su día, así como el establecimiento de la imposición de cumplir con las futuras disposiciones preventivas derivadas de avances de las ciencias y de los procedimientos de trabajo¹⁶⁷.

Como cierre de lo expuesto respecto a las normas del exiguo periodo republicano, cabe reseñar que su efímera vida no llegó a asentar sus postulados en el marco laboral de la época al arrasar, la posterior legislación franquista, cualquier reminiscencia de sus proposiciones optando por otras políticas de evidente carácter paternalista que rememora las condiciones de trabajo que formulaba el último periodo monárquico desplegado por la dictadura de Primo de Rivera.

Como síntesis de lo expuesto en el reducido pero productivo periodo republicano cabe hacer las siguientes consideraciones:

1º. El contrato de trabajo se configura como la plataforma sobre la que se sustentan las principales conquistas obreras al sistematizarse, en la Ley de 1931, una serie de derechos conducentes a la mejora de sus condiciones laborales.

¹⁶⁷ Art. 46: (...)Serán también obligatorias las disposiciones preventivas de accidentes que se dicten por consecuencia de las modificaciones á que dieran lugar los progresos de las ciencias y de los procedimientos de trabajo y fabricación, y los preceptos generales sobre higiene de los centros de trabajo relativos á la capacidad superficial y cúbica, ventilación, atmósfera de los talleres, condiciones térmicas e higrométricas y de pureza del aire, limpieza, saneamiento de retretes, alumbrado natural y artificial, etc. Además de las reglas de seguridad é higiene de carácter general, serán también obligatorias las particulares que se dicten para cada industria.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 2°. La importante propuesta de derechos carece de una particular visión preventiva, lo que no es obstáculo para considerar que existen sustanciales progresos en la seguridad y salud laboral de forma indirecta como la limitación de jornada, la sistematización del trabajo nocturno o la edad mínima de acceso al trabajo.
- 3°. Las aportaciones legislativas, fundamentalmente del primer bienio, indican una manifiesta preocupación por las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, esencialmente del sector minero y agrario, otorgando un significativo valor a las prestaciones por contingencias profesionales conforme a la acción reparadora atendiendo al trabajo realizado.
- 4°. Nos encontramos en un corto período histórico, decapitado prematuramente, en el que se advierten palmarias manifestaciones de apoyo a la seguridad obrera, cuyas condiciones de explotación, en el marco de un creciente desempleo y una endémica penuria, desembocó en una prolongada contienda bélica¹⁶⁸.

¹⁶⁸ MOLINA BENITO, J.A.: Historia de la seguridad en el trabajo... *op.cit*, pág. 128.

1.1.10. Fuero del Trabajo¹⁶⁹ de 1938

Con carácter previo al estudio de la norma que sentó las bases de la política social de los primeros años de la etapa franquista, debe hacerse una serie de reflexiones sobre los elementos particulares del periodo histórico en el que se inserta el Fuero del Trabajo.

El sistema jurídico - laboral que emana tras la Guerra Civil se configura como una organización carente de resortes democráticos, refractario de la libertad sindical y favorecedor del intervencionismo estatal¹⁷⁰, incidiendo en una manifiesta intrusión en el marco empresarial, mediante la publicación de un catálogo de normas¹⁷¹ que apuntalan el nuevo modelo

¹⁶⁹ BOE nº 505 de 10 de marzo de 1938

¹⁷⁰ GARCÍA GONZÁLEZ, G.: Seguridad e higiene en el trabajo durante el primer franquismo...op.cit, pág. 126

¹⁷¹ Las normas de hondo calado intervencionista no se hicieron esperar en los primeros años de la dictadura:

- Decreto de 28 de julio de 1936 por el que se ratifica la declaración del Estado de Guerra con el fin de establecer una unidad de criterio, publicado en Burgos en el Boletín Oficial de la Junta de Defensa Nacional de España de 30 de julio de 1936.
- Decreto nº 108 de 13 de septiembre de 1936 por el que se declara fuera de la Ley a los partidos o agrupaciones políticas del Frente Popular, funcionarios y empleados de empresas públicas, publicado en Burgos en el Boletín Oficial de la Junta de Defensa Nacional de España de 16 de septiembre de 1936.
- Orden de 10 de enero de 1937 relativa a las normas sobre la incautación de bienes pertenecientes a las entidades de carácter político, publicado en Burgos (BOE nº 83 de 11 de enero de 1937).
- Ley de 9 de febrero de 1939 de responsabilidades políticas (BOE nº 824 de 13 de febrero de 1939)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

totalitario soslayando los principios democráticos previstos en la constitución republicana.

La paz social y la insistencia por erradicar cualquier germen reivindicativo de las personas trabajadoras, es la base sobre la que el Estado sostiene todo el entramado de las relaciones laborales y, por extensión, las normas de seguridad e higiene se configuran como disposiciones de naturaleza pública, mínimas e irrenunciables¹⁷², configurándose como un deber público impuesto por el Estado a empresarios y personas trabajadoras. La visión unitaria de las relaciones laborales elimina el natural enfoque antagónico de intereses como puede desprenderse de lo que expresamente dispone el art. 1 del Decreto de 18 de agosto de 1947¹⁷³ respecto de la *colaboración entre el capital, la técnica y la mano de obra en sus distintas modalidades, al servicio de la mayor*

-
- Ley de 23 de septiembre de 1939 de reorganización la Dirección General de Seguridad (BOE n° 269 de 26 de septiembre de 1939)
 - Ley sobre represión de la Masonería y el Comunismo de 1 de marzo de 1940 (BOE n° 62 de 2 de marzo de 1940)
 - Decreto de 26 de abril de 1940 concediendo amplias facultades al Fiscal del Tribunal Supremo para proceder a instruir «Causa general» en la que se reúnan las pruebas de los hechos delictivos cometidos en todo el territorio nacional durante la dominación roja (BOE n° 125 de 4 de mayo de 1940)
 - Ley de 29 de marzo de 1941 para la seguridad del Estado (BOE n° 101 de 11 de abril de 1941)
 - DECRETO de 23 de diciembre de 1944 por el que se aprueba y promulga el «Código Penal, texto refundido de 1944», según la autorización otorgada por la Ley de 19 de julio de 1944 (BOE n° 13 de 13 de enero de 1945)
 - DECRETO-LEY de 18 de abril de 1947 sobre represión de los delitos de bandidaje y terrorismo (BOE n° 126 de 6 de mayo de 1947)

¹⁷² GARCÍA GONZÁLEZ, G.: Seguridad e higiene en el trabajo durante el primer franquismo...op.cit, pág. 128

¹⁷³ Decreto por el que se crean los Jurados de Empresa

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

concordia así como finalidad de los Jurados de Empresa que, como explícitamente dispone el art. 3 del citado Decreto de 1947, *constituyen la representación genuina de los elementos que integran la producción ante la Empresa, los Sindicatos y el Estado, en todas aquellas funciones que se les encomiendan por el presente Decreto.* Como se explicará con posterioridad, la concepción legal de los mencionados Jurados de Empresa no concuerda, en absoluto, con su verdadera naturaleza.

Sin perjuicio del manifiesto protagonismo estatal en el contexto de las relaciones laborales y, por extensión, del deber de seguridad que debe imperar en los centros de trabajo, su plasmación efectiva requiere de una delegación del mismo en el lugar donde se concreta el riesgo. Para ello, en los albores de su régimen, la legislación franquista creará tanto los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo¹⁷⁴ como los Jurados de Empresa, órganos de supuesta participación en las empresas para la tutela efectiva de sus intereses, garantizando el control sobre las condiciones de trabajo, como la ansiada "armonía social" en las empresas y cuyo estudio se abordará en profundidad en el apartado correspondiente. En todo

¹⁷⁴ Órganos cuya misión es la protección de la vida y salud de los trabajadores, conforme manifiesta el preámbulo de la Orden de 9 de febrero de 1954 por la que se dictan normas aclaratorias sobre el funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo en relación con los Jurados de Empresa y cuya creación es obligatoria en ciertas empresas conforme a la Orden de 21 de Septiembre de 1944 sobre creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

caso, pese a su dudoso carácter democrático, debe reconocerse que estas estructuras apuntan claros antecedentes de las actuales formas de participación en materia de seguridad y salud laboral.

Atendiendo concretamente al Fuero del Trabajo, cabe resaltar que fue una disposición programática que reglamentaba los principios de política social que iban a regir las relaciones laborales en los inicios de la dictadura franquista, acarreando, por un lado, la eliminación de la mayoría de los postulados republicanos, especialmente los del primer bienio de izquierdas y, por otro, el afianzamiento de las directrices despóticas del nuevo régimen mediante el enaltecimiento de sus declaraciones al reconocerse como una de las leyes Fundamentales de la Nación¹⁷⁵, conforme a la Ley de Sucesión en la Jefatura de Estado de 26 de julio de 1947¹⁷⁶ y, posteriormente, al formar parte de las Leyes Fundamentales del Reino¹⁷⁷ promulgadas entre 1938 y 1967.

¹⁷⁵ Art. Décimo: *Son Leyes fundamentales de la nación: el Fuero de los Españoles, el Fuero del Trabajo, la Ley Constitutiva de las Cortes, la presente Ley de Sucesión, la del Referéndum Nacional y cualquiera otra que en ' lo sucesivo se promulgue confiriéndola, tal rango. Para derogarlas o modificarlas será necesario, además del acuerdo de las Cortes, el referéndum de la nación.*

¹⁷⁶ BOE nº 208 de 27 de julio de 1947

¹⁷⁷ El Decreto 779/1967, de 20 de abril, por el que se aprueban los textos refundidos de las Leyes Fundamentales del Reino (BOE nº 95 de 21 de abril de 1967), como acatamiento de la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley Orgánica del Estado 1/1967, de 10 de enero (BOE nº 9 de 11 de enero de 1967), recogió las siete leyes que sobre las que se asentaban, los poderes del Estado, aglutinados en el jefe de Estado durante la dictadura franquista:

- Ley de principios del movimiento nacional de 17 de mayo de 1958.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Estructurado en dieciséis declaraciones, exhibe el ímpetu autoritario y la redacción doctrinal propia primer franquismo¹⁷⁸ en el que el obsesivo intervencionismo estatal, es el eje sobre el que pivota toda la política nacional. La estrategia de control absoluto se percibe notoriamente, en el terreno de las relaciones laborales, al establecer una ostensible estructura centralizada sobre aspectos clave de la organización laboral:

1°. La creación Magistratura de Trabajo¹⁷⁹ con exigua soberanía en la que no cabía la separación de poderes.

2°. La implantación de la posterior Seguridad Social¹⁸⁰ que actuará como elemento fidelizador de quienes perciben las rentas sociales

-
- Fuero de los españoles de 17 de julio de 1945*
 - Fuero del trabajo de 9 de marzo de 1938*
 - L.O. de 10 de enero de 1967.
 - Ley constitutiva de las Cortes de 17 de julio de 1942*
 - Ley de sucesión en la Jefatura de Estado de 26 de julio de 1947*
 - Ley de referéndum nacional de 22 de octubre de 1945.

*Modificadas por L.O. de 10 de enero de 1967.

¹⁷⁸ ESPUNY TOMÁS, M^a J. *Aproximación histórica al principio de igualdad de género: el empleo femenino después de la guerra (II)* IUS Labor 1/2007

¹⁷⁹ Declaración VII del Fuero del Trabajo: *Se creará una nueva Magistratura del Trabajo, con sujeción al principio de que esta función de justicia corresponde al Estado.*

¹⁸⁰ Declaración X del Fuero del Trabajo:

1. *La previsión proporcionará al trabajador la seguridad de su amparo en el infortunio.*
2. *Se incrementarán los seguros sociales de: vejez, invalidez, maternidad, accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, tuberculosis y paro forzoso, tendiéndose a la implantación de un seguro total. De modo primordial se atenderá a dotar a los trabajadores ancianos de un retiro suficiente.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

3º. El sindicato único de afiliación obligatoria, elemento fiscalizador por excelencia en el marco laboral.

La Organización Sindical Española (OSE), denominada popularmente Sindicato Vertical¹⁸¹ durante la vigencia de la dictadura franquista, fue la única central sindical permitida hasta 1977. Al considerarse una corporación de derecho público¹⁸² fue, en esencia, una organización ejecutora de las maniobras estatales¹⁸³ con capacidad de intervención¹⁸⁴. Inspirada en una patente naturaleza unitaria¹⁸⁵ a la que se le encomiendan competencias muy diversas como llevar a cabo la información de las condiciones económicas de las personas trabajadoras¹⁸⁶, con lo que se eliminaba la posibilidad de una representación independiente de

¹⁸¹ Organizaciones profesionales de afiliación obligatoria en las que se vinculaban obreros y patronos.

¹⁸² Declaración XIII del Fuero del Trabajo:

3. El sindicato vertical es una Corporación de derecho público que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico, dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección del Estado.

¹⁸³ Declaración XIII del Fuero del Trabajo:

5. El sindicato vertical es instrumento al servicio del Estado, a través del cual realizará principalmente su política económica.

¹⁸⁴ Declaración XIII del Fuero del Trabajo:

5. (in fine) El sindicato vertical podrá intervenir por intermedio de órganos especializados en la reglamentación, vigilancia y cumplimiento de las condiciones de trabajo.

¹⁸⁵ Declaración XIII del Fuero del Trabajo:

1. La Organización Nacional - Sindicalista del Estado se inspirará en los principios de Unidad, Totalidad y Jerarquía
2. Todos los factores de la economía serán encuadrados por ramas de la producción o servicios en sindicatos verticales.

¹⁸⁶ Declaración III del Fuero del Trabajo:

5.- A través del Sindicato, el Estado cuidará de conocer si las condiciones económicas y de todo orden en que se realiza el trabajo son las que en justicia corresponden al trabajador.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

las aspiraciones obreras, desempeñar tareas propias de una oficina de colocación¹⁸⁷, con la posibilidad de actuaciones arbitrarias sobre el posible personal conflictivo, supervisar y ajustar de posibles competencias desleales¹⁸⁸ que pudieran advertirse en la reducidísima libertad de mercado o vigilante para la abolición cualquier vestigio de movilización al considerarse como delito¹⁸⁹.

En el terreno específicamente preventivo, pueden resaltarse una serie de referentes reconocibles en la política franquista:

1º. En consonancia con el intervencionismo estatal apuntado con anterioridad y, respaldado sobre una copiosa producción normativa, la seguridad y salud laboral no es ajena a dicha práctica elaborándose una serie de normas de dudosa concepción preventiva.¹⁹⁰

¹⁸⁷ Declaración XIII del Fuero del Trabajo:

7. *Establecerá oficinas de colocación para proporcionar empleo al trabajador de acuerdo con su aptitud y mérito.*

¹⁸⁸ Declaración XI del Fuero del Trabajo:

5. *El Estado, por sí o a través de los Sindicatos, impedirá toda competencia desleal en el campo de la producción, así como aquellas actividades que dificulten el normal desarrollo de la economía nacional, estimulando, en cambio, cuantas iniciativas tiendan a su perfeccionamiento.*

¹⁸⁹ Declaración XI del Fuero del Trabajo:

2.- *Los actos individuales o colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella, serán considerados como delitos de lesa patria.*

¹⁹⁰

- Ley de 15 de diciembre de 1939, por la que se crea un nuevo Cuerpo Nacional de Inspección del Trabajo. (BOE nº 363 de 29 de diciembre de 1939).
- Orden de 26 de agosto de 1940 reguladora de la iluminación de los centros de trabajo.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2°. El Estado estructura un deber de protección empresarial específicamente relacionado con aspectos congénitos de la seguridad laboral, ajustada a los riesgos presentes en el centro de trabajo, a su medio ambiente en referencia a los agentes químicos y físicos presentes en el mismo así como a elementos ergonómicos derivados, principalmente, de manejo manual de cargas.

3°. De forma transversal, se advierte una latente preocupación por cuestiones morales inherentes al marco laboral como la obligación de respetar las *festividades religiosas que las tradiciones imponen, las civiles declaradas como tales y la asistencia a las ceremonias que las jerarquías*

-
- Orden de 7 de marzo de 1941, por la que se dictan normas para la prevención e indemnización de la silicosis y demás neumoconiosis. (BOE nº 77 de 18 de marzo de 1941).
 - Decreto de 7 de julio de 1944 por el que se constituye el Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo (INMHST) (BOE nº 208 de 26 de julio de 1944).
 - Orden de 19 de septiembre de 1945, sobre las condiciones higiénicas en la industria del esparto. (BOE nº 275 de 2 de octubre de 1945).
 - Orden de 19 de septiembre de 1945, sobre medidas preventivas en las minas contra la silicosis. (BOE nº 275 de 2 de octubre de 1945).
 - Orden de 27 de abril de 1946, reguladora de la dotación de prendas de trabajo a los operarios menores de 21 años en aquellas empresas que tuvieran más de 20 trabajadores fijos. (BOE nº 120 de 10 de agosto de 1947).
 - Decreto de 24 de julio de 1947, sobre jornada de trabajo femenino. (BOE nº 222 de 30 de abril de 1946).
 - Orden de 20 de mayo de 1952, por la que se aprueba el Reglamento de Seguridad del Trabajo en la Industria de la Construcción. (BOE nº 167 de 15 de junio de 1952).
 - Orden de 22 de diciembre de 1953, sobre rotulación de etiquetas y envases de productos químicos. (BOE nº 150 de 30 de mayo de 1954).
 - Decreto de 3 de junio de 1955, por el que se aprueba el Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión. (BOE nº 201 de 20 de julio de 1955).

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

nacionales del Movimiento¹⁹¹ o el reconocimiento que la retribución del trabajo será, como mínimo, suficiente para proporcionar al trabajador y su familia una vida moral y digna¹⁹² o la consideración de la familia como célula primaria natural y fundamento de la Sociedad, y al mismo tiempo, como institución moral dotada de derecho inalienable y superior a toda ley positiva¹⁹³, o la potestad del sindicato vertical para iniciar, mantener o fiscalizar organismos de investigación, educación moral, física y profesional, previsión, auxilio y las de carácter social que interesen a los elementos de la producción¹⁹⁴.

4°. Pueden advertirse ciertas medidas que podrían considerarse como garantes de la seguridad y salud del personal: Limitación de jornada¹⁹⁵, descanso semanal¹⁹⁶, vacaciones¹⁹⁷, formación aunque limitado al sector agrícola¹⁹⁸, e incluso

¹⁹¹ Declaración II. 3 del Fuero del Trabajo

¹⁹² Declaración III. 1 del Fuero del Trabajo

¹⁹³ Declaración XII. 3 del Fuero del Trabajo

¹⁹⁴ Declaración XIII. 6 del Fuero del Trabajo

¹⁹⁵ Declaración II del Fuero del Trabajo:

1. *El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de jornada para que no sea excesiva y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario.*

¹⁹⁶ Declaración II del Fuero del Trabajo:

3. *El Estado mantendrá el descanso dominical como condición sagrada en la prestación del trabajo.*

¹⁹⁷ Declaración II del Fuero del Trabajo:

6. *Todo trabajador tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas...*

¹⁹⁸ Declaración V del Fuero del Trabajo:

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

protección del personal considerado vulnerable no exento de una buena dosis de paternalismo estatal¹⁹⁹. En todo caso, parece sensato pensar que el Fuero del Trabajo hace un inventario de buenas intenciones, con escaso recorrido, al no instaurar estructuras de control autónomo que garanticen las posibilidades reivindicativas de las personas trabajadoras.

2. El Estado cuidará especialmente la educación técnica del productor agrícola, capacitándole para realizar todos los trabajos exigidos por cada unidad de explotación.

¹⁹⁹ Declaración II del Fuero del Trabajo

1. El Estado (...) prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica.

1.1.11. Reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo²⁰⁰ de 1940.

El Reglamento aprobado por la Orden Ministerial de 31 de enero de 1940, no cabría considerarlo como una norma preventiva *stricto sensu* puesto que, algunos de sus rasgos distintivos, cuestionan su naturaleza técnica por diversos motivos:

- 1º. El marcado carácter genérico que se desprende de su preámbulo²⁰¹ para que, en la medida de lo posible, no ocurra el accidente, adolece completamente de la *vis preventiva* que cabría esperar de una norma que debería focalizar todos sus esfuerzos sobre la no aparición del daño derivado del trabajo.

El reglamento no prevé la preferencia de las acciones preventivas sobre las protectoras, por ejemplo a través de la implantación de políticas de formación e información de las personas empleadas o la consulta y participación de sus

²⁰⁰ ORDEN de 31 de enero de 1940 aprobando el Reglamento general de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE nº 34 de 3 de febrero de 1940).

²⁰¹ Respecto al accidente de trabajo indica que: "*se precisa tratar eficazmente de que éste no tenga lugar o, cuando menos, disminuir su número y gravedad mediante una intensa labor preventiva, en la que deberán intervenir todos cuantos tienen relación con este problema y que el Estado habrá de dirigir y orientar mediante normas y reglamentos adecuados. Consecuencia de ello es el presente Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, que por su carácter de Reglamento general no hace sino señalar prescripciones elementales y mínimas*"

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

legales representantes, la instauración de concretas técnicas analíticas como la investigación de accidentes o inspecciones de seguridad de los equipos de trabajo o, en su caso, la designación de responsables específicos de controlar que la gestión preventiva en los centros de trabajo no aparecen como elementos propios de la norma.

En todo caso cabría apelar, como atenuante, a las circunstancias existentes en el espacio temporal de su entrada en vigor puesto que, mediado el S.XX, no se contemplaban las estrategias preventivas como una alternativa a la garantía de la seguridad y salud de las personas empleadas.

2°. En relación con la carente especialización técnica del texto, regula una catarata incompleta y deslavazada de aspectos técnicos al invocar algunos factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad²⁰² pero dejando sin abordar aspectos tan relevantes como las medidas a contemplar para el correcto uso de las herramientas manuales que, a buen seguro, sería una de las causas principales de accidentes en la época. Tampoco examina los riesgos derivados de la ergonomía, específicamente en lo concerniente

²⁰² Vid. CAP. III Motores, transmisiones y máquinas (arts. 22 a 35, CAP. IV Electricidad (arts. 36 a 44), CAP. VI Aparatos elevadores; transporte (arts. 61 a 67), CAP. VII Andamios (arts. 68 a 74), CAP. VIII Prevención y extinción de incendios (arts. 75 a 85)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

a la manipulación manual de cargas y, ni se atisba remotamente, la consideración de los riesgos psicosociales. Por último, cabe añadir que, en el marco de las condiciones medioambientales²⁰³, trata de forma inconexa y carente de una adecuada sistematización, los riesgos derivados de los agentes químicos, físicos y biológicos presentes en el lugar de trabajo.

3°. Como colofón a la cuestionable concepción preventiva del Reglamento, cabría apelar a lo dispuesto en algunas ordenanzas de desarrollo del Reglamento en las que, paradójicamente, incluían complementos salariales por toxicidad, peligrosidad o penosidad²⁰⁴ para los operarios que desarrollaban sus labores en tales condiciones siendo, absolutamente contradictorias, con las más elementales políticas preventivas y que, aun hoy en día, perduran, incomprensiblemente, en nuestro acervo convencional²⁰⁵, poniendo precio a

²⁰³ CAP. V Trabajos peligrosos (arts. 45 a 60)

²⁰⁴ Art. segundo, apartado Tres de la Ley 108/1963, de 20 de julio, sobre regulación de los emolumentos de los funcionarios de Administración Local. BOE núm. 175, de 23 de julio de 1963: *"Los funcionarios locales podrán percibir gratificaciones o pluses por razones tales como jefatura, mayor responsabilidad, rendimiento, dedicación, toxicidad o peligrosidad del servicio u otras análogas, previa autorización del Ministerio de la Gobernación a propuesta de las Corporaciones. Si en el plazo de tres meses el Ministerio no hubiera contestado se considerará aprobada la propuesta por aplicación del silencio administrativo"*.

²⁰⁵ Art. 9.3 del CC del Sector de Transitarios de Madrid; Código n° 20191102; BOCM n° 261 de 2/11/2019 sobre Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos): *"Las empresas tenderán a la eliminación de las causas que originen los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, debiendo mantener informado al Comité de Seguridad y Salud Laboral de todo lo referente."*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

la salud de las personas que trabajan en condiciones manifiestamente mejorables.

Mientras persista alguna o varias de estas circunstancias la empresa compensará a los trabajadores afectados por ellas con tiempo de descanso adicional a razón de dos días por mes, o con un plus económico de 68,66 € mensuales. La opción se realizará de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador en función de las necesidades del servicio.

1.1.12. Orden sobre creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo²⁰⁶ de 1944.

Como introducción al periodo que se abre en 1944 con la creación de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo y, sin perjuicio de las referencias que se han venido exponiendo en los distintos cuerpos legislativos estudiados respecto de los aspectos preventivos que regularon cada uno de ellos, puede afirmarse categóricamente que, en el aspecto rigurosamente participativo y representativo, la Orden de 1944 supone un punto de inflexión en el marco de la seguridad y salud laboral consistiendo, su verdadera singularidad, más en un hecho formal basado en el nacimiento del órgano citado, que en un acto material puesto que las rigurosas intervenciones y controles que imponía la legislación laboral de la época encorsetaban las posibles capacidades de actuación de los nuevos órganos creados.

Parece incuestionable que la instauración de los Comités de Seguridad e Higiene no se lleva a cabo con pleno convencimiento participativo ya que, más bien, cabe pensar que su nacimiento responde a una cierta concesión paternalista por parte del Estado, cuya finalidad era fiscalizar todo el entramado productivo

²⁰⁶ ORDEN de 21 de Septiembre de 1944 sobre creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo (BOE nº 274 de 30 de septiembre de 1944)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

y, como prueba de la carencia de una meditada política participativa, cabría hacer las siguientes apreciaciones:

- 1°. El propio legislador reconoce que su creación se debe al éxito de una campaña iniciada en 1941 por el Ministerio entre las grandes empresas industriales al alcanzar casi los 300 comités, tal y como se explicita en el preámbulo de la Orden de 1944, posiblemente como respuesta a las nuevas tendencias de la época²⁰⁷.
- 2°. Abundando en la idea de la espontaneidad en la regulación participativa, carente de una ordenada estructura legislativa²⁰⁸, con un propósito serio de facilitar la contribución de los trabajadores a las políticas de seguridad empresariales, debe advertirse que en el periodo 1944-1975 se fueron sucediendo, de forma inconexa, una serie de normas reguladoras de los órganos de participación y representación que propiciaron la convivencia de los Comités de Seguridad e

²⁰⁷ MOLINA BENITO, J.A.: Historia de la seguridad en el trabajo... *op.cit*, pág. 130: *Sin asegurarlo de manera categórica, si creo que esa iniciativa pudo tener su luz en la legislación sueca y en concreto tras el llamado Acuerdo de Saltsjöbad, pactado entre Sindicatos y Empresarios de ese país y que permitió la creación de un Consejo Mixto de Seguridad Industrial, que disponía como cuestión de común interés para las partes, la negociación de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. En el mismo se acordó también que "donde quiera que haya 5 personas empleadas, habrá un delegado de seguridad y donde hayan más de 50 trabajadores, un Comité mixto local de seguridad"...*

²⁰⁸ La imprevisión en la creación de estructuras cabe extenderse a los órganos de la Administración Pública como los Consejos Provinciales de Seguridad e Higiene que, como reconoce la OGSST en su preámbulo: *a título experimental iniciaron su actuación en algunas provincias, con positivos y eficaces resultados...*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Higiene, Jurados de Empresa y Vigilantes de Seguridad hasta el punto de precisar varias normas de aclaración para su aplicación²⁰⁹ y cuyo análisis se llevará a cabo en el apartado 1.2 del presente trabajo (Órganos participativos en la empresa).

Entrando específicamente en el contexto de la Orden de 1944, cabe indicar que la iniciativa que introduce la norma consiste en la creación de una unidad, de marcado carácter técnico²¹⁰, que lleve a cabo la realización de ciertas funciones sobre seguridad y salud en los centros de trabajo, pudiendo entenderse como un antecedente híbrido entre actuales órganos preventivos como los de participación (Comité de Seguridad y Salud) pudiendo, en algunas referencias, alcanzar a los de representación (delegado de prevención) regulados en el capítulo V de

²⁰⁹ ORDEN de 9 de febrero de 1954 por la que se dictan normas aclaratorias sobre el funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene en relación con los Jurados de Empresa y ORDEN de 9 de diciembre de 1975 por la que se regula la relación entre los Jurados de Empresa y los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

²¹⁰ La consideración de organismos de naturaleza fundamentalmente técnica será reconocida en el preámbulo de la Orden de 9 de diciembre de 1975 por la que se regula la relación entre los Jurados de Empresa y los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

la LPRL y, por otro lado, los servicios de prevención propios²¹¹ con capacidad ejecutiva.

Aunque debe evidenciarse que los Comités de Seguridad e Higiene ni pretendían ser un cauce de participación o de defensa de los intereses de las personas trabajadoras en la empresa ni podían serlo, motivado por la palmaria discrepancia con los presupuestos ideológicos del primer franquismo derivado de su orientación unitaria de la empresa²¹², sí que puede afirmarse que sus rasgos podrían catalogarse como el embrión sobre el que se cimentarán futuras estructuras de participación y representación del personal de las plantillas de las empresas.

Atendiendo a la correspondencia entre los Comités de Seguridad e Higiene y las actuales estructuras participativas, encarnadas por los Comités de Seguridad y Salud o, en ciertos aspectos, con los órganos de representación, personificados por los delegados de prevención, cabe resaltar las siguientes discordancias:

1º. En referencia a sus estructuras²¹³, la norma de 1944 no prevé el criterio paritario que se

²¹¹ El servicio de prevención propio es una de las modalidades organizativas de la prevención que prevé el art. 31 de la LPRL y desarrollan los arts. 14 y 15 del RSP.

²¹² GARCÍA GONZÁLEZ, G.: Seguridad e higiene en el trabajo durante el primer franquismo...op.cit, pág. 138

²¹³ Art. 6 de la Orden sobre creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo de 1944

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

demanda a los actuales Comités de Seguridad y Salud puesto que la previsión legal es de un número mínimo de siete miembros²¹⁴ y, por tanto, no cabe la citada paridad sin perjuicio de la cierta flexibilidad que permite la orden en cuanto al número de vocales²¹⁵. El argumento explicado respecto a la paridad de los Comités de Seguridad e Higiene tiene plena aplicación para los creados tras el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, por el que se regulan la constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo²¹⁶ cuya constitución mínima asciende a nueve integrantes.

2°. En cuanto a su contorno participativo, también cabría cuestionarse la libertad de sus integrantes a la hora de hacer propuestas de mejora cuando la estructura sindical cercenaba esas posibilidades²¹⁷ o si, en su caso, las

²¹⁴ El art. 6 permite que la empresa incremente el número de vocales haciendo su designación entre los propuestos por la Organización Sindical.

²¹⁵ El art. 6 in fine: *De existir mayor número de vocales la empresa determinará las profesiones y categorías a que los mismos deben pertenecer, haciendo, su designación entre los propuestos en las correspondientes ternas formuladas a este fin por la Organización Sindical.*

²¹⁶ BOE nº 64 de 16 de marzo de 1971.

²¹⁷ El preámbulo de la Orden de 31 de enero de 1940 que aprobó el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo ya advertía, sobre los accidentes de trabajo, que uno de sus objetivos era *disminuir su número y gravedad mediante una intensa labor preventiva, en la que deberán intervenir todos cuantos tienen relación con este problema y que el Estado habrá de dirigir y orientar mediante normas y reglamentos adecuados*, en consonancia con el paternalismo imperante en el Fuero del Trabajo, aprobado por Decreto de 9 de marzo de 1938 (BOE nº 505 de 10 de marzo de 1938), al declarar que *el Estado le prestará su asistencia y tutela y ejercerá una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

reivindicaciones obreras llegaban a plantearse. En el mismo sentido, cabría entenderse que parece evidente que los Comités de Seguridad e Higiene creados en 1944, carecen de naturaleza representativa del personal por la organización sindical única, correa de transmisión de la intervención del Estado totalitario en las relaciones laborales.

3°. En relación a la dimensión de la plantilla que debe tener el centro de trabajo para disponer de un Comité de Seguridad e Higiene, conforme al art. 1 de la Orden de 1944, no coincide con los criterios que exige el art. 38.2 de la LPRL para la existencia de Comités de Seguridad y Salud puesto que, las cincuenta personas trabajadoras que marca la actual norma, distan mucho de las 250 que, para ciertos sectores de actividad²¹⁸ o en el caso de centros de trabajo con menor plantilla pero con la presencia de colectivos vulnerables²¹⁹, requería la orden franquista.

4°. Sobre el régimen de funcionamiento, la Orden de 1944 es más estricta que lo previsto en la LPRL al regular, en su art. 8, *una reunión mensual y*

²¹⁸ Centros de trabajo que ocupen, desde 500 trabajadores, sólo para industrias químicas, textil, madera y afines, papel y cartón, cuero y pieles, cerámica, vidrio y cemento, gas y electricidad, y transportes y comunicaciones y, desde 250 empleados, para industrias siderometalúrgicas, hierro y demás metales, construcción y reparación de máquinas, aparatos y vehículos, además de construcción de edificación y obras públicas.

²¹⁹ Art. 2 de la Orden de 1944: (...) *en el caso de emplear a mujeres o niños o que las circunstancias del centro de trabajo inviten a pensar de la existencia de un riesgo manifiesto de accidente o insalubridad.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

con carácter extraordinario, cuando lo acuerde su Presidente, y siempre en caso de accidente o peligro grave para el personal..., mientras que el art. 39.3 de la LPRL prevé reuniones trimestrales y siempre que lo solicite alguna de las representaciones.

- 5°. En lo referente a las funciones tasadas que se le atribuyen a los Comités de Seguridad e Higiene en el art. 4 de la Orden de 1944 y que serán objeto de análisis particularizado al final del presente apartado, simplemente cabe adelantar que, curiosamente, ninguna de ellas serían las propias de un órgano de participación, ya que la primera ocupación que se le asigna a los Comités: *vigilar el cumplimiento de lo legislado sobre seguridad e higiene*, supone una tarea más ajustada a un órgano de representación, es decir, los actuales delegados de prevención, que a un órgano de participación. Como prueba de lo afirmado, cabría argumentar que parece discutible el nivel de estímulo que los integrantes del Comité tendrían para el control del cumplimiento de lo legislado cuando, precisamente, esos mismos componentes, nombrados por la empresa, serían posiblemente los responsables de implantar las obligaciones que se supone tendrían que controlar como miembros pertenecientes al Comité. En definitiva, por lo anteriormente indicado, parece más sensato lo previsto en el vigente art. 36.1.d) de la LPRL que deriva la competencia de vigilancia del

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

cumplimiento de lo ordenado por la legislación a los representantes especializados del personal²²⁰.

En cuanto a las similitudes de los Comités de Seguridad e Higiene y los Comités de Seguridad y Salud cabe destacar las siguientes reflexiones:

1°. Se tratan de unos órganos colegiados, integrados por distintas personas de perfil predominantemente técnico, que deberían participar de cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral en el centro de trabajo aunque, como se expondrá con posterioridad, la Orden de 1944 le encomienda a los Comités de Seguridad e Higiene funciones técnicas de ejecución que, en principio, no serían específicas de un órgano de participación sino, más bien, de una estructura ejecutiva como serían los actuales servicios de prevención.

2°. La procedencia de sus integrantes tiene un origen empresarial y laboral aunque su propósito paritario, en el caso de los Comités de Seguridad e Higiene queda adulterado por la omnipresencia empresarial, con tutela estatal, determinado por el criterio de designación que recoge el art. 6 de la Orden de 1944.

²²⁰ El art.36.1 d) de la LPRL, dispone que los Delegados de Prevención son competentes para: *Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

3°. La exclusión de hecho y de derecho de las PYMES es otro rasgo en el que coinciden ambos comités, aunque se encuentra mucho más agravado en el caso de los Comités de Seguridad e Higiene al no contemplarse su existencia en centros de trabajo con plantillas inferiores a 250 empleados.

En relación a los Comités de Seguridad e Higiene y los actuales servicios de prevención propios, cabe exponer los siguientes contrastes:

1°. Existe una significativa discrepancia consistente en la obligación que la LPRL le impone a cualquier empresa, con independencia de su actividad, de disponer de Comité de Seguridad y Salud si su plantilla supera las 500 personas o, desde 250 trabajadores, si desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RSP²²¹.

²²¹ El ANEXO I es un listado de actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales peligrosas

- a) *Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.*
- b) *Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n°1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.*
- c) *Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2°. La designación de los integrantes del Comité responde a criterios técnicos en cuanto a sus funciones en la empresa (Director del establecimiento u obra, Ingeniero de Seguridad, Médico, Contramaestre u Oficial...) mientras que los componentes del servicio de prevención propio deben contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas²²² previstas en el art. 34 del RSP, por lo que es su status técnico lo que le hace pertenecer al servicio.

3°. En relación con lo declarado en el punto anterior, cabe especificar que el servicio de prevención propio forma una unidad organizativa delimitada cuyos miembros se dedican en exclusiva a tareas preventivas, mientras que los componentes del Comité de Seguridad e Higiene, como se ha apuntado en el apartado anterior, no

-
- d) *Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.*
 - e) *Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.*
 - f) *Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.*
 - g) *Actividades en inmersión bajo el agua.*
 - h) *Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.*
 - i) *Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.*
 - j) *Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.*
 - k) *Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.*
 - l) *Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.*

²²² Conforme indica el art. 15 RSP

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

solo carecen de esa exclusividad sino que, precisamente son sus ocupaciones en los centros de trabajo los que avalan su pertenencia al Comité.

Considerando la naturaleza de los actuales servicios de prevención propios y los extintos Comités de Seguridad e Higiene cabe destacar las semejanzas entre ellos:

- 1°. El indubitado perfil técnico de ambas unidades es la primera de las analogías que cabría destacar²²³. Se busca, mediante la concepción técnica, una mejora en la gestión empresarial en general y de la preventiva en particular mediante la designación de personal capacitado, integrado en la estructura empresarial, que proporcione respuestas ágiles a las demandas de la seguridad y salud.
- 2°. En consonancia con su naturaleza técnica, es razonable pensar que las funciones que la legislación les otorga, son de moderada semblanza con los servicios de prevención a excepción de la consistente en la vigilancia del cumplimiento de la legislación preventiva que, como se ha

²²³ El preámbulo de la ORDEN de 9 de diciembre de 1975 por la que se regula la relación entre los Jurados de Empresa y los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo refrenda su concepción técnica: *La consideración de que los Comités de Seguridad e Higiene, que habían sido constituidos por Orden de 21 de septiembre de 1944, son fundamentalmente organismos de naturaleza técnica...*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

expuesto con anterioridad, cabría remitir a la representación especializada. No obstante y, sin perjuicio del trato más escrupuloso que se expondrá con posterioridad, cabe adelantar que las funciones marcadamente técnicas y muy relacionadas con los servicios de prevención, mutan con el Decreto 432/1971 a otras más afines a los modernos Comités de Seguridad y Salud.

3°. Los ratios de plantilla en los que se exige la presencia de ambas unidades, a partir de 250 trabajadores, desprende la vocación de constreñirlos a centros de trabajo de una cierta envergadura, dejando huérfanas a las empresas que no alcancen esos niveles de plantilla por lo que cabría reflexionar si su cometido no podría extenderse a otros centros de trabajo menores o, en su caso, como prevé el art. 21 del RSP, instaurar una mancomunidad preventiva que se integre en la gestión preventiva.

En definitiva, por todo lo anteriormente expuesto, cabe concluir que la vigilancia del cumplimiento de lo legislado es una función propia de los representantes especializados que, en ningún caso, debería ser atribuida al Comité de Seguridad e Higiene al tener, entre sus componentes, a personas nombradas por la propia empresa por lo que podría quedar en entredicho su posible independencia.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Por lo que respecta a las funciones que le asigna la Orden de 1944 a los Comités de Seguridad e Higiene, excluida la referente a la vigilancia del cumplimiento de lo legislado que ya ha sido desarrollada, tampoco son tareas distintivas de un órgano de participación puesto que, desde el ámbito técnico y como se analiza a continuación, deberían recaer en la empresa como unidad obligada a garantizar la seguridad del personal a su cargo y, en todo caso, incumbiría al Comité de Seguridad e Higiene, como órgano de participación, el conocimiento de dichas funciones para su estudio, debate en su seno y propuesta de medidas preventivas pero, en ningún caso, para su ejecución:

- 1) ***Efectuar investigaciones sobre los accidentes y enfermedades profesionales***²²⁴.

El desarrollo de investigaciones sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales, desde el punto de vista técnico, puede apreciarse como una manifiesta contradicción con la función ya estudiada, *vigilar el cumplimiento de lo legislado*, puesto que si se considera que algunos de los integrantes del Comité de Seguridad e Higiene serían, precisamente, los obligados a elaborar la investigación de los daños derivados del trabajo,

²²⁴ En la actualidad es una obligación empresarial prevista en el art. 16.3 de la LPRL: *Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

sería incongruente que ellos mismos verificasen lo realizado como centinelas de su propio trabajo. La activa función de efectuar las investigaciones en la Orden de 1944 contrasta con la pasiva función de prevista en el art. 39.2.b) de la LPRL que atribuye, al Comité de Seguridad y Salud, la facultad de conocer cuántos documentos e informes, relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones²²⁵ entre los que se encontraría el previsto en el vigente art. 16.3 de la LPRL²²⁶. No obstante, cabría la posibilidad que algún técnico integrante del Comité de Seguridad e Higiene, designado por la empresa para llevar a cabo las pertinentes investigaciones, participase en sus sesiones con el ánimo de exponer las metodologías y procedimientos llevados a cabo para la reconstrucción de los hechos acaecidos.

²²⁵ El art. 39. 1. a) establece como una de las competencias del Comité de Seguridad y Salud *participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de 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 (...) el 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.*

²²⁶ *Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.*

2) **Llevar estadísticas de los accidentes y enfermedades profesionales**

La llevanza de las estadísticas de los daños derivados del trabajo, como técnica preventiva analítica reactiva, tiene su razón de ser cuando aporte información para una adecuada retroalimentación de las políticas de seguridad y salud en los centros de trabajo. En el caso que nos ocupa, se percibe una confusión de roles al relegar una función directiva en un supuesto órgano participativo e, incluso, obligando a su remisión a la Inspección de Trabajo²²⁷, por lo que parece incuestionable que el legislador lo consideraba más como un elemento de ejecución que como una unidad de participación. Como en el caso precedente, esta consideración discrepa con la actual concepción de la obligación²²⁸ teniendo, como en la investigación de accidentes, una competencia pasiva prevista en el art. 39.2.c) de la LPRL que faculta a los actuales Comités de Seguridad y Salud a *conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de*

²²⁷ El art. 5 de la orden de 1944 regulaba que *anualmente, todo Comité, antes del 1º de marzo, deberá enviar por duplicado, a la Inspección de Trabajo de la provincia, una Memoria resumen de su actividad durante el año precedente, así como las estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales...*

²²⁸ En la actualidad es una obligación empresarial prevista en el art. 23.1 e) de la LPRL: *El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:*

e) *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*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

3) *Ocuparse de la organización privada de la lucha contra incendios dentro de la empresa.*

El legislador, al referirse a la organización privada de la lucha contra incendios, se refiere a la obligación de activar lo que actualmente sería una parte del plan de emergencia interior, dejando a los servicios públicos la posible intervención en el caso de insuficiencia de estos medios. Sin perjuicio del olvido de las posibles actuaciones de primeros auxilios y estrategias de evacuación que se podrían haber demandado como actuaciones propias ante una situación de emergencia, se confirma la reiteración de tomar al Comité como un órgano directivo, con facultades ejecutivas, distanciándose de la vigente norma preventiva que, en materia de lucha contra incendios, prevé la consulta, no vinculante, referente a la *designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia*²²⁹.

²²⁹ Art. 33.1 c) de la LPRL.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 4) ***Cuidar de los servicios higiénicos y sanitarios, así como de cuanto se relacione con los reconocimientos médicos del personal.***

En sintonía con las argumentaciones expuestas en los puntos precedentes, parece que tampoco es prudente encomendar a un órgano de participación funciones propias de una unidad técnica con capacidad ejecutiva. El hecho de la presencia de un médico entre los integrantes del Comité tiene sentido como técnico competente para la ejecución de las obligaciones legales. No obstante, como en casos anteriores, podría aceptarse su presencia como técnico capacitado para explicar las políticas, en este caso sanitarias, promovidas por la empresa.

- 5) ***Lo relativo a la enseñanza, divulgación y propaganda y, en general, cualquier otra misión que se refiera a la seguridad e higiene del trabajo²³⁰.***

La ocupación referente a la instrucción del personal en materia de seguridad y salud, como en las funciones antepuestas, debería corresponder al órgano asesor competente en la ejecución de las obligaciones, tanto informativas como formativas, de las personas trabajadoras sin perjuicio de la posibilidad de

²³⁰ En la actualidad es una obligación empresarial prevista en el art. 18 y 19 de la LPRL referente a la información y formación de los trabajadores

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

valorar la correcta gestión de las mismas por el órgano de participación.

Por último, cabe apuntar el paralelismo existente entre la Orden de 1944 y la LPRL, al reconocerse en ambas la posibilidad de constituir un Comité que aglutine los intereses conjuntos de varios Comités de ámbito empresarial. El Comité Superior o Central previsto en el art. 9²³¹ de la Orden de 1944 tiene su homólogo en el Comité Intercentros regulado en el art. 38.3 de la LPRL²³².

²³¹ Art. 9º de la Orden de 1944 *Cuando se trate de empresas en que por su gran número de trabajadores resulte conveniente la organización de más de un Comité o que por tener diversos establecimientos con sus correspondientes Comités de Seguridad, sea de aconsejar la creación de uno Superior o Central, que coordina y dirige la actuación de aquéllos, la Dirección General de Trabajo podrá así acordarlo.*

²³² Art. 39.3 de la LPRL: *Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.*

1.1.13. Decreto por el que se crean los Jurados de Empresa²³³ de 1947.

Tras la creación de los analizados Comités de Seguridad e Higiene, el legislador opta por el nacimiento de los Jurados de Empresa que, lejos de aportar claridad sobre su funcionalidad, supondrá un foco de problemas interpretativos por su convivencia en el ordenamiento laboral, por lo que se da por reproducida la reflexión expuesta en la introducción del apartado 1.1.12 (Orden sobre creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo de 1944) referente a la necesidad de promulgar unas normas explicativas: La Orden de 9 de febrero de 1954 y la Orden de 9 de diciembre de 1975.

Sin perjuicio del estudio comparativo de los dos órganos participativos creados en los primeros años del régimen franquista y, cuyo examen se tratará en profundidad en el apartado 1.2 de este trabajo, el objetivo del presente epígrafe se centra en la exposición de los aspectos más sobresalientes de los Jurados de Empresa que se presentan como un novedoso elemento de colaboración, que no de participación y, mucho menos de representación del personal trabajador, puesto que el legislador le confiere la representación de todos los elementos concurrentes en la empresa incluida la sempiterna presencia estatal, como expone

²³³ Aprobado por Decreto de 18 de agosto de 1947 (BOE n° 282 de 9 de octubre de 1947)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

su art. 3²³⁴. La voluntad de aglutinar unívocos intereses a empresa, sindicatos y Estado denota la obsesiva vocación de procurar la codiciada armonía social haciendo efectiva, *la colaboración entre el capital, la técnica y la mano de obra, al servicio de la mayor concordia entre los distintos elementos de la producción*²³⁵. Sobre este asunto no debe obviarse que la eventual información que debiera proporcionarse al personal trabajador estriba, específicamente, sobre aspectos económicos, encarnados en *la marcha de la producción*, como determina la Declaración III, punto 7 del Fuero del Trabajo²³⁶.

Con estos antecedentes puede adelantarse que, como en el caso sus antecesores, los Comités de Seguridad e Higiene, los Jurados de Empresa tendrían anuladas o, cuanto menos, extraordinariamente mermadas, sus capacidades reivindicativas de progreso en el marco de las condiciones de trabajo o de proposición de aspectos novedosos, más allá de lo autorizado por los órganos de control.

Abundando en lo referente a su dudosa capacidad reivindicativa, la composición que propone el legislador no alienta a unas mejores expectativas de

²³⁴ *Los Jurados constituyen la representación genuina de los elementos que integran la producción ante la Empresa, los Sindicatos y el Estado, en todas aquellas funciones que se les encomiendan por el presente Decreto.*

²³⁵ Art. 1 del Decreto de 18 de agosto de 1947.

²³⁶ *La Empresa habrá de informar a su personal de la marcha de la producción en la medida necesaria para fortalecer su sentido de responsabilidad en la misma, en los términos que establezcan las leyes.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

defensa de la clase obrera puesto que, presidido por quien designase el Consejo de Administración, estará constituido hasta por diez vocales elegidos entre los grupos profesionales de personal técnico, administrativo y de mano de obra. Con estos mimbres puede afirmarse que, teniendo una naturaleza esencialmente participativa al tratarse de unos órganos compuestos por personas de distintas procedencias y, herederos de los antiguos Jurados Mixtos, en la práctica, sus competencias no van más allá de fútiles propuestas que, en todo caso, procure la anhelada "armonía social".

En el terreno de la obligatoriedad legal de su constitución, los Jurados de Empresa suponen un tránsito en el acercamiento a la actual legislación, posiblemente como elemento de implantación del sistema de sindicato único y, no tanto, como foro de discusión de cuestiones propias de las relaciones laborales. Las exigencias de su creación para aquellos centros de trabajo, de algunos sectores, cuyas plantillas sobrepasasen las doscientos cincuenta o quinientas unidades productoras, como identificaba la legislación de la época a las plantillas, se han reducido a los más de cincuenta personas, sin distinción de actividad²³⁷, que establece el actual art. 38. 2 del RSP: *Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en*

²³⁷ Art. Primero: En todas las Empresas de producción o servicios con más de cincuenta productores, se constituirá un Jurado de Empresa...

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

La necesidad de la pregonada "armonía social" que requiere el Estado se plasma, además de la obligatoriedad relatada, en el establecimiento de un plazo para su conformación al establecer un plazo de dieciocho meses para su efectiva configuración en aquellos centros de obligada constitución con la finalidad de sortear demoras innecesarias²³⁸ así como la previsión de su reglamento de desarrollo, en el plazo de seis meses²³⁹. En este punto debe advertirse que el plazo máximo de publicación pronosticado para el mes de febrero de 1948, se retardó hasta septiembre de 1953, es decir, más de cinco años después de los previstos inicialmente. La extraordinaria dilación la justifica el legislador en base a dos motivos, catalogados como "emergentes", que se esgrimen en su Exposición de Motivos²⁴⁰:

²³⁸ Art. Primero in fine: *Las obligaciones concretadas en este artículo deberán cumplirse del plazo de dieciocho meses a partir del comienzo de sus operaciones sociales o de la puesta en marcha del centro de trabajo.*

²³⁹ Art. Noveno: *Por el Ministerio de Trabajo dictará, por Decreto, en el plazo de seis meses, a contar de la fecha de publicación de la presente disposición, y oída la Delegación Nacional de Sindicatos, el Reglamento de los Jurados de Empresa, debiendo procederse a la constitución de los mismos dentro del mes siguiente al día en que se publique dicho Reglamento en el BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO.*

²⁴⁰ *Este Ministerio de Trabajo, de acuerdo con el Gobierno, ha estimado que una serie de circunstancias emergentes de distinto carácter, entre las que figuraban principalmente la anormalidad económica en que la Nación venía desenvolviéndose por causas imprevisibles, aconsejaba no poner en marcha un instrumento tan delicado y de tanta novedad política como los Jurados de empresa,*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1) ***La anormalidad económica en que la Nación venía desenvolviéndose por causas imprevisibles***

Respecto a esta primera razón del retardo, llama la atención la impersonal y escurridiza responsabilidad que se desprende de su redacción al considerar, "*anormalidad económica por causas imprevisibles*", la desastrosa política económica que llevó a cabo el régimen franquista cimentado en una autarquía, basada en un intervencionismo propio de época de guerra, que no garantizaba el suministro de productos de primera necesidad así como la obstaculización de la recuperación exportadora para el relanzamiento de la industria.

2) ***Poner en marcha un instrumento tan delicado y de tanta novedad política (...) no podían exponerse a un fracaso por su prematuro establecimiento.***

Acerca de la segunda causa del atraso, se invoca a la delicadeza del instrumento en consonancia con una supuesta falta de capacitación de personal de plantilla *para la participación en determinaciones y deliberaciones de superior jerarquía como son las que han venido desenvolviéndose a lo largo de casi siete años en el gobierno de entidades tan poderosas como los Montepíos laborales.* Una vez más, el intervencionismo estatal rezuma por todos los poros

que no podían exponerse a un fracaso por su prematuro establecimiento.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

del cuerpo legal al ser éste quien determina el momento de madurez del colectivo laboral.

Analizados los aspectos que podrían catalogarse como formales de los Jurados de Empresa, las funciones que el legislador les reserva sobrepasan, con creces, las reguladas para los Comités de Seguridad e Higiene puesto que, a las tareas estrictamente relacionadas con la seguridad y salud laboral que ya les correspondía en virtud de la Orden de 1944, el Decreto de 1947 les va a conferir ocupaciones de índole representativa²⁴¹, informativa²⁴², consultiva²⁴³,

²⁴¹ El art. 2 b) del Decreto de 1947 determina que los Jurados de Empresa puedan *comprobar el cumplimiento de toda la Legislación Social aplicable a la Empresa, así como el de los deberes que al capital y al trabajo corresponden en cuanto a la realización de sus respectivos fines en el orden social* lo que tiene relativas semejanzas con lo estipulado en el art 64.7 a) del TRET que confiere al comité de empresa la competencias de ejercer una labor de *vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.*

²⁴² El art. 2 e) del Decreto de 1947 establece que los Jurados de Empresa deben ser *informado periódicamente por el Presidente del Jurado de la marcha general de la producción, perspectivas en cuanto a pedidos, entregas, suministros y similares* recordando lo que el actual art 64.2 b) del TRET otorga al comité de empresa al fijar que *tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.*

²⁴³ El art. 2 k) del Decreto de 1947 estipula que los Jurados de Empresa puedan *emitir informe en los casos en que por la Empresa sé solicite la suspensión de personal o la modificación de las condiciones de trabajo por escasez de obra o tarea, antes de promoverse oficialmente la petición ante los Organismos competentes* que correspondería, en gran medida con la competencia

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

participativa²⁴⁴ e, incluso, "jurisdiccional"²⁴⁵ con lo que podría decirse que se advierten, salvando las distancias por el tiempo transcurrido, rasgos más propios de los actuales comités de empresa que de los anteriores Comités de Seguridad e Higiene al trascender las cuestiones exclusivamente preventivas. No obstante, son esas competencias respecto a la seguridad y salud laboral sobre las que gravita el nexo de unión material con los Comités puesto que, al traspasarle sus funciones²⁴⁶, en principio, se les vaciaba de contenido funcional y, consecuentemente, cabría homologar las reflexiones vertidas sobre las funciones expuestas pormenorizadamente en el epígrafe anterior y que, al concebirse como tareas que de evidente cariz técnico, debe afirmarse que superan los

de emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones: a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella. b) Las reducciones de jornada, decretadas en el art 64.5 del TRET.

²⁴⁴ Art. 2 a) del Decreto de 1947 prevé que los Jurados de Empresa puedan *proponer a la Dirección, previo el oportuno, estudio, medidas que puedan conducir al aumento de la producción o mejora de los servicios, economía materiales o suministros, reducción de despilfarros de cualquier clase y mayor rendimiento en el trabajo.*

²⁴⁵ El art. 2 o) del Decreto de 1947 facilita que los Jurados de Empresa puedan *informar e intervenir con carácter conciliatorio en las reclamaciones presentadas por el personal en materia de clasificación profesional, cuando los interesados no estén conformes con la categoría que se les haya asignado lo que es también previsto, con ligeros matices en el art 64.7 d) del TRET al autorizar al comité de empresa a colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.*

²⁴⁶ Art. Segundo c) del Decreto de 18 de agosto de 1947 por el que se crean los jurados de Empresa: (...) *ejerciendo, en general, instrucciones encomendadas a los comités de seguridad creados por la Orden de veintiuno de septiembre de mil novecientos cuarenta y cuatro.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

conocimientos de los integrantes de los Jurados de Empresa.

En todo caso, manteniendo la opinión sobre la escasa ortodoxia de la estructura preventiva que propone el Decreto de 1947, debe ponerse en valor la adenda que su artículo Segundo añade, respecto de lo previsto en la legislación de 1944, en referencia a las funciones de los Jurados de Empresa: *Estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención en la Empresa de accidentes, la seguridad e higiene y comodidad en el trabajo.*

El texto introducido por el Decreto de 1947, respecto al traslado de funciones que determina la Orden de 1944, no debe pasar desapercibido, ni en el ámbito funcional, ni en el preventivo de los Jurados de Empresa puesto que, pese al escaso tiempo transcurrido, se atisba una evolución respecto al texto precedente que podría vislumbrar la influencia sobre los actuales Comités de Seguridad y Salud por tres motivos:

- 1°. Respecto a las competencias, puesto que introduce claramente una función marcadamente participativa al *estudiar y proponer las medidas* que, de algún modo, repara las carencias del texto de 1944, aproximando este órgano a las competencias que la LPRL le otorga

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

al vigente órgano de participación²⁴⁷. Esta inclinación hacia posturas más participativas se percibirá, nítidamente, con posterioridad en las funciones establecidas en la OGSHT al variar su fisonomía²⁴⁸, como se expondrá de forma más pormenorizada, en el apartado 1.2 del presente trabajo.

2°. Desde un prisma específicamente técnico - preventivo, porque al estudio y propuesta de las tradicionales especialidades de seguridad e higiene, agrega la *comodidad en el trabajo*, posiblemente como arcaico precursor de la técnica preventiva de la ergonomía en el trabajo, cuya razón de ser se centra en la adaptación del trabajo a la persona formando parte, en la actualidad, de los principios de la acción preventiva previstos en la LPRL²⁴⁹.

²⁴⁷ La función de *estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención en la Empresa de accidentes* guarda una perceptible relación con lo dispuesto en el actual art. 39.1 b) de RSP que, sobre las competencias del Comité de Seguridad y Salud le reconoce la posibilidad de *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*.

²⁴⁸ Como ejemplo del cambio de orientación en las funciones que el legislador establece puede observarse que la función prevista en el art 4° 4 de la Orden sobre creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo 1944: *4.Ocuparse de la organización privada de la lucha contra incendios dentro de la empresa* es recogida en el art. 8° 5 de la OGSHT de forma distinta: *Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa*. Como puede advertirse, la "ocupación directa" del Comité que se indica en 1944 pasa a ser una función de "velar por la eficacia" de algo que debe hacer la empresa.

²⁴⁹ Art 15.1 d) de la LPRL: *El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

3°. Como axiomático paralelismo con el vigente art. 38.2 de la LPRL²⁵⁰, respecto de los Comités de Seguridad y Salud, cabría mencionar la propuesta que el art. Cuarto²⁵¹ atribuye a los Jurados de Empresa para que, en caso de necesidad de asesoría técnica y, previa decisión de la Presidencia, permite la asistencia a sus reuniones de terceros para contribuir a la mejora de su información mediante la participación, con voz pero sin voto, de los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención, las personas trabajadoras y los técnicos en prevención ajenos. En todo caso cabe advertir dos importantes divergencias: En la norma de 1953 faculta al Presidente para la participación de personas ajenas mientras que la LPRL lo prevé cuando lo solicite alguna de

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

²⁵⁰ *En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar 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.*

²⁵¹ *Art. Cuarto En caso de que se considere necesario, y previa decisión de la Presidencia, podrán concurrir a las sesiones a título informativo aquellas personas de la Empresa que por su especial preparación y conocimiento de la materia de que se trate puedan contribuir a la mejor información del Jurado.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

sus representaciones en el Comité pudiendo, además, asistir personas ajenas a la empresa lo que no se permite en el caso de los Jurados de Empresa.

Como remate a lo expuesto y, en referencia al Decreto de 1947, debe adelantarse que en el apartado 1.2 (Órganos participativos en la empresa. Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo y Jurados de Empresa) se abordará de forma pormenorizada sus aspectos participativos y representativos, incluida la figura del Enlace Sindical como elemento precursor de los actuales representantes especializados en materia preventiva y cuya consolidación se observa tras la Ley de convenios colectivos de 24 de abril de 1958²⁵² al delimitar las partes negociadoras: empresa y enlaces o vocales jurados como representantes de las personas trabajadoras.

²⁵² BOE nº 99 de 25 de abril de 1958.

1.1.14. Texto refundido sobre Accidentes de Trabajo²⁵³ de 1956.

El nuevo texto refundido deroga el Reglamento de Accidentes del Trabajo en la Industria de 1933 dejando huérfana de regulación preventiva en lo concerniente a la seguridad y salud laboral al retomar lo previsto en la Ley de 1922 y manteniendo, por tanto, su burocrática y parca redacción del capítulo dedicado a la prevención de accidentes²⁵⁴ en el que no se establece más que una recurrente referencia a la necesidad de adoptar medidas de seguridad.

La referencia preventiva en el capítulo II de la *aplicación del reglamento de seguro de accidentes del trabajo*²⁵⁵, aunque se limita a adoptar genéricas medidas que, en algunos casos, podrían ser inútiles para parte de la plantilla trabajadora²⁵⁶ o instrucciones carentes de concreción, alguna no

²⁵³ Aprobado por Decreto de 22 junio 1956 (BOE n° 197 de 15 de Julio de 1956)

²⁵⁴ CAPITULO II De la prevención de los accidentes

Art. 10: "El Ministerio de Trabajo, oyendo, si lo estimare conveniente, el informe del Consejo de Sanidad y de la Academia Nacional de Medicina, y de la asesoría técnica de previsión, dictará los Reglamentos y disposiciones oportunos para hacer efectiva la aplicación de los mecanismos y demás medios preventivos de los accidentes del trabajo y las medidas de seguridad e higiene que considere necesarias".

Art. 35. "Se organizará en el Ministerio de Trabajo un Gabinete de experiencias en que se conserven, para formar un Museo, los modelos de los mecanismos ideados para prevenir los accidentes del trabajo y en que se ensayen mecanismos nuevos".

²⁵⁵ Arts. 14 a 18 de la aplicación del reglamento.

²⁵⁶ El art. 16 determina la obligatoriedad de información mediante instrucciones visibles obviando el porcentaje de analfabetismo de la época y, por consiguiente, haciendo inútil la medida.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

exentas de cierta confusión al mezclar distintos aspectos preventivos²⁵⁷, sí que determina propuestas que, de modo más completo, podemos advertir en la actual LPRL:

1°. Respecto a la obligación de cumplir con las normas de seguridad, se establece un deber omnímodo de adopción de medidas preventivas por los patronos²⁵⁸, revalidando la obligación empresarial de garantizar la seguridad de la plantilla, sin perjuicio del control estatal de velar por su efectivo cumplimiento. En el contexto comparativo con la legislación vigente, podría considerarse un antecedente de lo previsto en el actual art. 14.3 de la LPRL: *El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

2°. En sintonía con la confirmación de precedentes normativos también se advierte del alcance de la previsión empresarial ante una posible imprudencia del personal²⁵⁹ en relación con el

²⁵⁷ El art. 17 regula, por un lado la responsabilidad respecto de los equipos de trabajo a la par que requiere personal adecuado para la ejecución de las tareas previstas, es decir, lo que podríamos entender como responsabilidad in eligendo, así como la necesidad de la preceptiva dirección en obras peligrosas.

²⁵⁸ Art. 14, párrafo 1° de la aplicación del reglamento de seguro de accidentes del trabajo: *Los patronos comprendidos en este Reglamento tienen el deber de emplear todas las medidas posibles de seguridad e higiene del trabajo en beneficio de sus trabajadores y vienen obligados a cumplir todas las disposiciones generales y especiales sobre prevención de accidentes e higiene del trabajo.*

²⁵⁹ Art. 14, párrafo 2° de la aplicación del reglamento de seguro de accidentes del trabajo: *La adopción de cualquier clase de*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

deber de adoptar *cualquier clase de medio preventivo para disminuir el riesgo* como, en similares circunstancias prevé el vigente art. 14.4 de la LPRL puesto que a la cobertura del control de las posibles imprudencias, agrega las eventuales distracciones congénitas al proceso productivo²⁶⁰.

- 3°. Por último, corroborando que el texto de 1956 puede considerarse precursor de la vigente legislación, cabe acudir a la tipificación patronal como responsable de los posibles daños derivados del trabajo²⁶¹ lo que tiene un nítido reflejo en el capítulo de responsabilidades preventivas del empresario²⁶² desgranando sus posibles tipologías: administrativas, penales y civiles.

medio preventivo para disminuir el riesgo de cada trabajo se aplicará con el fin de defender también al trabajador contra las imprudencias que son consecuencia del ejercicio continuado de un trabajo que por sí o por las circunstancias de su ejecución pueda ser peligroso.

²⁶⁰ Art. 14.4 de la LPRL: *La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción 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.*

²⁶¹ Art. 15, párrafo 1º de la aplicación del reglamento de seguro de accidentes del trabajo: *Será causa de responsabilidad para los patronos el incumplimiento de las medidas de previsión de accidentes y de higiene del trabajo contenidas en las disposiciones vigentes.*

²⁶² Art. 42.1 de la LPRL: *El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Contemporáneo al texto refundido es muy relevante, en el ámbito de las actuaciones preventivas, la entrada en vigor del Decreto de 21 de agosto de 1956 por el que se crearon los Servicios Médicos de Empresa²⁶³ que, inicialmente obligatorios en las empresas de más de quinientos trabajadores, se les atribuían labores de conservación y mejora de la salud del personal con la finalidad de prevenir de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, así como las posibles contingencias comunes derivadas del trabajo. En 1959, con ocasión de una reforma de su regulación²⁶⁴, se amplían considerablemente sus competencias y su presencia en empresas de más de cien trabajadores integrándose en los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

²⁶³ BOE de 13 de octubre de 1956.

²⁶⁴ Decreto de 10 de junio de 1959 (BOE de 26 de junio de 1959).

1.1.15. Ordenanza de General de Seguridad e Higiene en el Trabajo²⁶⁵ de 1971.

Tras más de tres décadas de vigencia del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940, la práctica totalidad de su contenido fue derogado²⁶⁶ por la Ordenanza de General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, en adelante OGSHT, suponiendo un significativo cambio en la concepción de la seguridad laboral. No obstante, el supuesto avance de la norma debe valorarse en su justa medida puesto que, si bien hay luces atrayentes sobre progresos preventivos, no menos cierto es que perviven sombras que no provocan los avances que cabría esperar de una ordenanza que nació en el último tercio del S. XX pero todavía en el contexto de la dictadura franquista.

En referencia a las expectativas no cumplidas en el contenido de la nueva norma, cabría exponer una serie de vicios que sobrevivieron pese al dilatado espacio temporal transcurrido desde 1940:

²⁶⁵ Aprobada en la Orden de 9 de marzo de 1971 y publicada en el BOE nº 64 de 16 de marzo de 1971

²⁶⁶ *Quedan derogadas las siguientes disposiciones:*

1. *El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 31 de enero de 1940, excepto su Capítulo VII. Regula los Andamios (arts. del 68 a 74).*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1) **Las insuficientes e indeterminadas estrategias de formación e información preventiva.**

Siendo la instrucción de las personas empleadas un elemento de capital relevancia para la garantía de su protección, no se establece una innovadora propuesta que integre, de forma efectiva, la seguridad y salud laboral. La propuesta normativa cae en un trivial formalismo puesto que, entre las obligaciones empresariales²⁶⁷ no se concreta cómo, cuándo y quién debe instruir al personal trabajador respecto de las habilidades preventivas con las que hacer frente a los riesgos inherentes al trabajo y, máxime, cuando no existe una evaluación, catálogo o inventario de los mismos sobre los que proponer un pragmático itinerario formativo con el que engrosar una correcta gestión empresarial.

Pese a lo expuesto en el párrafo anterior, no es menos cierto que la OGSHT introduce, en materia formativa, aspectos de relativa modernidad como la propuesta de una instrucción teórico-práctica sobre los riesgos inherentes al trabajo. El problema estriba en que dicha obligación la hace recaer sobre una de las facultades que son propias del Ministerio de

²⁶⁷ El art. 7 establece que son obligaciones del empresario: "10. Promover la más completa formación en materias de Seguridad e Higiene del Trabajo del personal directivo, técnico, mandos intermedios y trabajadores al servicio de la Empresa". Incidiendo en el aspecto formativo el apartado 11 concreta que el empresario debe: "Facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos."

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Trabajo²⁶⁸, al atribuirse a los Consejos Provinciales de Seguridad e Higiene del Trabajo²⁶⁹, previstos en la Orden de 9 de marzo de 1971²⁷⁰, la programación de cursos y seminarios²⁷¹ que, en principio, deberían programarse e impartirse en la propia empresa sin perjuicio de la posibilidad de ofrecer una formación complementaria por parte de los actuales organismos autonómicos²⁷² herederos de aquellos Consejos provinciales²⁷³.

²⁶⁸ El art. 2.9 prevé, entre las facultades del Ministerio de Trabajo) prevé que: *"Promover, realizar o contribuir a la formación teórico-práctica y perfeccionamiento de especialistas en prevención de riesgos profesionales y expedir, en su caso, los diplomas o certificaciones que acrediten la capacitación adquirida."*

²⁶⁹ El art. 5 prevé, como órganos consultivos, de promoción y coordinación que en cada Delegación de Trabajo se constituya uno para estimular y coordinar las iniciativas y actuaciones de cuantos Organismos, Empresas y personas desarrollen actividades relacionadas con tales materias.

²⁷⁰ Aprueba el Plan de Higiene y Seguridad del Trabajo y publicada en el BOE núm. 60, de 11 de marzo de 1971

²⁷¹ El art. 5 (Consejos Provinciales de Seguridad e Higiene del Trabajo) determina que: *"Los cometidos de los Consejos Provinciales de Seguridad e Higiene del Trabajo, de modo primordial, serán los siguientes: 5. Programar cursos y seminarios de formación y perfeccionamiento para empresarios y trabajadores, y, especialmente, para mandos intermedios"*

²⁷² En la actualidad esta formación se imparte por los órganos que han ido apareciendo tras el proceso autonómico que hizo que los Gabinetes Técnicos Provinciales se transfirieran a las Comunidades Autónomas que asumen las competencias en materia de Seguridad y salud laboral en coordinación y cooperación con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²⁷³ Un ejemplo sería el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), creado por la Ley 2/2004, de 28 de mayo, de la Generalitat, definiéndose como un organismo autónomo de carácter administrativo, que se configura como el órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat Valenciana y de sus organismos autónomos.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2) **El menoscabo de las técnicas analíticas de prevención.**

Al igual que en el caso de la obligación formativa indicada en el punto anterior, tampoco se advierte en el texto de 1971 una reveladora evolución en las modernas prácticas preventivas como podría ser la implantación de unas apropiadas técnicas analíticas²⁷⁴ que incidan en la visión preventiva. Las inspecciones de seguridad, como técnica activa, no se prevé ni entre las obligaciones empresariales²⁷⁵ y, ni tan siquiera del personal directivo, técnico o los mandos intermedios²⁷⁶. En el mismo sentido cabría manifestarse respecto de la investigación de accidentes, como técnica reactiva que, prevista en la OGSHT, no se contempla como una obligación expresamente empresarial²⁷⁷ al hacerla recaer, incomprensiblemente, sobre el Comité de Seguridad e Higiene²⁷⁸ o sobre

²⁷⁴Las técnicas analíticas, en contraposición a las operativas se centran en la elaboración de cuidadoso examen de todas las condiciones de seguridad de los equipos e instalaciones presentes en el centro de trabajo. Su objetivo es descubrir potenciales situaciones de riesgo pudiendo ser activas, al llevarse a cabo sin que se haya producido un suceso indeseado, como las inspecciones de seguridad o reactivas, tras un accidente, como las investigaciones de accidentes. A partir de la observancia de las citadas técnicas se pueden establecer correctas políticas preventivas para el control de los riesgos laborales.

²⁷⁵ Vid. art 7 de la OGSHT.

²⁷⁶ Vid. art 10 de la OGSHT.

²⁷⁷ La OGSHT no prevé la obligación de investigación de accidentes por parte de la empresa aunque, tácitamente, remite a los Técnicos de la Empresa, sin especificar quienes, al establecer como una de las funciones del Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo: "Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan."

²⁷⁸ El art. 8, apartado 7 especifica, como una de las funciones del Comité: "Investigar las causas de los accidentes y de las

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

organismos externos a la empresa como el Ministerio de Trabajo²⁷⁹, confirmando una preferencia de la perspectiva sancionadora sobre la preventiva.

- 3) **Inexistente o, en el mejor de los casos, insuficiente consideración de ciertos riesgos derivados del trabajo.**

En el debe de la OGSHT, pese a las proclamas expuestas en su preámbulo²⁸⁰, cabe afirmar que no se advierte un avance sustancial en referencia al confuso repertorio de los ignorados espacios que incorpora como novedad respecto de las normas precedentes²⁸¹

enfermedades profesionales producidas en la Empresa con objeto de evitar unas y otras, y en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el Director de la Empresa al Jurado y a la Inspección Provincial de Trabajo"

²⁷⁹ El art. 2, apartado 5 especifica, como una de las facultades del Ministerio de Trabajo prevé que: "Impulsar, realizar a participar en estudios e investigaciones sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales." y, además, sobre el mismo asunto, en el 15 le impone: "Informar de oficio o a requerimiento de Autoridad competente, sobre las circunstancias personales, materiales y causales que se deduzcan de las investigaciones practicadas en casos de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales"

²⁸⁰ En su aspecto sustantivo, las disposiciones contenidas en el título II desarrollan ampliamente las preexistentes y recogen la experiencia y avances técnicos logrados en las tres últimas décadas, tanto en lo que concierne a las condiciones generales que deben reunir los centros de trabajo como a los mecanismos y medidas de carácter preventivo que a efectos de la seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores obligatoriamente hayan de adoptarse en los supuestos respectivos a que tales normas se refieren.

²⁸¹ Capítulo IV: Instalaciones sanitarias de urgencia; Capítulo V: Locales provisionales y trabajos al aire libre; Capítulo IX: Herramientas portátiles; Capítulo X: Elevación y transporte; Capítulo XI: Aparatos que generan calor o frío y recipientes a presión.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

puesto que persevera su trato sobre aspectos protectores en detrimento de los preventivos. Por el contrario, en su favor, cabría argumentar que colma inexplicables vacíos hasta entonces desarrollados en las ordenanzas de sector como era el caso de las herramientas manuales.

En cuanto a los riesgos higiénicos, cuyo origen se encuentra en los diversos agentes químicos, físicos y biológicos presentes en el lugar de trabajo, mejorando su contenido respecto de anteriores legislaciones, pasan a denominarse "riesgos especiales"²⁸², aunque sin alcanzar los niveles de exigencia preventiva que cabría esperar en un tiempo en el que los avances técnicos y la legislación específica²⁸³, dejaban de manifiesto su potencial peligrosidad en los centros de trabajo.

Por supuesto, el legislador de la época parece absolutamente ajeno a plantearse el control de los

²⁸² El Capítulo XII regula los malos olores, las sustancias explosivas, pulvígenas, corrosivas, irritantes, tóxicas o infecciosas, los productos animales o vegetales y las radiaciones peligrosas. (arts. 133 a 140)

²⁸³ Orden de 17 de enero de 1959 por la que se dictan medidas de prevención contra la silicosis en las minas de plomo. (BOE n° 18 de 21 de enero de 1959); Orden de 14 de septiembre de 1959, que regula el empleo de disolventes y otros compuestos que contengan benceno (BOE n° 224 de 18 de septiembre de 1959); Orden de 22 de diciembre de 1959, que dictaba normas para la protección contra radiaciones ionizantes (BOE n° 310 de 28 de diciembre de 1959); Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo y de Industria por la que se dictan instrucciones en desarrollo de la Orden de la Presidencia del Gobierno de 14 de septiembre de 1959, que regula el empleo de disolventes y otros compuestos que contengan benceno. (BOE n° 58 de 8 de marzo de 1960)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

riesgos de origen ergonómico, basado en la adaptación del trabajo a la persona o aquellos emanados del ámbito psicosocial, referentes a la organización cuyo objeto sería humanización de las condiciones laborales.

4) **Precaria gestión preventiva.**

Entre las lagunas de la nueva norma también se advierte la inconcreción en el nombramiento de los responsables técnicos para el control de la gestión preventiva puesto que, simplemente, apela al personal directivo, técnico y a los mandos intermedios sin procedimientos de designación.

Expuesta brevemente la revisión de las carencias que podría atribuirse a la OGSHT de 1971, también cabría afirmar que germinan, como no puede ser de otro modo, síntomas de mejora y modernización entre sus propuestas, por lo que cabe poner en valor aquellos avances que pudieron repercutir en los progresos de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y que, en buena medida, podría entenderse que se proyectan sobre la actual LPRL:

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1) **La instauración de una estructura de apoyo a las empresas.**

La puesta en marcha del Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo²⁸⁴ que, hasta el final de la dictadura franquista, dependió directamente de la Dirección General de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, facilitará una prosperidad de la salud laboral motivado, en parte, por el notable incremento de recursos técnicos, humanos y materiales con los que se dotó, tanto al Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social²⁸⁵, así como a los Gabinetes Técnicos Provinciales con la incorporación de personal de alta cualificación técnica²⁸⁶ que aportaron una visión más avanzada de la seguridad laboral.

2) **La consolidación definitiva de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo.**

Sin perjuicio de las indeterminaciones que supuso la convivencia con los Jurados de Empresa, el itinerario legislativo que ha ido sucediéndose desde

²⁸⁴ Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba el Plan de Higiene y Seguridad del Trabajo publicado en el BOE núm. 60, de 11 de marzo de 1971 en cumplimiento de las directrices fijadas en el Decreto 2891/1970, de 12 de septiembre, por el que se crea el Consejo Superior de Higiene y Seguridad en el Trabajo como institución de la Seguridad Social

²⁸⁵ Se trataba del único organismo público con competencias de vigilancia y control del cumplimiento de la norma de seguridad e higiene en el trabajo

²⁸⁶ DÍAZ BERNARDO, LUIS: *Un viaje por la historia: los antiguos gabinetes provinciales de seguridad e higiene en el trabajo* Anuario de la Facultad de Derecho, vol. XXXI, 2014, 207-220 pág. 213

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

el Reglamento de 1940 y, más concretamente la Orden de 1944, ha conformado una estructura participativa que, partiendo de un precario contenido, fue ganando en contenido y sofisticación para desembocar en el marco de la Orden de 7 de abril de 1970, sobre la formulación y puesta en práctica del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo que propicia la publicación, tanto del Decreto 432/1971 como de la propia OGSHT que, al derogar toda la reglamentación previa²⁸⁷, tras casi tres décadas de vaivenes normativos, zanjará definitivamente la controversia entre los éstos y los Jurados de Empresa haciendo tabla rasa en favor de una nueva regulación que remodelará por completo sus características.

No obstante, la regulación de la figura del Vigilante de Seguridad²⁸⁸ supone la aparición de nuevas controversias legales por su complementariedad con los Comités de Seguridad e Higiene, la difusa concreción de su participación en las empresas y la indeterminación de su naturaleza cuya exploración será objeto del apartado 1.3.2.

²⁸⁷ Disposición Final Primera: *Quedan derogados el apartado c) del artículo segundo del Decreto de dieciocho de agosto de mil novecientos cuarenta y siete por el que se crearon los Jurados de Empresa; el artículo cuarenta y siete del Decreto de once de septiembre de mil novecientos cincuenta y tres por el que se aprobó. El Reglamento de Jurados de Empresa; la Orden de nueve de febrero de mil novecientos cincuenta y cuatro sobre actuación de los Jurados de empresa; la Orden de veintiuno de septiembre de mil novecientos cuarenta y cuatro por la que se crearon los Comités de seguridad e Higiene en el Trabajo, en lo que se oponga a este Decreto, y, en general, cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto.*

²⁸⁸ Regulado en el art. 9 de la OGSHT.

3) La tipificación estructurada de las posibles infracciones y sus correspondientes sanciones.

En base al posible incumplimiento de sus preceptos²⁸⁹, la OGSHT prevé que la empresa²⁹⁰, el personal directivo, el cuerpo de técnicos y el colectivo de los mandos intermedios²⁹¹ sean los destinatarios de las posibles sanciones así como los sujetos garantes de la seguridad del personal asalariado en las empresas. En este punto, también cabe reseñar la potestad disciplinaria empresarial, atribuida al Director de la Empresa, respecto de las obligaciones de las personas trabajadoras²⁹² en el caso de incurrir éstos en una potencial responsabilidad respecto de las instrucciones empresariales²⁹³.

²⁸⁹ Regulado en el Título III, arts. 152 a 161 de la OGSHT.

²⁹⁰ Regulado en el art. 7 de la OGSHT.

²⁹¹ Regulado en el art. 10 de la OGSHT.

²⁹² Regulado en el art. 11 de la OGSHT.

²⁹³ El art. 159 de la OGSHT regula la potestad disciplinaria del empresario:

1. *En el ejercicio de su potestad disciplinaria y conforme el procedimiento legalmente establecido, el Director de la Empresa podrá sancionar, bien directamente, o a propuesta del Comité o del Vigilante de Seguridad, en su caso, a los trabajadores que presten servicios en la empresa e infrinjan los preceptos de esta Ordenanza y sus disposiciones complementarias o incumplan las instrucciones que al efecto les sean dadas por sus superiores.*

2. *Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán como leves, graves o muy graves, en atención a su importancia y trascendencia, al grado de culpabilidad y categoría profesional del infractor y a las circunstancias que en el caso concurran.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Expuestas tanto las bondades como las taras que supuso la OGSHT y con carácter previo al capítulo de las conclusiones, cabe resaltar que el legislador establece una especie de transitoriedad en la aplicación efectiva de su título III, al permitir a los Delegados provinciales de Trabajo: *la exención permanente o temporal de determinadas prescripciones*, amortiguando las responsabilidades y sanciones de los sujetos obligados, siempre que existan casos excepcionales y conforme a la realidad de los centros de trabajo²⁹⁴. Sobre este particular cabría hacer dos reflexiones que sustentaría la incongruencia de la regulación:

- 1°. No se especifica en qué consistirían las situaciones particulares para aplicar la dispensa o reducción de lo tipificado por lo que, consecuentemente, se incrementa la posibilidad de inseguridad jurídica combinada con ocasionales pronunciamientos arbitrarios.
- 2°. Abundando en la incerteza legislativa, tampoco se define la situación que debe preexistir en las empresas para la aplicación de esas medidas de

²⁹⁴ Disposición Final Tercera: *El Delegado provincial de Trabajo podrá conceder, en casos excepcionales, la exención permanente o temporal de determinadas prescripciones de esta Ordenanza, siempre que se justifique que la aplicación de las mismas es prácticamente imposible por la índole o condiciones especiales de la industria, y que la protección de los obreros queda en todo caso asegurada por medios equivalentes a los señalados en esta Ordenanza.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

gracia y, máxime, cuando la propia norma detalla actuaciones de agravamiento²⁹⁵.

En definitiva, como conclusión a lo desarrollado respecto de la OGSHT, norma clave de la seguridad laboral en los últimos años del franquismo y, en consideración a los rasgos característicos expuestos respecto de las normas precedentes, cabe resaltar que hay una serie de aspectos que no aparecieron en sus textos o, en algunos casos, son muy difusos y que la LPRL, norma de referencia en materia preventiva, incorpora en su articulado, desmarcándose de los cuerpos legales antecesores y, por tanto, cabría elevarla a la categoría de innovadora para la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras que se encuentran en su ámbito de aplicación²⁹⁶:

²⁹⁵ Sobre instalaciones sanitarias, el art. 43.4 de la OGSHT dispone que *en los centros de trabajo con 50 o más trabajadores no dependientes de Empresas con servicio médico, existirá un local destinado exclusivamente a la asistencia sanitaria de urgencia, dotado de botiquines portátiles. Igual obligación se impone en los centros de trabajo con 25 trabajadores al menos, cuando ofrezcan riesgos especialmente graves, previa declaración de la Delegación Provincial de Trabajo competente, que disten más de dos kilómetros de la localidad más próxima en que se pueda recibir asistencia médica.* En el mismo sentido, sobre medios de prevención y extinción, el art. 82.4 de la OGSHT, en referencia a los detectores automáticos, dispone que *en las industrias o lugares de trabajo de gran peligrosidad en que el riesgo de incendio afecte a grupos de trabajadores, la Delegación Provincial de Trabajo podrá imponer la obligación de instalar aparatos de fuego o detectores de incendios, del tipo más adecuado: aerotérmico, termoeléctrico, químico, fotoeléctrico, radiactivo, por ultrasonidos, etc.*

²⁹⁶ Regulado en el art.3 de la LPRL.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- I. Como se expondrá de forma más pormenorizada en el apartado 2.1 (Fuentes impulsoras para el nacimiento de la Ley 31/1995) del presente trabajo, la LPRL no surge únicamente desde el ámbito estatal²⁹⁷ como respuesta a la voluntad constitucional de solicitar a los poderes públicos que velen por la seguridad y salud laboral²⁹⁸. La principal norma preventiva tiene el aval de dar una oportuna respuesta tanto a los requerimientos de las normas internacionales²⁹⁹ como a las comunitarias³⁰⁰ con la vocación de homogeneizar su contenido con los otros cuerpos legales europeos, para homologar una política común de seguridad y salud laboral de la Unión Europea.

El marco de referencia preventivo no sólo se circunscribe a la LPRL sino que, como ella misma prevé, de forma inherente, se debe considerar todo el acervo normativo que, emanado del espacio europeo, la ha ido desarrollando y completando, desde su entrada en vigor en 1996, para dar respuestas eficaces a las modernas condiciones laborales y, en la medida de lo posible, a los distintos factores de riesgo emergentes que han ido apareciendo en las relaciones laborales.

²⁹⁷ Art. 149.1: *El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: 7.ª Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.*

²⁹⁸ Previsión señalada en el art. 40.2 de la Constitución Española de 1978.

²⁹⁹ Convenio nº 155, de 22 de junio de 1981, de la Organización Internacional del Trabajo

³⁰⁰ Directiva Marco 89/391/CEE.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

II. Uno de los sellos de identidad más significativos de la LPRL es, posiblemente, el marcado propósito de dar respuesta a la necesidad de una nueva concepción de la seguridad y salud laboral que integre las diferentes técnicas preventivas. A través de una nueva "cultura" que supondrá el avance de una mentalidad, rehabilitadora o asistencial, consolidada y que no debe desatenderse hacia otra, más moderna e inexplorada, de carácter preventivo³⁰¹. Por todo ello, cabe resaltar la disposición dinámica de la nueva LPRL, atenta a dar respuestas eficaces a los nuevos escenarios que van surgiendo en el mercado laboral, mediante regulaciones que apunten a todos los factores que puedan comprometer la seguridad y salud laboral y no sólo los relacionados con los vetustos aspectos de la seguridad o la higiene.

No obstante, pese a la referida vocación integradora que debería presidir la actuación de los distintos poderes públicos exhortados en el texto constitucional: Estado, Comunidades Autónomas, agentes sociales concurrentes en el ámbito de las relaciones laborales, empresas,

³⁰¹Regulado en la exposición de motivos, punto 4, de la LPRL: "El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley".

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

personas trabajadoras y sus representantes³⁰², así como cualquier entidad contribuyente al progreso de la prevención de riesgos laborales se entendió, ineludiblemente, la necesidad de llevar a cabo una profunda modificación a los ocho años de su publicación³⁰³. La Ley 54/2003 supuso un punto de inflexión que debía conducir a la efectiva integración de las estrategias preventivas en todos los niveles de la empresa y, por consiguiente, fomentar una auténtica cultura de la prevención debida a que la experiencia acumulada desde su entrada en vigor. En el periodo 1996 - 2003, se constató tanto la existencia de ciertos problemas que dificultaban su aplicación como la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados que reclamaban actuaciones tan profundas como ágiles motivado, en gran parte, por la evidencia, en muchas ocasiones, de un cumplimiento más formal que eficiente de la normativa³⁰⁴.

³⁰² Art. 1.2 del RSP: *Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*” modificado por el art. 1.1 del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

³⁰³ La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales (BOE nº 298 de 13 de diciembre de 2003) modifica los arts. 9, 14, 16, 23, 24, 31, 39, 43, disposición adicional 3 y se añade el 32 bis y las disposiciones adicionales 14 y 15.

³⁰⁴ Exposición de motivos de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales

III. Sin perjuicio de las particularidades indicadas en los puntos anteriores, cabría atribuir de forma indubitada, como el rasgo distintivo más sobresaliente que incorpora la LPRL, la introducción de nuevos elementos cuyo trato será convenientemente desarrollado en posteriores capítulos del presente trabajo: Los servicios de prevención, los recursos preventivos, las auditorías preventivas y los órganos de representación y participación del personal que, en buena medida, tienen como objetivo facilitar y racionalizar la mejora del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en las empresas y, por tanto, contribuir a la prosperidad y el progreso de las condiciones laborales de sus personas trabajadoras.

1.2. Órganos participativos en la empresa. Los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo y los Jurados de Empresa.

Repasadas las normas de mayor influencia en aspectos preventivos que anteceden a la LPRL, en el presente apartado se pretende un análisis de la convulsa convivencia de dos órganos, creados en la primera década del régimen franquista, que podrían considerarse como referentes de las actuales estructuras participativas en las empresas: Los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo y los Jurados de Empresa.

El motivo cardinal de su análisis reside en la existencia, en ambos órganos, de representantes del personal aunque, como se advertirá en el desarrollo de la argumentación, su presencia se verá mediatizada, básicamente, por la forma de su elección relegando su intervención a meros formalismos legales.

Como paso previo al análisis comparativo de ambos órganos, es imprescindible hacer una síntesis del itinerario legislativo que se ha ido sucediendo para su regulación puesto que queda patente hasta qué punto, el paralelismo de su evolución, se entrelaza y ocasiona no pocas confusiones en su aplicación práctica para las empresas.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Para la investigación de los órganos participativos en los albores del periodo franquista, hay que recordar que los Comités de Seguridad e Higiene, creados en 1944, son mutilados funcionalmente al introducirse, en 1947, menos de tres años después de su entrada en vigor, la figura de los Jurados de Empresa atribuyéndoseles, desde el principio, las mismas funciones preventivas que se les confirieron a los Comités de Seguridad e Higiene³⁰⁵. Tras seis años de ausencia de un reglamento para el desarrollo de los Jurados de Empresa y que debió publicarse en un plazo máximo de seis meses conforme disponía expresamente el art. Noveno, su entrada en vigor en 1953, no resolvió los desajustes de los órganos convivientes, hasta el punto de precisar la publicación, en 1954, poco más de tres meses después de la promulgación del reglamento, la publicación de una orden aclaratoria sobre el funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene en relación con los Jurados de Empresa.

Durante más de tres lustros se mantuvo una pacífica convivencia alentada, esencialmente, por la inacción del régimen hasta que, en 1970, en las postrimerías de la etapa franquista, se publica el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo que, por motivos de eficacia y coordinación de criterios, impone que se restablezca y amplíe la actuación de los Comités de Seguridad e Higiene, en virtud del decreto 432/1971, motivado por la metamorfosis de las

³⁰⁵ Art. Segundo, apartado c) del Decreto de 1947.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

estructuras y procesos productivos que van apareciendo desde la década de los sesenta. No obstante, cabe subrayar que la zozobra legislativa no se verá completamente aclarada hasta 1975, finalizada la dictadura, cuando se publica una orden por la que se codifica la relación entre los Jurados de Empresa y los Comités de Seguridad e Higiene.

En definitiva, como cabría entender por las referencias cronológicas expuestas, durante más de tres décadas hubo continuos vaivenes en la redacción legislativa de los Comités de Seguridad e Higiene para su definitiva consolidación hasta que la LPRL los anuló definitivamente en su disposición derogatoria única³⁰⁶. Por consiguiente y, sin perjuicio de lo expuesto respecto de las posibilidades transformadoras de las condiciones de trabajo en los centros de trabajo obligados a constituir los Jurados de Empresa, cabe hacer una serie de reflexiones respecto a diversos aspectos relacionados con su compatibilidad con los Comités de Seguridad e Higiene:

³⁰⁶ *Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:*

(...)

c) El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d) Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

1.2.1. Naturaleza

La naturaleza de los Jurados de Empresa, determinado por el propio decreto de 1947 como un *instrumento idóneo de colaboración constructiva que, constituido por representantes de los diversos sectores o actividades que intervienen en la creación de riqueza, sin duda ha de rendir óptimos frutos en pro de la concordia social y del incremento de la producción, presupuestos ambos indispensables para el logro de los nuevos objetivos ambicionados en el campo de lo social.* Por tanto, se presenta como un órgano marcadamente afectado por los postulados de la sindicación vertical, forzosa en el contexto de una administración centralizada y unitaria, llegando a definirse *como células básicas de la Organización Sindical*³⁰⁷, cuya razón de ser estriba en la correspondiente adscripción al sindicato local dependiente la empresa y, por tanto, sometido a la jerarquía de sus organismos sindicales superiores.

Los Comités de Seguridad e Higiene, siendo un órgano predominantemente técnico, carece de la palpable afinidad sindical prevista para los Jurados de Empresa sin que ello suponga su completo desmarque de la organización franquista puesto que existen casos en los que se requiere su beneplácito para la conformación de Comités en las empresas:

³⁰⁷ Art. 79 del Decreto de 1953 por el que se aprueba el Reglamento de los Jurados de Empresa.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 1°. Acuerdo de la Dirección General de Trabajo en establecimientos u obras desde cien personas trabajadoras, que empleen mujeres o niños u ofrezcan riesgo manifiesto de accidentes³⁰⁸.
- 2°. Designación de vocales por la Dirección de la empresa entre los que figuran en las ternas que al efecto formulará la Organización Sindical³⁰⁹.
- 3°. Asunción de la responsabilidad del Jefe de "Grupo de Empresa" de la Casa Sindical "Educación y Descanso", de asegurar la coordinación entre las funciones del Comité y la empresa³¹⁰.
- 4°. Determinación de las profesiones y categorías por la empresa de entre los propuestos por la Organización Sindical en caso de existir mayor número de vocales³¹¹.

³⁰⁸ La Dirección General de Trabajo, por iniciativa propia, a propuesta de la Inspección de Trabajo, o de la Organización Sindical, podrá acordar la creación de los expresados Comités en industrias distintas a las señaladas, o en aquellos establecimientos u obras de las mencionadas actividades, que cuenten con 100 o trabajadores, empleen mujeres o niños, u ofrezcan riesgo manifiesto de accidentes.

³⁰⁹ Art 6, párrafo 6: Dos vocales, que habrán de ostentar la categoría profesional de Contramaestre u Oficial en la Industria o actividad de que se trate, y que serán designados por la Dirección de la empresa entre los que figuran en las ternas que al efecto formulará la Organización Sindical.

³¹⁰ Art 6, párrafo 7: El Jefe de «Grupo de Empresa» de la Casa Sindical «Educación y Descanso», que asegurará la coordinación entre las funciones asignadas al Comité y la misión que corresponde realizar a la expresada Organización en el establecimiento.

³¹¹ Art 6, párrafo 8: De existir mayor número de vocales la empresa determinará las profesiones y categorías a que los mismos deben pertenecer, haciendo, su designación entre los propuestos en las correspondientes ternas formuladas a este fin por la Organización Sindical.

1.2.2. **Ámbito de actuación**

Uno de los elementos más controvertidos de la convivencia de los Comités y los Jurados reside en su ámbito de actuación puesto que manifiesta una incoherencia entre los contenidos de los distintos cuerpos legislativos que los regulan refrendando la imprevisión de las pretensiones que tenía el legislador sobre estos órganos con la consiguiente transferencia de incertidumbre a las empresas afectadas.

Partiendo de la imposición que el art. 1 de la Orden de 1944 exigía a los centros de trabajo de ciertos sectores de actividad que superen una determinada plantilla³¹², parece sensato pensar que lo que pretendía el legislador es que, en principio, se incorporas los Comités de Seguridad e Higiene a todos los centros de trabajo.

Vigente la Orden de 1944, se publica el Decreto de 18 de agosto de 1947 que, por su contenido, cabría

³¹² Desde 500 trabajadores: Industrias químicas, textiles, de la madera y afines, papel y cartón, cuero y pieles, cerámica, vidrio y cemento, gas y electricidad, y transportes y comunicaciones. Desde 250 trabajadores: Obras de construcción e Industrias siderometalúrgicas, trabajo del hierro y demás metales, construcción y reparación de máquinas; aparatos y vehículos. La obligatoriedad puede extenderse a empresas desde 100 trabajadores si lo acuerda la Dirección General de Trabajo por iniciativa propia, a propuesta de la Inspección de Trabajo o la Organización Sindical. También en el caso de otras industrias o empleen mujeres o niños o se ofrezcan riesgo manifiesto de accidentes o insalubridad.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

considerar que reitera gran parte de su regulación y, consiguientemente, vacía a su antecesora fundamentado en los siguientes argumentos:

- 1°. Aplicando los criterios de jerarquía normativa, en la prelación de fuentes, el Decreto prevalece sobre la Orden por lo que, en principio, ante una posible conflictividad entre las normas, cabría entender que se aplicaría preferentemente la superior respecto de la inferior. En consonancia con lo expuesto en el punto anterior, también cabría apelar al principio prior in tempore, *potior in iure*.
- 2°. El art. Segundo del Decreto de 1947 recoge, para los Jurados de Empresa, un total de 15 funciones *de índole diversa; propias unas y de consulta o asesoramiento y deliberación otras, continuando así la obra social del Régimen*³¹³ destacando, en lo que a la seguridad y salud se refiere, lo previsto en el apartado c) en el que expresamente se determina la asunción, en general, del ejercicio de las funciones encomendadas a los Comités de Seguridad e Higiene, creados por la Orden de 1944, sin regular ninguna restricción sobre las características de los centros de trabajo en función de plantilla, actividad o cualquier otro criterio legal que permitiese la pervivencia o singularidad de los Comités de Seguridad e Higiene.

³¹³ Preámbulo del Decreto de 18 de agosto de 1947

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 3°. Respecto a la dimensión de la plantilla que origina la obligatoriedad de constituir los órganos objeto del presente análisis, el art. Primero del Decreto de 1947 obliga la constitución de Jurados en *Empresas de producción o servicios con más de 50 productores*³¹⁴, muy por debajo de exigido para los Comités.
- 4°. La norma de 1947 no distinguía entre actividades como hacía la Orden de 1944 pero, por el contrario, para la posible constitución de más de Jurado de Empresa, incorporaba la posible disyuntiva entre los conceptos de empresa y centro de trabajo: *... aquellas empresas que comprendan más de un centro de actividad o trabajo característico con más de 50 productores podrá constituirse más de un Jurado, con las particularidades y excepciones que establezca el Reglamento*³¹⁵.

En resumen, por lo anteriormente expuesto, parece entenderse que los Jurados de Empresa, órganos con funciones muy heterogéneas, asumen las previstas que la Orden de 1944 concedió a los Comités cuyo contenido era rigurosamente preventivo desde la publicación del Decreto de 1947 y, por ello, puede afirmarse que deja sin contenido lo dispuesto en la Orden de 1944 hasta

³¹⁴ Terminología propia de los inicios de régimen franquista para hacer referencia al personal de las empresas.

³¹⁵ Preámbulo del Decreto de 18 de agosto de 1947.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

que un futuro reglamento concrete lo dispuesto respecto a los Jurados de Empresa.

En referencia a la controversia suscitada entre ambos órganos cabe recordar que el Reglamento de los Jurados de Empresa se promulgó con una dilación de seis años, por lo que la situación expuesta se aplazó por un tiempo excesivo, con la consiguiente inseguridad jurídica para las empresas obligadas y, contrariamente a lo que cabría pensar, lejos de solucionar el dilema planteado, lo agravó al establecer en su Disposición Transitoria Primera³¹⁶:
...a fin de proceder a una implantación paulatina de los Jurados se constituirán éstos, desde luego, en las Empresas que tuvieren 1.000 ó más trabajadores fijos en 1 de enero de 1953. Esta obligación queda en suspenso para las Empresas que tuvieran, una plantilla inferior, hasta tanto que la Dirección General de Trabajo, mediante resolución publicada en el BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO, acuerde lo procedente.

De la literalidad de la disposición reflejada en el párrafo anterior, cabe hacer el siguiente examen que alimenta la discordancia legislativa que se defiende:

1º. Se manifiesta que existe una evidente voluntad de
proceder a una implantación paulatina de los

³¹⁶ Texto que reproduce el punto 4º de la Orden de 9 de febrero de 1954 por la que se dictan normas aclaratorias sobre el funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene en relación con los Jurados de Empresa. (BOE nº 50 de 19 de febrero de 1954)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Jurados. La flexibilidad normativa parece que no responde a un propósito integrador sino, más bien, por el escaso acatamiento de una norma que tenía una finalidad más formal que material. Evidentemente, la indefinición del plazo para las empresas de plantillas inferiores a 1000 personas trabajadoras, supone una diáfana contradicción con la prescripción de 18 meses que, indefectiblemente, adjudicaba el art. Primero del Decreto de 1947 con lo que se creaban situaciones discriminatorias para aquellos centros que, de forma diligente, los constituyeron en su día.

2°. En sintonía con la escasa observancia indicada, el legislador determina que las empresas que dispongan plantillas desde 1000 *trabajadores fijos en 1 de enero de 1953* se ratifica en la obligatoriedad que ya se decretó con más de un lustro de antelación quedando *en suspenso para las Empresas que tuvieran, una plantilla inferior*, no determinándose las condiciones en las que quedarían las empresas con Jurados de Empresa de menos de 1000 trabajadores.

3°. Enlazando con la vacilación en la que quedan las empresas cumplidoras del decreto de 1947 cabría añadir la nueva duda que asalta a este colectivo respecto a la correcta constitución de sus Jurados de Empresa, puesto que la norma indica que no se conocerán sus características *hasta tanto que la Dirección General de Trabajo,*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

mediante resolución publicada en el BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO, acuerde lo procedente.

4°. La encadenada regulación que va sucediéndose en el marco de los Comités de Seguridad e Higiene y los Jurados de Empresa alcanza una de sus más elevadas cotas de contradicción con la Orden de 9 de febrero de 1954³¹⁷ que, eufemísticamente, se denomina "aclaratoria" puesto que, respecto al ámbito de actuación, pueden advertirse algunas inexactitudes que contribuyen a la ceremonia de la confusión que se está razonando.

En el preámbulo de la Orden de 1954 se manifiesta que el Reglamento de 1953 dispone que *estos Comités pasen a formar parte de los Jurados de Empresa, resulta necesario puntualizar ciertos extremos para que los citados organismos, en tanto subsistan como Comités o cuando pasen a integrarse en los Jurados de Empresa, continúen desempeñando su misión protectora de la vida y salud de los trabajadores.* Por tanto, la permanencia de los Comités en unos casos y su integración en los Jurados de Empresa en otros, comporta una situación de ambigüedad sobre la que cabría hacer las siguientes reflexiones:

³¹⁷ Orden de 9 de febrero de 1954 que se dictan normas aclaratorias sobre el funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene en relación con los Jurados de Empresa. (BOE n° 50 de 19 de febrero de 1954)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 1°. El paso de los Comités a *formar parte de los Jurados de Empresa*, cuando se trata de órganos con manifiestas diferencias, tanto en su naturaleza como en composición conlleva, indefectiblemente, conflictos de compatibilidad que no despeja la norma y, consecuentemente, al dejarlo al arbitrio de la empresa, está abocado a una mera formalidad sin recorrido funcional.
- 2°. El título V del Reglamento de 1953 (*Integración sindical de los Jurados de Empresa*) matiza el perfil sindical de su integración al no circunscribirse a la totalidad como requería la Orden de 1954. El traslado al ámbito de los Jurados reside en el acomodo del armazón sindical franquista, debiendo asumir nuevos roles como fomentar y realizar la acción sindical dentro de la Empresa, sustituir al Enlace Sindical o, en su caso, procurar la armonía que debe existir en las relaciones laborales³¹⁸.
- 3°. Conforme al apartado 4° de la Orden de 9 de febrero de 1954, el trasvase entre organismos se ciñe, exclusivamente a: (...) *la implantación paulatina de los Jurados hasta tanto no se disponga otra cosa, únicamente asumirán éstos las funciones conferidas a los Comités (...)*. Una vez más perdura la incertidumbre en la regulación por lo que cabría plantearse en qué otros aspectos, las empresas que superen los

³¹⁸ Art. 81 del Reglamento de 1953.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1000 trabajadores, mantendrían los Comités y cuál sería el régimen de compatibilidad con los Jurados de Empresa.

- 4°. La encorsetada restricción de *los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo cuando se trate de Empresas que tuvieren Centros de trabajo con 1.000 ó más trabajadores fijos en 1 de enero de 1953*³¹⁹, no considera el congénito dinamismo innato de las empresas por lo que, su estática propuesta, podría ser origen de manifiestas desigualdades como en el caso de las empresas que, tras el 1 de enero de 1953, minorasen sensiblemente su plantilla puesto que tendrían una obligación que no se aplicaría a las que, tras esa fecha, superasen los 1000 trabajadores y que, en teoría, deberían verificar el preceptivo pase. Tampoco ayuda a clarificar la situación, la naturaleza retroactiva de la medida cuando se deja en el desamparo de posibles actuaciones de las empresas para encajar legalmente su situación con los requerimientos legales.

La incertidumbre legislativa de las empresas que superen las 1000 personas en plantilla, así como el proceso de acomodo a lo dispuesto en la aludida Disposición Transitoria Primera del Reglamento de 1953, cabe agregar el limbo jurídico en el que quedan

³¹⁹ Apartado 4° de la Orden de 9 de febrero de 1954.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

las empresas que no alcancen el umbral indicado y cuya ambigua aplicación se extenderá hasta la entrada en vigor del Decreto 432/1971 que, en su art. Primero, rebaja la obligación de constituir un Comité en empresas de más de 100 trabajadores o, incluso en plantillas inferiores, si lo ordena el Ministerio de Trabajo por la especial peligrosidad de las actividades que realicen sin tipificar los rasgos característicos de esa peligrosidad.

Alcanzado el último tercio del S. XX, con la entrada en vigor del nuevo decreto, cabe resaltar que, tras casi tres décadas de agitación normativa y de dudas en su aplicación para las empresas, finalmente pueden elaborarse las siguientes aseveraciones:

I. Hay una actualización de los Comités de Seguridad e Higiene puesto que el Decreto de 1971 deroga toda la normativa anterior referente a estos órganos, incluidas las referencias a los Jurados de Empresa³²⁰ en el mismo BOE que se publica la OGSHT que, en su art. 8, regula sus nuevas funciones.

³²⁰ Disposición Final Primera del Decreto 432/1971: *Quedan derogados el apartado c) del artículo segundo del Decreto de 18/8/1947 por el que se crearon los Jurados de Empresa.; el artículo 47 del Decreto de 11/9/1953 por el que se aprobó el Reglamento de Jurados de Empresa; la Orden de 9/2/1954 sobre actuación de los Jurados de empresa; la Orden de 21/9/1944 por la que se crearon los Comités de seguridad e Higiene en el Trabajo, en lo que se oponga a este Decreto, y, en general., cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

II. La razón de la novación legislativa estriba en la consideración, primordialmente técnica³²¹ de los Comités que conlleva el retiro de las atribuciones que se les concedió a los Jurados de Empresa en materia de seguridad y salud laboral. En todo caso debe advertirse que, residualmente, asumen nuevas competencias de carácter pasivo:

- 1°. Serán conocedores de la investigación de las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales elaboradas por los Comités³²².
- 2°. Recibirán copia de Acta que recoja el contenido de las reuniones que celebren³²³.
- 3°. Serán receptores, con carácter mensual, de los informes de actuación de los Comités

³²¹ Orden de 9 de diciembre de 1975 por la que se regula la relación entre los Jurados de Empresa y los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (BOE n° 297 de 11 de diciembre de 1975)

³²² Art. 8, apartado A, punto 7 de la OGSHT: *Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa con objeto de evitar unas y otras, y en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el Director de la Empresa al Jurado y a la Inspección Provincial de Trabajo.* En similar sentido dispone el Art. 1.2 de la Orden de 9 de diciembre de 1975: *Dichos Comités de Seguridad e Higiene darán traslado a los Jurados de Empresa de las informaciones sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que se refiere artículo 1., apartado segundo, de la Orden de 21 de septiembre de 1944, en aquellos supuestos cuya importancia lo requiera y en todo caso en los accidentes graves y muy graves, en las que se consignen las causas determinantes a la vez que se señalan las medidas que deben adoptarse para su prevención.*

³²³ Art. 8, apartado B de la OGSHT: *Todos los Comités, por cada reunión que celebren, extenderán, el acta correspondiente, de la que remitirán una copia al Jurado de Empresa.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

referentes a la vigilancia y cumplimiento de las normas preventivas³²⁴.

Las competencias pasivas no conforman el monopolio de las incorporadas por la norma puesto que, a su vez, también se determinan otras de carácter activo puesto que, en el ejercicio de sus funciones, podrá:

- 1°. Solicitar del Comité otros informes y datos considere necesarios³²⁵.
- 2°. Proponer las medidas que estime adecuadas respecto a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales³²⁶.

³²⁴ Art. 1.1 de la Orden de 9 de diciembre de 1975: *Los Comités de Seguridad e Higiene remitirán mensualmente al Jurado de Empresa un Informe sobre su actuación, comprensivo especialmente de las medidas adoptadas para la vigilancia y cumplimiento de las normas vigentes y las establecidas singularmente por la Empresa, en orden a la prevención de riesgos profesionales.*

³²⁵ Art. 1.3 de la Orden de 9 de diciembre de 1975: *El Jurado de Empresa podrá solicitar del Comité de Seguridad e Higiene cuantos otros informes y datos considere necesarios para el debido conocimiento de la actuación seguida sobre seguridad e higiene en el trabajo dentro de la Empresa.*

³²⁶ Art. 3 de la Orden de 9 de diciembre de 1975: *El Jurado de Empresa podrá proponer cuantas medidas estime adecuadas respecto a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de las funciones que en el orden técnico están atribuidas al Comité de Seguridad e Higiene.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1.2.3. Plazo de constitución.

La insistencia en la concreción de términos para la conformación de los órganos es otro de los aspectos que va a crear controversias tanto entre la legislación publicada como en su efectivo cumplimiento.

La Orden de 1944, posiblemente alentada por el supuesto éxito de la campaña iniciada tres años antes por el Ministerio de Trabajo para la creación de para la creación de Comités de Seguridad e Higiene³²⁷, establece un plazo de constitución de los mismos relativamente corto: un mes en el caso de las empresas incluidas en el art. 1³²⁸, es decir, las que necesariamente deben tener el órgano de participación y, para las indicadas en el art. 2³²⁹, aquellas que

³²⁷ *Preámbulo de la Orden de 21 de septiembre de 1944 sobre creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo.*

³²⁸ Se establecen, con carácter obligatorio, los Comités de Seguridad de Higiene del Trabajo:

a) *En los centros de trabajo de las industrias químicas, textil, de la madera y afines, papel y cartón, cuero y pieles, cerámica, vidrio y cemento, gas y electricidad, y transportes y comunicaciones, siempre que empleen 500 o más trabajadoras.*

b) *En los centros de trabajo de las industrias siderometalúrgica, trabajo del hierro y demás metales, construcción y reparación de máquinas; aparatos y vehículos, siempre que empleen 250 o más obreros.*

c) *En las obras de la industria de la construcción (edificación, obras públicas, etc.), siempre que empleen 250 o más trabajadores.*

³²⁹ *La Dirección General de Trabajo, por iniciativa propia, a propuesta de la Inspección de Trabajo, o de la Organización Sindical, podrá acordar la creación de los expresados Comités en industrias distintas a las señaladas, o en aquellos establecimientos u obras de las mencionadas actividades, que cuenten con 100 o más trabajadores, empleen mujeres o niños, u ofrezcan riesgo manifiesto de accidentes o' insalubridad.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

discrecionalmente determine la Dirección General de Trabajo o que proponga la Inspección de Trabajo o la Organización Sindical, la fecha en que se les comunique la resolución correspondiente.

El decreto de 1947, respecto de los Jurados de Empresa, otorga un plazo mucho más benévolo para el cumplimiento de su puesta en funcionamiento al extenderse, por un espacio temporal de 18 meses, a partir del comienzo de sus operaciones sociales o de la puesta en marcha del centro de trabajo.

Confirmando esta política de relajación en las exigencias de los tiempos previstos para la constitución de los Jurados de Empresa, la disposición primera del Reglamento de 1953 sólo los exige para empresas desde 1000 trabajadores asumiendo, por tanto, las funciones conferidas a los Comités de Seguridad e Higiene pero, al suspender su existencia en el resto de empresas, continúan todos los restantes Comités creados en las diferentes actividades industriales³³⁰ por lo que cabría entender que se resucita lo regulado en 1944, incluido el exiguo plazo de un mes que otorgaba la orden y, por tanto, la vacilación en las empresas obligadas.

La obligación de la determinación de plazos para la constitución de los Comités y Jurados desaparece en

³³⁰ Orden de 9 de febrero de 1954 por la que se dictan normas aclaratorias sobre el funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene en relación con los Jurados de Empresa.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

la normativa posterior que obliga a la creación³³¹ pero no acotando un periodo de tiempo para su efectivo cumplimiento.

En definitiva, es incuestionable que el legislador, cada vez menos optimista, va difiriendo los plazos hasta el extremo de guardar silencio en las últimas normas, posiblemente debido a la dificultad de instaurar en las empresas estos órganos participativos, y como prueba de la escasa voluntad de generar una verdadera política participativa en el seno de las empresas en el marco preventivo.

³³¹ Art. primero del Decreto 432/1971: *En todas las Empresas y centros de trabajo que cuenten con _más de cien trabajadores, o, cuando sin alcanzar, este número, por la especial peligrosidad de las actividades que realicen, así lo ordene el Ministerio de Trabajo, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

1.2.4. Composición

La coexistencia de los Comités de Seguridad e Higiene y los Jurados de Empresa también puede provocar situaciones incongruentes o, cuanto menos de cuestionable aplicación, si atendemos a su composición puesto que sus divergencias, tanto cuantitativas como cualitativas, hacen incompatible la atribución de funciones técnicas previstas para los primeros. Por consiguiente, para un correcto estudio de las divergencias que suscita la composición de ambas estructuras, debe acudirse tanto a la identificación y características de sus integrantes, como a los sujetos previstos en la ley para la elección de sus componentes.

1) **Identificación y características de sus integrantes.**

Tanto la Orden de 1944 para los Comités de Seguridad e Higiene, como el Decreto de 1947 para los Jurados de Empresa, regulan la composición obligatoria de los mismos aunque la ordenación de los primeros es mucho más escrupulosa al determinar, además, los puestos que deben ostentar cada uno de sus integrantes, conforme a su art. 6 que prevé el nombramiento de: Presidente³³², Vicepresidente³³³,

³³² La persona que ostente el cargo será el director del establecimiento u obra, o en su lugar un alto cargo técnico que le represente.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Médico del Trabajo³³⁴, Secretario³³⁵ y 2 vocales³³⁶, además del Jefe de "Grupo de Empresa" de la Casa Sindical "Educación y Descanso"³³⁷. No obstante, la norma, en un alarde de flexibilidad, permite superar este número siempre que la empresa concrete sus profesiones y categorías.

Por su parte, el Decreto creador de los Jurados de Empresa de 1947 simplemente prevé una presidencia y hasta 10 vocales³³⁸ que pertenezcan a los grupos profesionales de personal técnico, administrativo y de mano de obra, sin determinar el número de adscritos a cada una de ellas, lo que cabría el encaje con la estructura prevista para los Comités de Seguridad e Higiene si se aceptase, como mano de obra, a quienes ostentan la categoría profesional de Contramaestre u Oficial e, indefectiblemente, la posibilidad de asunción de las funciones que prevé el art. Segundo c).

³³³ La norma prevé que sea un Ingeniero de Seguridad, con título oficial, como el más adecuado por su especialidad y condiciones para el cargo.

³³⁴ Debe ser un facultativo caracterizado por su especialidad en accidentes o higiene del trabajo.

³³⁵ Será preferentemente un empleado de perfil administrativo para funciones gestoras.

³³⁶ Propuestos por la Organización Sindical con categoría profesional de Contramaestre u Oficial en la Industria o actividad de que se trate.

³³⁷ Integrante que asegurará la coordinación entre las funciones asignadas al Comité y la misión de la Organización sindical.

³³⁸ Art. Cuarto del Decreto de 18 de agosto de 1947 por el que se crean los jurados de Empresa: *Los Jurados de Empresa serán presididos por la persona que a este efecto designe el Consejo de Administración de la misma y estarán constituidos por Vocales, cuyo número no podrá ser superior a 10, elegidos directamente, previa convocatoria de la Organización Sindical entre los grupos profesionales de personal técnico, administrativo y de mano de obra.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Por lo menos hasta la aparición del Reglamento de 1953, desde el estricto punto de vista de la composición de los Jurados de Empresa, podría aceptarse que no hay discordancia entre las dos normas desde un enfoque cuantitativo pero más complicado sería el beneplácito cualitativo, puesto que el legislador presupone fisonomías divergentes de sus integrantes .

Tras la entrada en vigor del Reglamento de 1953 no se puede mantener la misma opinión puesto que el nuevo escenario legislativo, regulado en sus arts. 11³³⁹ y 12³⁴⁰, origina cuestiones de insostenible encuadre

³³⁹ *Cada Jurado estará constituido por un Presidente, un Secretario y los Vocales que correspondan, según el número de trabajadores.*

Será Presidente el propietario de la empresa, gerente o persona en quienes deleguen, siempre que pertenezcan a la misma.

Asimismo será nombrado un suplente, los nombramientos podrán ser revocados en cualquier momento.

Será Secretario el Vocal que represente al grupo administrativo, si existiese. Si hubiera varios, el más joven. De no existir Vocal administrativo, el que designe de su seno el propio Jurado. Serán Vocales los que, reglamentariamente proclamados, hayan obtenido el mayor número de los sufragios emitidos.

(...)

³⁴⁰ Art. 12.

El número de Vocales de cada Jurado será proporcional al de los trabajadoras fijos del centro, según la siguiente escala:

De 51 a 250, cuatro.

De 251 a 500, ocho.

De 501 en adelante, doce.

La Delegación Nacional de Sindicatos, a propuesta del Delegado provincial sindical correspondiente, determinará para cada rama de la producción la distribución de los Vocales en los cuatro grupos de técnicos, administrativos, mano de obra cualificada y no cualificada.

Corresponderá a la Dirección General de Trabajo fijar la distribución de los Vocales y grupos de representación laboral, cuándo se trate de Empresas comprendidas en el artículo nº 5 de este Reglamento.

Si en una Empresa no existieran las cuatro categorías profesionales, el Vocal o Vocales representantes de las

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

entre las normas publicadas por los siguientes motivos:

- 1°. El originario límite de 10 vocales del Decreto de 1947 se modifica por una escala que, en función de la plantilla con contratación fija, determina que para empresas de hasta 250 trabajadores les correspondan cuatro vocales lo que hace inadmisibile su ajuste a los requisitos de la Orden de 1944 que exigía un mínimo de siete vocales.
- 2°. Los grupos profesionales, inicialmente previstos de personal técnico, administrativo y de mano de obra se amplían a cuatro al desgajarse, el último grupo, en mano de obra cualificada y no cualificada. Esta segregación en el grupo de mano de obra complica la adscripción de los integrantes del Comité al grupo no cualificado, no pudiendo interpretarse como posible la asimilación que regula el art. 12 *in fine* del reglamento³⁴¹ puesto que esta previsión actúa cuando no existe la mano de obra no cualificada.
- 3°. Consecuencia de los puntos anteriores, cabe recalcar que el aspecto marcadamente técnico que

categorias que-falten serán elegidos entre las categorías asimilables. A estos efectos, se estimarán asimilables las de técnico y administrativo, por una, parte, y las de mano de obra cualificada y no cualificada, de otra.

³⁴¹ *Si en una Empresa no existieran las cuatro categorías profesionales, el Vocal o Vocales representantes de las categorías que faltan serán elegidos entre las categorías asimilables. A estos efectos, se estimarán asimilables las de técnico y administrativo, por una, parte, y las de mano de obra cualificada y no cualificada, de otra.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

se pretende para los integrantes de los Comités de Seguridad e Higiene, se desvanece en pos del criterio de pertenencia a un determinado grupo profesional.

En definitiva, por todo lo anteriormente expuesto cabe concluir que, desde la publicación del Reglamento de 1953 y hasta la Orden de 9 de febrero de 1954 por la que se dictan normas aclaratorias sobre el funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene en relación con los Jurados de Empresa, existe un periodo en el que es imposible su acatamiento. Tras la indicada Orden de 1954 pervive la situación en aquellos centros que cuenten con un mínimo de 1000 personas trabajadoras fijas puesto que, únicamente en estos casos, se asumirán las funciones conferidas a los Comités de Seguridad e Higiene.

Con la promulgación del Decreto 432/1971 se desligan definitivamente las confusas interrelaciones mantenidas entre los Comités y Jurados de Empresa con la revocación de la normativa que les unía³⁴² y la creación, para los Comités, de una nueva estructura

³⁴² Disposición Final Primera: *Quedan derogados el apartado c) del artículo segundo del Decreto de dieciocho de agosto de mil novecientos cuarenta y siete por el que se crearon los Jurados de Empresa; el artículo cuarenta y siete del Decreto de once de septiembre de mil novecientos cincuenta y tres por el que se aprobó. El Reglamento de Jurados de Empresa; la Orden de nueve de febrero de mil novecientos cincuenta y cuatro sobre actuación de los Jurados de empresa...*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

que no tiene relación alguna con los Jurados de Empresa.

En cuanto al perfil y características de sus integrantes, pueden advertirse políticas continuistas que evidencian similitudes con lo regulado en 1944:

1º. El art. 6 de la Orden de 1944 que obligaba a nombrar, como mínimo, a siete integrantes³⁴³ se ha transformado en la composición del art. Tercero del Decreto 432/1971³⁴⁴ en el que perviven roles que se reproducen exactamente como en el caso del Presidente, Vicepresidente, Médico del Trabajo, ahora denominado Jefe del Servicio Médico de Empresa, Secretario y los vocales, llamados miembros por la nueva norma.

³⁴³ Presidente, Vicepresidente, Médico del Trabajo, Secretario y 2 vocales, además del Jefe de "Grupo de Empresa" de la Casa Sindical "Educación y Descanso".

³⁴⁴ La composición de los Comités será la siguiente:

- a) Un Presidente de libre designación por el empresario.
- b) El Técnico de mayor grado especialista en seguridad del Trabajo y el Jefe del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado; en uno de los cuales, por decisión del empresario, recaerá la vicepresidencia del Comité.
- c) El Ayudante Técnico Sanitario más calificado en la plantilla de la empresa
- d) El Jefe del equipo o de la brigada de seguridad.
- e) 3 miembros en las Empresas que ocupen hasta 500; 4 en las que tengan 501 a 1000 y 5 en las de más de mil, todos los cuales serán designados por mayoría del Jurado de Empresa, y a falta de éste, por la Organización Sindical, entre el personal de la empresa con categoría profesional mínima de especialista o asimilado y que haya seguido algún curso de Seguridad e Higiene o posea preparación adecuada en estas materias.
- f) Un Secretario con voz y voto, designado por la Dirección de la Empresa entre los empleados administrativos de la misma.

La relación nominal de todos los componentes del Comité será comunicada a la Inspección Provincial de Trabajo dentro de los 15 días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2°. De similares rasgos puede considerarse el caso de los vocales, para los que se requería la necesidad de ostentar la categoría profesional de Contramaestre u Oficial y que, en 1971, se pretende que los miembros del Comité sean, como mínimo, un *especialista o asimilado y que haya seguido algún curso de Seguridad e Higiene o posea preparación adecuada en estas materias.*

3°. Casi literalmente, la nueva norma transcribe la posibilidad de crear varios Comités o una especie de Comité Intercentros, denominado superior o central, con funciones de coordinación, en aquellos casos que, por la magnitud de la plantilla, resulte conveniente su creación³⁴⁵.

Sin perjuicio de lo expuesto con anterioridad, la entrada en vigor del Decreto 432/1971 también fue aprovechado para actualizar ciertos aspectos que el legislador entendió oportuno para acomodarlo a la

³⁴⁵ Artículo cuarto de la Orden de 1944: *En las Empresas que por contar con un gran número de trabajadores resulte conveniente la organización de más de un Comité o que, por tener diversos centros de trabajo con sus correspondientes Comités así fuere aconsejable, la Dirección General de Trabajo podrá acordar la creación de un Comité superior o central que coordine y dirija la actuación de los mismos*

Art. 9 del Decreto 432/1971: *Cuando se trate de empresas en que por su gran número de trabajadores resulte conveniente la organización de más de un Comité o que opte por tener diversos establecimientos con sus correspondientes Comités de Seguridad, sea de aconsejar la creación de uno Superior o Central, que coordine y dirija la actuación de aquéllos, la Dirección General de Trabajo podrá acordarlo.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

realidad laboral del último tercio del siglo XX desmarcándose de lo ordenado en 1944:

- 1°. Atendiendo a la designación de vocales, se abandona el nombramiento de dos que estipulaba la Orden de 1944 y la posibilidad de su incremento, sin una causa concreta, por una escala entre 3 y 5 miembros que regula el apartado e) del art. Tercero tomando como referencia lo previsto en el art. 12 del Reglamento de los Jurados de Empresa.
- 2°. El decreto de 1971 incorpora dos profesionales, no previstos en la norma de 1944, considerados como mandos intermedios, que podrían mejorar las competencias del Comité: El Ayudante Técnico Sanitario y el Jefe del equipo o de la brigada de seguridad.
- 3°. Como corolario de lo recogido en los puntos antepuestos, los integrantes mínimos que tendrá un Comité de Seguridad e Higiene pasa de siete a nueve componentes.

En definitiva, como cierre a la identificación y características de sus integrantes y, considerando lo expuesto en el presente apartado, cabe afirmar que el propósito de la entrada en vigor del Decreto 432/1971 busca refrendar la necesidad de los Comités de Seguridad e Higiene pero reformando aspectos para su prosperidad lo que no es obstáculo, por otra parte, para que haya un interés exacerbado en su creación,

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

como se ha expuesto en el epígrafe anterior, al no acotar un plazo para su instauración.

2) Sujetos electores de los integrantes del Comité y de los Jurados de Empresa.

Las posibles divergencias o incompatibilidades entre los Comités de Seguridad e Higiene con los Jurados de Empresa se tornan en afinidad si atendemos al responsable de la elección de sus integrantes, puesto que el protagonismo empresarial, unido a la anuencia de la organización sindical vertical, se vislumbra como el común denominador de ambos órganos. Tanto la orden de 1944 como el Decreto 432/1971 determina que los componentes del Comité los designe la empresa en la figura de su dirección, incluidos los vocales, que en la primera norma exige su designación entre los que figuren en la terna facilitada por la Organización Sindical mientras que, en la segunda norma, prevé que sean designados por la mayoría del Jurado de Empresa, y a falta de éste, por la Organización Sindical. Por su parte, el decreto de 1947, en su art. Quinto, no concreta el sujeto elector remitiendo a las normas que se determinarán en el Reglamento de Jurados de Empresa. Tras seis años de irresolución del sistema de elección, el capítulo II del citado reglamento regula la elección de vocales mediante un complejo sistema de listas, previa convocatoria y tutela de la organización sindical.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Como conclusión a la composición de los órganos de participación surgidos al inicio de la dictadura franquista cabe reseñar que, mientras existía una marcada discrepancia respecto a la identificación y características de sus integrantes desembocando en incongruencias aplicativas, fundamentalmente por el prolongado lapso temporal en que apareció el reglamento de 1953, respecto a los sujetos responsables de su elección, existía una patente uniformidad de criterio protagonizado por la preeminencia empresarial y la tutela la organización sindical como mecanismo de seguridad de las directrices del régimen que hacía muy improbable que se desempeñasen competencias participativas en materia de seguridad y salud laboral.

1.2.5. Forma de actuación

La forma de actuación del Comité de Seguridad e Higiene y de los Jurados de Empresa tiene unos rasgos bastante homogéneos que se van pormenorizando con el transcurso del tiempo para, en la medida de lo posible, concretar las formalidades demandadas tanto por las autoridades políticas, como por la organización sindical:

- 1º. La preceptiva reunión ordinaria mensual³⁴⁶ se configura como un dispositivo transversal que afectará a ambos órganos con la singularidad, para los Jurados de Empresa, que las reuniones se celebrarán fuera de la jornada laboral en contraposición con los Comités de Seguridad e Higiene que, desde 1971, se ajustarán a la jornada laboral³⁴⁷.

³⁴⁶ Art 8º de la Orden de 1944: *Los Comités de Seguridad se reunirán, por lo menos, una vez al mes...*; Art. Séptimo del Decreto de 1947: *Los Jurados de Empresa se reunirán por lo menos una vez al mes, a horas distintas a las de trabajo...*; Art. 70 del Reglamento de 1953: *Los Jurados de Empresa se reunirán en sesión ordinaria y extraordinaria. Las primeras se celebrarán, por lo menos, una vez al mes...*; Art. 8º B de la OGSHT: *Los Comités se reunirán, al menos, mensualmente...*

³⁴⁷ Art. 8º D de la OGSHT: *Las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo, y caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo, o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de mediodía.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 2°. La previsión de convocatorias extraordinarias³⁴⁸ también es un común denominador a los órganos de participación en las que, además de la presidencial, caben otros motivos de reunión como en caso de accidente o peligro grave o la solicitud de un porcentaje cualificado de sus vocales para el personal.
- 3°. La tutela política y sindical que garantiza el control del contenido de las reuniones es otro rasgo que caracteriza a los órganos estudiados al exigir la reglamentación su traslado a los organismos competentes³⁴⁹. Ejemplo del especial

³⁴⁸ Art 8° de la Orden de 1944:... y con carácter extraordinario cuando lo acuerde su Presidente, y siempre en caso de accidente o Peligro grave para el personal...; Art. Séptimo del Decreto de 1947:... y en sesión extraordinaria cuantas veces lo convoque el Presidente del Jurado o a petición de las dos terceras partes de los Vocales del Jurado, de acuerdo con lo que se determine en el Reglamento...; Art. 70 del Reglamento de 1953:... en sesión ordinaria y extraordinaria. (...)Las segundas serán convocadas para tratar de algún asunto urgente, por acuerdo del Presidente o a petición de las dos terceras partes de los Vocales.; Art. 8° B de la OGSHT:... siempre que los convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

³⁴⁹ Art 8° de la Orden de 1944:... debiendo ser elevados sus acuerdos a la Dirección de la Empresa, con cuyo refrendo adquirirán el carácter de ejecutivo.; Art. Séptimo in fine del Decreto de 1947: De sus reuniones se levantará la correspondiente acta, que habrá de extenderse en un libro foliado y sellado por la Delegación provincial de Sindicatos, consignándose en el primero, mediante diligencia, la fecha de apertura y el número de folios de que conste. Dichas actas estarán a disposición de los Sindicatos y de los Ministerios afectados. Actuará de Secretario un Vocal representante del grupo administrativo, designado por el propio Jurado; El reglamento de 1953 regula en el art. 76: De cada reunión del Jurado se levantará el acta correspondiente (...). El acta será firmada por el Secretario y llevará el visto bueno de quien hubiese presidido la reunión. Las actas de cada sesión serán extendidas por orden cronológico en un libro previamente diligenciado por la Delegación Provincial de Sindicatos y que custodiará el Secretario del Jurado. Complementando lo anteriormente indicado, el art. 77 indica que La facultad que el artículo séptimo del Decreto de 18 de agosto

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

celo en el control de lo tratado se encuentra en el art. 75 in fine del reglamento de 1953: *Los acuerdos se tomarán por aclamación o por votación. Cuando se utilice ésta, todos los asistentes tienen obligación de votar, sin que se admita votación secreta.*

4°. El transcurso del tiempo conlleva la pormenorización de las reglas de actuación tanto en unos como en otros, puesto que el Reglamento de 1953 dedica su capítulo IV a las *Normas de funcionamiento* de los Jurados de Empresa mientras que el art 8° de la OGSHT, regula aspectos que no concreta la exigua reglamentación de 1944.

Expuestos los atributos convergentes, simplemente cabría especificar que, como elemento diferenciador, puede reseñarse la forma de actuación en pleno o mediante comisión³⁵⁰ que el reglamento de 1953 prevé

de 1947 reconoce a la Delegación de Trabajo y a la Organización Sindical de tener a su disposición las actas de las reuniones de los Jurados se hará efectiva a requerimiento expreso de los citados organismos, previo acuerdo del Jefe de la dependencia que lo interese.; Art. 8° B de la OGSHT in fine: Todos los Comités, por cada reunión que celebren, extenderán, el acta correspondiente, de la que remitirán una copia al Jurado de Empresa. Asimismo enviarán mensualmente al Delegado de Trabajo una nota informativa sobre la labor desarrollada por los mismos.

³⁵⁰ El art. 47, párrafo segundo, determina que el Jurado de empresa podrá desempeñar su cometido directamente el Jurado en pleno o mediante la designación de una Comisión, formada por el Presidente, el Secretario y dos Vocales, la cual será asesorada permanentemente por un Ingeniero y un Médico designados por la Empresa, así como por un número variable de técnicos no titulados y obreros de oficio en número no superior a ocho, singularmente competentes en las cuestiones en que debe entender la

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

para los Jurados de Empresa y que, en ningún momento, se propone para los Comités de Seguridad e Higiene, ni siquiera con el tránsito al Decreto 432/1971.

Comisión. Estos asesores serán nombrados por el Jurado en pleno. La Comisión designada deberá rendir informe mensualmente al Pleno de la labor llevada a cabo. En las Empresas no obligadas a la constitución del Comité, de acuerdo con la Orden antes mencionada, la citada Comisión podrá adoptar una estructura más sencilla, con arreglo a la importancia y características de la explotación.

1.2.6. Funciones

La evolución respecto a las funciones preventivas de los órganos de participación se circunscribe, en esencia, a la variación que experimentan los Comités de Seguridad e Higiene entre la orden de 1944³⁵¹ y la OGSHT de 1971³⁵² puesto que, como ya se ha analizado con anterioridad, las funciones previstas para los Jurados de Empresa en materia preventiva consiste en la simple asunción de las funciones que la ley confiere a los Comités, sin perjuicio de la adenda que el artículo Segundo del Decreto de 1947 añade respecto de lo previsto en la legislación de 1944 y que fue desarrollada en la parte final del epígrafe 1.1.13 (Decreto por el que se crean los Jurados de Empresa de 1947) al considerarse como un paso intermedio hacia los postulados de la OGSHT al convertir, en funciones participativas, las que anteriormente tenían un evidente carácter ejecutivo.

La pacífica convivencia de los órganos objeto de estudio respecto a las funciones atribuidas en materia preventiva no es obstáculo para el tratado de la comparación y progreso de las funciones que afectan a los Comités de Seguridad e Higiene en el periodo indicado:

³⁵¹ Art. 4 de la Orden sobre creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo 1944.

³⁵² Art. 8º de la Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1°. Cuantitativamente hay una sensible adición de funciones puesto que las seis establecidas en 1944, alcanzan las doce previstas en 1971, lo que supone una mayor carga competencial para los Comités.

2°. En referencia al nuevo escenario que dibuja la OGSHT, cabe reseñar que hay funciones que desaparecen del texto de 1944 como la llevanza de las estadísticas de las contingencias profesionales³⁵³ mientras que, por el contrario, surgirán otras que podría interpretarse como la consagración de los progresos de las técnicas preventivas que ahondan en cuestiones propias de la prevención: informar sobre el contenido de la norma preventiva³⁵⁴, el acceso a los lugares sobre los que después es objeto de debate en el seno del Comité³⁵⁵, la cooperación con el Plan Nacional³⁵⁶, la posibilidad de propuesta de

³⁵³ Art. 4. 3 de la Orden sobre creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo 1944: *Llevar estadísticas de los accidentes y enfermedades profesionales, de acuerdo con la Orden de 16 de enero de 1940 y demás disposiciones sobre el particular.*

³⁵⁴ Art. 4. 2 de la OGSHT: *Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.*

³⁵⁵ Art. 4. 3 de la OGSHT: *Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.*

³⁵⁶ Art. 4. 9 de la OGSHT: *Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Empresa, de acuerdo con las orientaciones y directrices del Plan Nacional, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

recompensas y sanciones en materia de seguridad y salud laboral³⁵⁷ o la redacción de la memoria anual sobre actividades ejecutadas³⁵⁸

3°. El tránsito de las funciones desde 1944 tiene desiguales formas de evolución hasta lo regulado en la OGSHT siendo lo más relevante el abandono del plano ejecutivo, más propias de los vigentes servicios de prevención propios, por otro de cariz participativo que lo aproxima a las competencias propias de los actuales Comités de Seguridad y Salud. Como puede advertirse en la obligación prevista en el art. 4°.1 de la Orden de 1944 de "vigilar" el cumplimiento de lo legislado sobre seguridad e higiene por la de "promover la observancia"³⁵⁹, se traslada a la empresa la realización de la tarea preventiva que inicialmente se arrogaba a los Comités, dejando para éstos la función participativa de colaboración.

³⁵⁷ Art. 4. 11 de la OGSHT: *Proponer la concesión de recompensas al personal que se distingan por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.*

³⁵⁸ Art. 4. 12 de la OGSHT: *Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, de la cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la inspección Provincial de Trabajo.*

³⁵⁹ Art. 4. 1 de la OGSHT: *Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

En el mismo sentido cabe apelar a la función formativa e informativa³⁶⁰, regularizada en el art. 4º. 6 de la Orden de 1944 que, como en el caso anterior, varía al estimar que las nuevas funciones se reducen a: *cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de Seguridad e Higiene...*,³⁶¹.

Por tanto, parece evidente que remite a la simple colaboración o control sobre las tareas indicadas pero, en ningún caso, su elaboración. Sobre el mismo objeto y, parece que de forma reiterada, se expresa el apartado 10 del art 8º de la OGSHT al otorgar a los Comités la promoción divulgación y propaganda de la formación sobre Seguridad e Higiene³⁶².

4º. Considerando lo argumentado al final del apartado 1.1.12 (Orden sobre creación de Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo 1944) debe completarse, con la incertidumbre que presenta la nueva redacción respecto a tres funciones

³⁶⁰ Art. 4.6 de la Orden de 1944: *Lo relativo a la enseñanza, divulgación y propaganda y, en general, cualquier otra misión que se refiera a la seguridad e higiene del trabajo.*

³⁶¹ Art. 4. 8 de la OGSHT: *Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de Seguridad e Higiene, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

³⁶² Art. 4. 10 de la OGSHT: *Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

concretas: La investigación de accidentes, la organización de la lucha contra incendios y lo referente a servicios sanitarios y reconocimientos médicos.

1) **La investigación de accidentes.**

La función determinada en el art. 4.2 de la Orden de 1944 de *efectuar investigaciones sobre los accidentes y enfermedades profesionales...*³⁶³, se recoge en los apartados 6³⁶⁴ y 7³⁶⁵ del art. 8 de la OGSHT lo que concita una duda razonable sobre su aplicación puesto que, los Comités deben *conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales* por un lado y, además, *investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales.*

³⁶³ Art. 4.2 de la Orden de 1944: *Efectuar investigaciones sobre los accidentes y enfermedades profesionales; practicando, en los casos cuya importancia lo requiera, una información en la cual consignen las causas determinantes y se señalen las medidas oportunas a adoptar para evitar unos y otras.*

³⁶⁴ Art. 4.6 de la OGSHT: *Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan*

³⁶⁵ Art. 4.7 de la OGSHT: *Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa con objeto de evitar unas y otras, y en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el Director de la Empresa al Jurado y a la Inspección Provincial de Trabajo.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Atendiendo a los preceptos legales indicados y, desde el punto de vista técnico, se suscitan una serie de cuestiones prácticas de dificultosa aplicación:

1°. La función de "*efectuar investigaciones*" en 1944, pasa a "*conocer las investigaciones*" (apartado 6) que expresamente deben realizar los técnicos de la empresa en 1971, por lo que cabe interpretar que ya no concierne al Comité la ejecución directa de la investigación. No obstante, cabría cuestionarse si el cambio es sustancial o meramente formal puesto que cabe recordar que son integrantes del Comité tanto el *Técnico de mayor grado especialista en seguridad del Trabajo* como el Jefe del equipo o de la brigada de seguridad³⁶⁶ quienes, en principio, también serían los *Técnicos de la Empresa* que deben realizarlas.

2°. El *conocimiento de las investigaciones* (apartado 6) supondría una redundancia con la función de *investigar las causas* (apartado 7) puesto que, en primer lugar, se refiere al mismo objeto (*los accidentes y de las enfermedades profesionales*) y, en segundo término, porque la razón de ser de la investigación de accidentes laborales, en cuanto técnica analítica de prevención estriba, precisamente, en el conocimiento de sus causas al ser el instrumento que permite conocer, no sólo las circunstancias del riesgo, sino las causas que las han originado, lo que debe conducir a la

³⁶⁶ Art. Tercero, apartados b) y d) del Decreto 432/1971.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

adopción de las medidas correctoras necesarias y al control de los factores que pueden posibilitar otros accidentes o incidentes de similar naturaleza.

Sin perjuicio de las fuentes que sustentan la técnica investigadora, cabe agregar como las directrices de la Guía procedimental para la investigación de accidentes de trabajo, publicada por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en adelante ITSS, bajo la coordinación de la Subdirección General para la Prevención de Riesgos Laborales y Políticas de Igualdad con la participación y apoyo de los Jefes de las Unidades Especializadas de Seguridad y Salud Laboral de las Inspecciones Provinciales³⁶⁷.

2) **La organización de la lucha contra incendios.**

La ocupación regulada en el art. 4.4 de la Orden de 1944 consistía en *ocuparse de la organización privada de la lucha contra incendios dentro de la empresa*, es decir, debe recordarse que los Comités debían llevar a cabo, como función esencial, parte de la planificación del plan de emergencia interior (dentro de la empresa), siendo competencia de los servicios públicos, la actuación en esta materia

³⁶⁷http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/1.5GUIA_Proced_Investigacion_Accidentes.pdf

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

cuando se les requiera por no haber podido dar una respuesta solvente para garantizar la salud de la plantilla. Sobre este asunto, lo que era "*ocuparse de la organización privada*" pasa a ser "*velar por la eficacia de la organización*" conforme a la redacción de la OGSHT³⁶⁸ lo que supone que la obligación directa que recaía sobre el Comité, se convierte en un control interno de la eficacia de una tarea que debe ser realizada por la empresa. No obstante, en materia de lucha contra incendios, cabe resaltar que cabría advertir una manifiesta incoherencia entre la nueva redacción, "*velar por la eficacia*" y lo regulado en el propio art. 82.6 de la OGSHT³⁶⁹ en el que se determina que será el Comité de Seguridad e Higiene el que debe dictar las instrucciones técnicas para la extinción del fuego con lo que revive su función ejecutiva, siendo más coherente con la derogada orden de 1944 y colisionando con la nueva filosofía de la OGSHT.

3) **Lo referente a servicios sanitarios y reconocimientos médicos**

La tarea prevista en el art. 4.5 de la Orden de 1944 de cuidar de los servicios sanitarios y cuanto se

³⁶⁸ Art. 4.5 de la OGSHT: *Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.*

³⁶⁹ El art. 82 de la OGSHT, respecto de los Medios de prevención y extinción, regula, en su apartado 6 (Equipos contra incendios): *La empresa designará el Jefe de equipo o brigada contra incendios, que cumplirá estrictamente las instrucciones técnicas dictadas por el Comité de Seguridad para la extinción del fuego...*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

relacione con los reconocimientos médicos del personal, se trata en el apartado 4³⁷⁰ del art. 8 de la OGSHT. A diferencia de los puntos precedentes, la indeterminación de los tiempos verbales utilizados en la norma, no clarifica exactamente en qué consiste la función de los Comités respecto de los reconocimientos médicos puesto que no puede verificarse si se trata de una función ejecutiva o participativa. En todo caso, considerando que la mayoría de los integrantes del Comité de Seguridad e Higiene no es personal sanitario, parece lógico pensar que cuando el legislador indica como una de sus funciones la de "*Interesar la práctica de reconocimientos*", se refiere a la efectiva promoción de los mismos como medida preventiva adscrita a la actual especialidad de Medicina del Trabajo.

Como recapitulación de lo expuesto en el presente apartado cabe enfatizar el cambio de fisonomía de las funciones a desempeñar por los Comités de Seguridad e Higiene puesto que, de un perfil predominante e inequívocamente ejecutor, el legislador opta, en la Ordenanza de 1971, por otorgarle un cariz más participativo sobre las funciones que mantiene o, en su caso, incorporar otras que no fueron previstas y que el transcurso del tiempo las ha hecho imprescindibles.

³⁷⁰ Art. 4.4 de la OGSHT: *Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.*

1.3. Figuras representativas del personal

Elaborado el estudio de la legislación concerniente a cuestiones preventivas anteriores a la LPRL sobre las que cabría la proyección de la figura de los representantes de las personas trabajadoras y, analizadas las figuras representativas que podrían considerarse precedentes de los actuales Comités de Seguridad y Salud en los que estaría presente una muy menguada representación de las plantillas de las empresas, en este último apartado del punto primero se pretende una primitiva aproximación a la figura del delegado de prevención tomando como referencia sus principales antecedentes representativos: el Enlace Sindical, el Vigilante de Seguridad y el Delegado Minero que, como se ha apuntado de forma sucinta, regulaban algunas de las normas estudiadas y, a las referencias indicadas, cabría incorporar al propio Comité de Seguridad e Higiene en virtud de las funciones preventivas que le confiere la OGSHT.

Como se ha venido argumentando desde el principio de la exposición, una de las singularidades más notables derivadas de la promulgación de la LPRL es la introducción del delegado de prevención como un novedoso órgano especializado en el dispositivo representativo del personal de la empresa. La particularidad de la regulación viene a dar contenido

210

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

a la necesidad de dotar, a la representación sobre seguridad y salud laboral de una función definida, con contenido propio, que se encargue de una tarea que sobrepasaría los cometidos de la unitaria y la sindical, principalmente, por su carácter técnico³⁷¹.

La aparición sin precedentes de este instrumento de representación colectiva en la empresa, no es impedimento para considerar que las figuras antedichas y previstas en la normativa con anterioridad a la entrada en vigor de la LPRL, fuesen consideradas como sus posibles antecedentes, por lo que sus similitudes y diferencias son de capital importancia en la aclaración de la naturaleza del delegado de prevención y, por extensión, a la configuración definitiva de la vigente regulación preventiva.

³⁷¹ Art. 3 c) de la DM 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo define como representante de los trabajadores con una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores: cualquier persona elegida, nombrada o designada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, como delegado de los trabajadores para los problemas de la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo"

1.3.1. El Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.

La testimonial vertiente representativa de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo cabría encontrarla en las puntuales referencias que le dedica el texto de la OGSHT aunque, en todo caso, se debería considerar que el órgano indicado no se estructura como la mejor de las alternativas para la defensa de los intereses de la plantilla laboral por su forma de designación, la procedencia de sus integrantes y el control estatal a que se le somete a través de los nuevos Consejos Provinciales de Seguridad e Higiene del Trabajo³⁷².

Para el análisis de la faceta representativa de los Comités de Seguridad e Higiene debe desecharse lo legislado en 1944 puesto que, más allá de la procedencia de sus integrantes, no se atisba una evidente función representativa debiendo, por consiguiente, partirse de su concepción moderna surgida con la entrada en vigor de la OGSHT y el Decreto 432/1971 en las que confluyen varias posiciones de difícil conciliación si atendemos a su ordenación puesto que, como se viene defendiendo en

³⁷² El art. 5 de la OGSHT determina que *en cada Delegación de Trabajo se constituirá un Consejo Provincial de Seguridad e Higiene del Trabajo para, en su ámbito respectivo, estimular y coordinar las iniciativas y actuaciones de cuantos Organismos, Empresas y personas desarrollen actividades relacionadas con tales materias.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

el presente trabajo, la regulación del periodo franquista incurre en innumerables contradicciones e incoherencias en sus postulados respecto a los órganos de participación en la empresa.

El origen de la escasa razonabilidad en la estructura legal que se presenta por el legislador, la podemos encontrar en la coincidencia de funciones representativas y participativas que conlleva a la indefinición de competencias de los correspondientes órganos. Como paradigma de lo que se indica, cabe apelar al nombramiento obligatorio de los Vigilantes de Seguridad en los casos en que no es preceptiva la constitución de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo, cuyo estudio se desarrolla en el apartado 1.1.3 y que, al tratarse de elementos de naturaleza muy dispar, es incoherente su complementariedad en función de la plantilla del centro de trabajo. En el mismo sentido cabe advertir que, en la actualidad, el problema expuesto perdura al adjudicarse funciones, propias de los Comités de Seguridad y Salud a los delegados de prevención, cuando la plantilla no alcance los 50 trabajadores³⁷³ y cuyo estudio se abordará con mayor amplitud en el apartado 5.1 sobre Competencias de los delegados de prevención.

³⁷³ Respecto a las competencias del delegado de prevención, el art. 36.1 in fine de la LPRL: *En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

La procelosa indefinición de roles que surgen de las vacilantes funciones que el legislador dispensa a los protagonistas preventivos comporta, imperiosamente, la confusión de tareas a desempeñar, con la forzosa acumulación en unos asuntos o inacción en otros, como en el caso de la tarea consistente en la promoción de la observancia de las disposiciones vigentes para el efectivo cumplimiento de las obligaciones preventivas³⁷⁴ que pudiera ser desarrollada, tanto por los órganos de participación, como por los de representación. La misma argumentación, sobre la dualidad aplicativa de la función, podría aplicarse a la de *realizar visitas tanto a los lugares de trabajo (...) y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas*³⁷⁵.

Como ejemplo de función rigurosamente representativa que la OGSHT reserva a los Comités puede encontrarse en la regulación de su art. 11³⁷⁶

³⁷⁴ Art. 7º. 14 de la OGSHT: *Tener a disposición de su personal un ejemplar de esta Ordenanza, y, en su caso, del Anexo o Anexos que correspondan a las actividades que en la Empresa se realicen; asimismo habrá de facilitar los expresados ejemplares al Comité de seguridad e Higiene del Trabajo y a cada uno de sus miembros, y de no existir Comité, al Vigilante de Seguridad.*

³⁷⁵ Art. 8º A 3 de la OGSHT

³⁷⁶ *Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

cuando, en referencia a las *obligaciones y derechos de los trabajadores*, son receptores de las posibles reclamaciones que pudieran recibir de éstos por falta de medios de protección personal. De la literalidad del artículo citado puede adivinarse que se reconocen dos tipos de derechos: Por un lado, la disposición de equipos de protección individual y, por otro, la posibilidad de una paralización de los trabajos por no contar con los citados medios. Aunque no puede concluirse de forma inequívoca que se trate de una función estrictamente representativa de defensa de los intereses de las personas trabajadoras, parece juicioso pensar que sería lo más acertado puesto que supondría una inactividad empresarial que podría generar un daño derivado del trabajo. Una vez más y, sin perjuicio de la indefinición de la norma, debe reiterar su incongruencia puesto que, en la persona del Técnico de mayor grado, especialista en seguridad del Trabajo, coincide tanto la obligación de facilitar los equipos de protección, como la de atender a las peticiones del personal trabajador al formar parte del Comité.

Como apunte final a la facultad representativa de los trabajadores en materia preventiva y, abundando en la precaria visión preventiva del legislador, cabe señalar que la OGSHT tipifica que la demanda de los trabajadores debe centrarse únicamente, en los medios

ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene o a uno de sus componentes, sin perjuicio, además, de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

de protección individual, no afectando, entre otros, a derechos del personal como la correcta protección colectiva, la adecuada formación, las eficaces medidas de emergencia o una procedente determinación de medios de coordinación empresarial.

1.3.2. El Enlace Sindical

La figura del Enlace Sindical, órgano representativo distintivo del periodo franquista, nunca fue regulado de forma ortodoxa por los distintos cuerpos legislativos que fueron sucediéndose desde el inicio de la dictadura franquista, lo que no es óbice para asegurar que, tras más de cuatro décadas de su eliminación del código laboral, junto con todo el aparato del Sindicato Vertical en 1977, perviva en la memoria colectiva de los implicados en las relaciones laborales, incluso en quienes no habían nacido cuando fue suprimido. La contumaz presencia estatal en todo el tejido productivo como inquebrantable elemento controlador de las reivindicaciones obreras, se ha enquistado en el vocabulario obrero hasta el punto de referir, como Enlace Sindical, a cualquiera de las actuales figuras representativas existentes en la vigente legislación: delegado de personal, sindical, miembro de comité de empresa..., entorpeciendo la correcta identificación de la tipología a la que se alude.

Para un completo conocimiento de su origen y evolución cabe, como paso previo, ocuparse del contexto normativo en que se enmarca tomando, como fuente inicial, la Ley de 30 de enero de 1938 que establecía, entre la estructura de la Administración Central del Estado en Departamentos Ministeriales,

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

encabezados por un Ministro auxiliado de un Subsecretario³⁷⁷, el Ministerio de Organización y Acción Social³⁷⁸, tras el referente de la Ley de 1 de octubre de 1936, creadora de los órganos principales de la Administración Central del Estado.

Una vez delimitados los servicios del órgano administrativo del ramo laboral, será la Ley de 26 de enero de 1940 sobre Unidad Sindical la que cimente la plataforma sobre las que se asentará la figura de Enlace Sindical en consonancia con *los principios que inspiran la Organización Nacional - Sindicalista prevista por el Fuero de Trabajo, reflejo fiel de la organización política del Nuevo Estado, a saber: Unidad, Totalidad y Jerarquía*³⁷⁹. Por consiguiente, en el contexto de la ineludible homogeneidad que preconiza la política franquista, existirá *un solo orden de Sindicatos, en los cuales serán encuadrados todos los factores de la economía por ramas de la producción o servicios*³⁸⁰.

En este punto es ineludible reseñar que el concepto sindical de la época dista considerablemente del enfoque actual puesto que integra, además de la defensa de los intereses de las personas trabajadoras,

³⁷⁷ Art. 1º de la Ley del 30 de enero de 1938 (BOE nº 467 de 31 de enero de 1938).

³⁷⁸ Art. 15º de la Ley del 30 de enero de 1938: El Ministerio de Organización y Acción Social comprenderá los siguientes Servicios: Sindicatos, Jurisdicción y armonía del trabajo, Previsión social, Emigración y Estadística.

³⁷⁹ Preámbulo de la Ley del 26 de enero de 1940 sobre Unidad Sindical (BOE nº 31 de 31 de enero de 1940).

³⁸⁰ Preámbulo de la Ley del 26 de enero de 1940 sobre Unidad Sindical.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

al resto de los llamados "productores": Patronos, empresarios, técnicos..., quienes, mediante la Ley de Bases de la Organización Sindical, de 6 de diciembre de 1940, se les obligó a una implícita afiliación forzosa en la estructura sindical franquista al considerarse, todos ellos, como miembros de una gran comunidad nacional y sindical³⁸¹.

Desarrollando lo regulado en la citada Ley de Bases³⁸², la Ley de 23 de junio de 1941 sobre clasificación de Sindicatos, estructuró la organización sindical en actividades económicas de la producción, segregadas en los criterios de categoría económica, especialidad del producto y servicio en las que irían apareciendo los enlaces sindicales, en un principio de forma ambigua³⁸³, para evolucionar como formal representación obrera³⁸⁴ puesto que las barrocas

³⁸¹ Art. tercero de la Ley de Bases de la Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940 (BOE n° 342 de 7 de diciembre de 1940).

³⁸² Art. Noveno, párrafo tercero: *La clasificación de los Sindicatos Nacionales se establecerá por Decreto a propuesta de la Delegación Nacional Sindical.*

³⁸³ Art. Cuarto de la ORDEN de 2 de abril de 1939 (BOE n° 94 de 4 de abril de 1939): *La subcomisión del algodón estará constituida en su pleno de la siguiente forma: (...). Los Vocales de enlace de la subcomisión con otros organismos reguladores.*

³⁸⁴ Art. 44 de la ORDEN de 12 de abril de 1945 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo en Minas Metálicas. (BOE n° 119 de 29 de abril de 1945), sobre destajos circunstanciales y urgentes: *Las peticiones deberán acompañarse del informe del encargado de la mina y del Enlace Sindical.*

En el mismo sentido regula el art. 87.5, respecto al procedimiento sancionador, la Orden de 30 de marzo de 1946 por la que se aprueba el Reglamento Nacional de Trabajo para la *Fabricación de Fibras Artificiales.* (BOE n° 102 de 12 de abril de 1946): *En todos los casos el expediente habrá de concluirse en plazo de un mes, como máximo y vendrá obligado el empresario a notificar por escrito duplicado al trabajador la iniciación del Expediente; el interesado deberá firmar el «enterado» en uno de los ejemplares, que quedará en poder de la Empresa, y si se*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

estructuras de control sindical que diseñó la administración franquista, eliminó completamente cualquier propuesta obrera sin pasar por el tamiz del aparato estatal. Además, como se ha advertido con anterioridad, las posibles reivindicaciones frente a patronos o empresarios quedaban reducidas a meros formalismos puesto que estos, paradójicamente, también pertenecen a la estructura sindical.

De forma complementaria a la configuración del entramado sindical que se va construyendo por el régimen dictatorial, surge la necesidad de garantizar los derechos del Enlace Sindical que, al desempeñar tareas representativas, podría ser razonable el aval de su permanencia en la empresa, al considerarse sus funciones, como de elevada necesidad para la sociedad según indica el Decreto de 5 de julio de 1945 por el que se garantiza la alta función social atribuida al Enlace Sindical³⁸⁵. La respuesta del legislador, conforme a la Ley de Contrato de Trabajo de 1944³⁸⁶, estriba en conceder al Enlace Sindical la opción entre la extinción de la relación laboral o, en su caso, la indemnización que pudiera corresponderle cuando su despido resulte injustificado³⁸⁷, como nítido

negara a hacerlo, ésta lo entregará al Enlace Sindical, para que le dé el curso correspondiente.

³⁸⁵ BOE nº 209 de 28 de Julio de 1945

³⁸⁶ Decreto de 26 de enero de 1944, por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo (BOE nº 55 de 24 de febrero de 1944).

³⁸⁷ Art. 81, párrafo 3º: *Si es despedido sin causa justificada, podrá optarse entre, que se le readmita en igual puerdo e idénticas condiciones que venía desempeñando, o se le indemnice en una suma que fijará el Magistrado de Trabajo, a su prudente*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

antecedente del vigente art. 56.4 del ET³⁸⁸ en el que también se garantiza la estabilidad en la empresa del representante legal. En el mismo sentido regula la Orden de 7 de mayo de 1949, sobre prioridad en el cese de los trabajadores de obras en la industria de la construcción y obras públicas respecto de los enlaces sindicales³⁸⁹ al disponer que: *los trabajadores fijos de obra que tengan el cargo de Enlace Sindical, los cuales cesarán en la obra los últimos, dentro de su oficio y categoría, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa.*

Lo expuesto sobre la figura del Enlace Sindical confirma el status relevante en el panorama social que le confiere el legislador, así como el rol representativo que desempeña al privilegiar su permanencia en la empresa, lo que no es impedimento para afirmar que su representación de los factores de producción, cabría encontrarla en la Ley de convenios colectivos de 1958³⁹⁰ cuando el Jurado de Empresa, como

arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad o dificultad de encontrar otra colocación adecuada, cargas familiares, tiempo de servicio en la empresa, etc., sin que pueda exceder del importe de un año de sueldo o jornal.

³⁸⁸ Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada.

³⁸⁹ BOE nº 133 de 13 de mayo de 1949.

³⁹⁰ Art. Sexto de la Ley de convenios colectivos de 1958: *A los efectos del otorgamiento del oportuno convenio, se reconoce capacidad para convenir en nombre de los empresarios y trabajadores a sus correspondientes representaciones profesionales en el seno de la Organización sindical, según el ámbito del convenio. Cuando éstos limiten su ámbito a una sola Empresa, se considerará que tienen personalidad bastante para establecerlos la representación legal de la Empresa, de una*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

elemento clave de la Organización Sindical, se configura como un órgano de representación mixta o integrada, con funciones de colaboración y consulta para la consecución de las finalidades económico-técnicas y sociales³⁹¹.

En relación a todo lo anteriormente argumentado, puede afirmarse categóricamente que, en un reducido espacio de tiempo, la presencia del Enlace Sindical, alentado por el rodillo propagandístico del régimen totalitario encarnado, primordialmente, en la Secretaría General del Movimiento, incluso mediante la elaboración de folletos centrados en este representante³⁹², fue ganando en protagonismo en los centros de trabajo.

En el ocaso de la dictadura se percibe una paulatina aproximación a la concepción moderna de representación con la publicación de la Ley Sindical 2/1971³⁹³ que, pese a mantenerse en el escenario del Sindicato Vertical, decreta al Enlace Sindical como el competente para llevar a cabo la acción sindical de

parte, y de otra, los Vocales de los Jurados de Empresa o los enlaces sindicales que representen los intereses sociales del personal afectado por el convenio.

³⁹¹ CORDÓN ROSADO, M.R: Régimen jurídico de delegados de prevención y miembros de comités de seguridad y salud laboral. Tesis doctoral leída en la Universidad de Extremadura. 2015. Director: Rubio Sánchez, Francisco, pág. 115.

³⁹² El Centro de Estudios Sindicales convocó a un concurso para la confección y tirada, entre otros, de un folleto titulado "El Enlace Sindical".

³⁹³Ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero (BOE nº 143 de 19 de febrero de 1971)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

técnicos y trabajadores en la Empresa³⁹⁴, omitiendo a los asimilados de la figura empresarial con lo que, consecuentemente, se consolida la bilateralidad de posiciones que estableció la Ley de convenios colectivos de 1958 al deslindar los integrantes de la negociación colectiva en representantes de empresarios y trabajadores.

Finalizada la dictadura franquista, la regulación laboral se vio exhortada, por las incesantes presiones sindicales, a la aceleración de sus postulados hacia posiciones democráticas sin esperar a la publicación de la Carta Magna de 1978 lo que, obviamente, afectó a las estructuras representativas de los trabajadores y, especialmente, a la figura del Enlace Sindical.

El referente inicial en este efímero lapso temporal de pervivencia del Enlace Sindical con las incipientes normas democráticas, lo debemos hallar en la Ley 19/1977 de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical³⁹⁵ que consagró el derecho a la libertad sindical para la defensa de los intereses de las personas trabajadoras bajo cuya regulación, se hacía muy difícil encajar una tipología representativa como la del Enlace Sindical que aglutinaba unas connotaciones de marcado arcaísmo.

³⁹⁴ Art. Doce, apartado Dos de la Ley Sindical 2/1971: *La acción sindical de los técnicos y trabajadores en la Empresa será realizada por los Enlaces Sindicales y, en su caso, por los Vocales Jurados, quienes podrán elegir delegados que coordinen esta acción. Estos delegados serán en todo caso, técnicos o trabajadores de la misma Empresa.*

³⁹⁵ BOE nº 80 de 4 de abril de 1977

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Por todo ello, es absolutamente indefectible que el legislador deje sin efecto la obligatoriedad de sindicación de empresarios, técnicos y trabajadores desde el 1 de julio de 1977³⁹⁶ conforme al Real Decreto-ley 31/1977, de 2 de junio, sobre extinción de la sindicación obligatoria, reforma de estructuras sindicales y reconversión del Organismo autónomo «Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales»³⁹⁷ y, además, otorgó al Gobierno³⁹⁸, la facultad de adaptar los preceptos de la Ley Sindical de 1971.

Promulgada la libertad sindical y suprimida la sindicación obligatoria, el RD 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas³⁹⁹ avanza en la progresiva instauración democrática de la representación del personal en base a dos acciones:

- 1º. Procede a la extinción definitiva de las estructuras del vetusto Sindicato Vertical.

³⁹⁶ Art. primero. Uno del Real Decreto-ley 31/1977, de 2 de junio: *La sindicación que con carácter obligatorio se establece para empresarios, técnicos y trabajadores, en la Ley 2/1971, de 17 de febrero, en relación con el Decreto 117/1973, de 1 de febrero, así como el pago de la exacción parafiscal a que se refiere el artículo quinto del Real Decreto-ley 19/1976, de 8 de octubre, sobre creación, organización y funciones de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales, quedará sin efecto a partir de 1 de julio de 1977.*

³⁹⁷ BOE nº 136 de 8 de junio de 1977.

³⁹⁸ Disposición Adicional 2ª

³⁹⁹ BOE nº 297 de 13 de diciembre de 1977.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2°. De forma exclusivamente temporal y transitoria⁴⁰⁰, mantiene vigentes las funciones del Enlace Sindical⁴⁰¹, lo que no es obstáculo para que se instaure un sistema transitorio⁴⁰² de representación unitaria puesto que, simultáneamente, regula a los actuales delegados de personal y miembros del Comité de Empresa⁴⁰³, quienes gozarán de las garantías reconocidas al Enlace Sindical y a los Jurados de Empresa.

Tras más de dos años de interinidad en la representación del personal, el capítulo final de la existencia del Enlace Sindical llega con el cumplimiento del mandato constitucional respecto a la

⁴⁰⁰Preámbulo del RD 3149/1977: *son las Cortes las que en su día establecerán las reglas jurídicas de las elecciones de los representantes de los trabajadores, delimitarán el marco sindical adecuado, orientarán la dinámica de las unidades sindicales en el ámbito de la Empresa, así como contemplarán los restantes aspectos de la problemática laboral y sindical*

⁴⁰¹ Art. Tercero. Tres del RD 3149/1977: *En tanto no se constituya dicha representación, bien mediante estas normas de carácter transitorio, o en función de las que disponga en su caso la Ley, los actuales Enlaces y Jurados de Empresa continuaran desempeñando las funciones que tienen atribuidas.*

⁴⁰² Disposición Transitoria. Uno del RD 3149/1977: *Hasta tanto la Ley a que se refiere el artículo tercero disponga de forma definitiva las funciones y garantías de los Delegados de Personal y de los miembros del Comité de Empresa, éstos gozarán de las reconocidas a los Enlaces y Jurados.*

⁴⁰³ Art. Quinto del RD 3149/1977 regula la representación unitaria aunque con distintos ratios en la escala que han perdurado hasta la actualidad en el marco del CAPÍTULO I del TRET: Del derecho de representación colectiva.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

promulgación del TRET⁴⁰⁴ que expresamente deroga el Real Decreto 3149/1977⁴⁰⁵.

Como epílogo al estudio del Enlace Sindical cabe confirmar que, incuestionable, tiene una naturaleza eminentemente representativa debiendo considerarse como un precursor de la figura del delegado de prevención basado en cuatro ideas esenciales en relación al objetivo del presente trabajo:

- 1°. Pese a su difuso origen y su inicial encaje en órganos participativos, la propia fisonomía representativa del Enlace Sindical y su habilitación para abordar cuestiones sobre seguridad y salud laboral, le aproxima a los actuales representantes especializados regulados en la LPRL.
- 2°. En relación con la evolución que experimenta el representante previsto en la legislación franquista, certifica su relación con el delegado de prevención al escorarse, con el transcurso del tiempo, hacia su rol representativo cuando se certifica un escenario bilateral derivado de la Ley de convenios colectivos de 1958.
- 3°. Considerando el paralelismo indicado como base de la antecendencia expuesta, es imprescindible recordar que la representación del Enlace

⁴⁰⁴ Art. 35.2 de la CE: *La ley regulará un estatuto de los trabajadores.*

⁴⁰⁵ Disposición final tercera, apartado Dieciséis de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 64 de 14 de marzo de 1980).

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Sindical se encuadra en un sistema de mercado intervencionismo estatal que desaparece durante la vigencia de los delegados de prevención, lo que no es inconveniente para el mantenimiento del argumento de relación entre ambas figuras representativas.

4°. Como argumento postrero de la relación del Enlace Sindical con el actual delegado de prevención, cabría recordar que ambos son protagonistas de una sucesión natural, coincidiendo con el advenimiento de la democracia, sobre la base del presupuesto, salvo estipulación en negociación colectiva, de que el delegado de prevención sea representante unitario.

1.3.3. El Vigilante de Seguridad.

Tras el examen del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo y el Enlace Sindical en su faceta de órganos representativos del personal, el presente apartado tiene como objetivo el análisis del Vigilante de Seguridad en relación a dos órganos preventivos sobre los que pueden encontrarse relativas afinidades: El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, coexistentes en su vigencia y regulados en la misma norma, en base a la complementariedad que le otorga la OGSHT⁴⁰⁶ y, además, el delegado de prevención como uno de sus posibles antecedentes.

Considerando como un órgano especializado en materia preventiva, el art. 9 de la OGSHT regula diferentes aspectos de su naturaleza entre los que cabe resaltar que se trata de un órgano unipersonal, de perceptible carácter técnico, a los que se le atributen unos cometidos de carácter preventivo y, cuyo nombramiento, viene impuesto a todas las empresas con una plantilla entre 6 y 100 trabajadores salvo que el Ministerio de Trabajo haya ordenado expresamente la constitución de un Comité de Seguridad e Higiene por la especial peligrosidad de sus actividades⁴⁰⁷. Por

⁴⁰⁶ Art. 9º de la OGSHT: *En las Empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo (...), el empresario designará un Vigilante de Seguridad...*

⁴⁰⁷ Art. 9, párrafo primero de la OGSHT: *En las Empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

todo ello cabe asegurar que es incuestionable que la OGSHT le concede un status propio que lo diferencia de otras figuras existentes en el marco preventivo.

Por consiguiente, para una respuesta efectiva de su contenido, se ha optado por una sistematización de la figura del Vigilante de Seguridad desde varias perspectivas en contraste, tanto con el Comité de Seguridad e Higiene como con los delegados de prevención:

1) **La naturaleza de los órganos de representación**

La naturaleza colegiada del Comité de Seguridad e Higiene contrasta frontalmente con la unipersonal del Vigilante de Seguridad. La dispar cualidad tiene una especial relevancia si se considera el rasgo de complementariedad que les otorga la OGSHT puesto que, cuando la plantilla supere el umbral de las cien personas empleadas, las múltiples adaptaciones que la empresa está obligada a respetar, complicarán considerablemente su cumplimiento de la legalidad.

Por contra, en el caso de la comparación con los delegados de prevención, exclusivamente en cuanto a su naturaleza, el Vigilante de Seguridad podría aceptarse como un nítido antecedente puesto que ambos son órganos de carácter unipersonal pero, como se expondrá con posterioridad, esta propiedad es una de las pocas que va a guardar afinidad entre ambas figuras.

que ocupen 5 o más trabajadores, el empresario designará un Vigilante de Seguridad...

2) El criterio de designación

Como se ha apuntado anteriormente, la elección de un Vigilante de Seguridad viene impuesta en empresas no obligadas a constituir un Comité de Seguridad e Higiene⁴⁰⁸, bien por su plantilla o por la consideración administrativa la especial peligrosidad de sus actividades⁴⁰⁹, por lo que la convivencia de ambos órganos puede originar aspectos difusos que complicarán su aplicación práctica en las empresas:

- 1º. La primera incertidumbre que cabe apuntar es que la norma no concreta si deben considerarse únicamente el personal con contrato fijo, la totalidad de la plantilla, con independencia de su modalidad contractual o cualquier otro criterio a tener en cuenta para el cómputo que indica la OGSHT. Para solventar la indecisión normativa expuesta parece razonable aplicar el adagio *ubi lex non distinguit nec nos distinguere* y, consecuentemente, aceptar a la totalidad de las personas trabajadoras aunque ello suponga una

⁴⁰⁸ Art. Primero del DECRETO 432/1971: En todas las Empresas y centros de trabajo que cuenten con más de cien trabajadores, o, cuando sin alcanzar este número, por la especial peligrosidad de las actividades que realicen, así lo ordene el Ministerio de Trabajo, se constituirá un Comité de seguridad e Higiene en el Trabajo.

⁴⁰⁹ Art. 9, párrafo primero de la OGSHT: *En las Empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo que ocupen 5 o más trabajadores, el empresario designará un Vigilante de Seguridad...*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

sobredimensión de los parámetros previstos en el criterio de aplicación.

2°. A la duda registrada con anterioridad cabe añadir el etéreo criterio de "especial peligrosidad" que debe considerar el Ministerio de Trabajo, amplificando la inseguridad jurídica para las empresas obligadas a designar un Vigilante de Seguridad o a constituir el correspondiente Comité de Seguridad e Higiene.

En contraste con el asunto indicado, el criterio objetivo para proceder al nombramiento de un Vigilante de Seguridad debería coincidir, en gran medida, con el del delegado de prevención puesto que, en ambos casos, se requiere un mínimo de seis miembros para su existencia. No obstante, cabe advertir que la OGSHT no contempla criterio alguno, respecto al cómputo del personal con contratación temporal, para fijar la plantilla en contraposición con la LPRL que establece como preceptivo el apoyo la regla prevista en el art. 35.3 de la LPRL⁴¹⁰ que reproduce, casi literalmente, el criterio regulado en el art. 72.2 del TRET⁴¹¹ con la

⁴¹⁰ A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

⁴¹¹ Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

a) Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

salvedad de la previsión de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que no es contemplado por la LPRL. En definitiva, la inicial similitud respecto a la determinación de una plantilla mínima, puede tener una consecuencia dispar ante el silencio de la OGSHT respecto del cómputo del personal temporal.

La analogía en los requisitos mínimos de plantilla no se reitera para las cotas máximas puesto que, mientras que la OGSHT requiere una plantilla superior a las cien personas empleadas o cuando la autoridad laboral lo ordene, la LPRL se precisa únicamente el concurso, como mínimo, de cincuenta trabajadores para la constitución de un Comité de Seguridad y Salud. En todo caso, la cuestión numérica podría considerarse como una mera anécdota si se comparan cuestiones de compatibilidad entre los órganos preventivos que se están analizando puesto que, la incompatibilidad que establece la OGSHT entre el Vigilante de Seguridad y el Comité de Seguridad e Higiene, contrasta con la compatibilidad y coordinación que la LPRL propone entre el delegado de prevención y los Comités de Seguridad y Salud por la diferente concepción de cada uno de ellos.

superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Otro rasgo de similitud estriba en que su elección nace para el caso de no estar obligadas las empresas a la constitución del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo o, en su caso, el Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar los niveles de plantilla que determinan las normas de referencia.

3) **El perfil de las personas susceptibles de designación.**

La premisa inicial que cabría extraer de lo regulado en relación al aspecto subjetivo es la pretensión del legislador de asegurar la existencia del Vigilante de Seguridad en la empresa puesto que, aunque no es un cargo único al poder compatibilizar sus funciones con otras que tenga encomendadas en la empresa, establece con extraordinaria minuciosidad la prelación de criterios a contemplar por la empresa para su nombramiento⁴¹²: el Técnico más calificado, en su defecto, la persona que acredite una formación en Seguridad en el Trabajo y, como último criterio, la elección de una persona trabajadora preparada que debería formarse en la materia objeto de sus competencias.

⁴¹² Art. 9, párrafo primero, in fine de la OGSHT: (...) *el empresario designará un Vigilante de Seguridad, cuyo nombramiento deberá recaer en el Técnico más calificado en prevención de riesgos profesionales, o, en su defecto, en el trabajador que acredite haber seguido con aprovechamiento algún curso de Seguridad en el Trabajo o de Socorrismo, y a falta de ellos, en el más preparado en estas materias, que deberá realizar, además, alguno de los cursos de referencia.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Por tanto, en una primera aproximación al perfil del Vigilante de Seguridad, cabe recalcar el marcado contraste entre la concreción de los rasgos técnicos de las personas candidatas y la indeterminación de sus perfiles.

La voluntad de la existencia del Vigilante de Seguridad en la empresa se complementa con la pretensión que, además, haya una preferencia por su dimensión "técnico - formativa" como valor añadido para la ejecución de sus cometidos. Para la conveniente discriminación de la idoneidad de los aspirantes al desempeño de las funciones de Vigilante de Seguridad, la norma establece una sucesión ordenada de requisitos para la ostentación del cargo con manifiestas implicaciones formativas:

- 1°. Perfil técnico que, en principio presupone una formación preventiva cualificada.
- 2°. Persona trabajadora, sin acreditación técnica, pero con formación en seguridad.
- 3°. Persona trabajadora, sin formación, pero con inquietudes preventivas con el compromiso de una futura formación.

Parece evidente que, en el caso del último criterio previsto por la OGSHT requiere, además de una indecisión en la carga lectiva, un acto de fe por parte de la empresa para que designe a un candidato, cuyos requisitos legales, los acredite después de su investidura. En todo caso, en referencia a la travesía

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

selectiva que propone la norma, cabría hacer las siguientes reflexiones sobre las vacilaciones que se desprenden de su literalidad:

1. *El Técnico más calificado en prevención de riesgos profesionales.*

Las indeterminaciones para la primera opción son evidentes puesto que la norma simplemente se refiere a la ocupación de técnico "más calificado" sin especificar ni su tipología, ni el criterio de su posible especialización o, en su caso, si la potencial experiencia computaría para su calificación.

2. *El trabajador que acredite haber seguido con aprovechamiento algún curso de Seguridad en el Trabajo o de Socorrismo.*

Las indecisiones no se ciñen exclusivamente a la primera alternativa puesto que, en un segundo peldaño, se encontraría cualquier persona trabajadora que, sin la capacitación técnica que le habilitaría para ser candidato en la primera opción, acredite tener cualquier curso de seguridad, es decir, cualquier formación laboral sin concretar su contenido, duración u otro elemento susceptible de considerarse de forma objetiva por lo que parece que sirviese cualquier aprendizaje, hasta el punto de validar los cursos de socorrismo cuyo contenido, en principio, tiene escasas convergencias con los aspectos

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

preventivos. Como en el caso anterior, tampoco se concreta si la potencial experiencia del aspirante convalidaría la acreditación formativa que se requiere.

3. *El más preparado en estas materias, que deberá realizar, además, alguno de los cursos de referencia.*

El tercer escalón en el orden de prelación de los posibles aspirantes a Vigilante de Seguridad que apunta a cualquier persona trabajadora que, sin formación ni técnica ni laboral, aceptase la tarea con el compromiso de una formación posterior, merece la exposición de tres reflexiones sobre su elección:

- 1°. El inexistente requisito de esta última posibilidad afirma la vocación del deseo de ocupar, a toda costa, el órgano de participación previsto en la ley.
- 2°. A la penuria en la concreción de esta última alternativa, se acumula la indefinición sobre el plazo que dispone la empresa para proceder a la formación futura y, en relación con ello, tampoco se especifica cuáles son los *cursos de referencia*.
- 3°. Como en las precedentes posibilidades, tampoco define si la práctica adquirida en el puesto de trabajo sería relevante a la

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

hora de la selección de la persona competente para el cargo.

Por consiguiente, puede advertirse que la manifiesta falta de concreción de la norma podría provocar una inseguridad jurídica con la que deben lidiar las empresas obligadas a nombrar a un Vigilante de Seguridad o, en su caso, cabría entenderse como una cierta flexibilidad que el legislador confiere a las empresas para el nombramiento de la candidatura idónea sin perjuicio del respeto a los estratos que se especifican en la OGSHT.

Las divergencias entre el Vigilante de Seguridad y el delegado de prevención se agudizan si atendemos a los rasgos que la norma exige a quienes deban desempeñar el cargo por diversos motivos:

1°. La primera discordancia cabría encontrarla en el responsable de su nombramiento puesto que, en el caso del Vigilante de Seguridad, corresponde al empresario en el marco de las preferencias que indica la norma. El expreso y nítido mandato legal no es obstáculo para que pudiese interpretarse como un amortiguamiento de las diferencias con el actual delegado de prevención que, ocasionalmente, se hayan propuesto en la negociación colectiva otras tipologías de elección del Vigilante de Seguridad⁴¹³, bien por los legales

⁴¹³ SALCEDO BELTRÁN, M. C.: *Los delegados de prevención: Características y métodos de designación*. Revista de Economía, Trabajo y Sociedad (1997, nº 5), pág. 9

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

representantes⁴¹⁴, por la representación legal con la previsión subsidiaria de una Asamblea del personal⁴¹⁵ o, incluso, directamente por la mayoría de las personas trabajadoras en asamblea⁴¹⁶. Entiendo que la simple elección por representantes o el personal del Vigilante de Seguridad, no debe tomarse como antecedente del delegado de prevención en base a los siguientes argumentos:

- a) La OGSHT restringe expresamente la elección al empresario sin posibilidad de una alternativa como prevé el art. 35. 4 de la LPRL respecto del delegado de prevención. Atendiendo a la prelación de fuentes estatutaria en la que prevalece la norma sobre el convenio, cabría resolver que la posibilidad que propone la

⁴¹⁴ Vid, por ejemplo, RESOLUCION de 10 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del X Convenio Colectivo general de la industria Química (BOE de 3 de mayo), art. 58.2.1 in fine: *En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los representantes de los trabajadores nombraran de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.*

⁴¹⁵ Art. 112 del CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; Código n° 9903955; BOE n° 184 de 3/8/1995, el art. 112: *La facultad de designar al representante o representantes que por los trabajadores corresponda en el Comité de Seguridad e Higiene o como Vigilante corresponda a la representación legal de los trabajadores en la empresa o en su defecto, a la Asamblea de los trabajadores. Prioritariamente en las empresas de menos de 100 trabajadores, los Delegados de Personal o Comités de Empresa, asumirán las funciones del Comité de Seguridad e Higiene o del Vigilante de Seguridad e Higiene.*

⁴¹⁶ Art. 14 (Salud laboral) del CC del Sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado; Código n° 9006955; BOE n° 185 de 4/8/1995: *Los trabajadores nombrarán un vigilante de Seguridad e Higiene en el trabajo.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

norma negociada supera sus competencias y, por ello, no debería ser de aplicación.

b) En relación con lo argumentado en el caso anterior, la elección por las personas trabajadoras o sus representantes reduciría al absurdo el específico rumbo que marca la OGSHT al definir escrupulosamente el perfil de la persona que debe ocupar el cargo⁴¹⁷.

c) Cuestión distinta es la posible elección, reservada a los representantes unitarios⁴¹⁸ o, en su caso a los sindicales⁴¹⁹ de la figura del "Delegado de Salud y Seguridad", órgano representativo no recogido por la norma laboral cuya naturaleza debería determinarse en el

⁴¹⁷ Expresamente establece el art. 9º de la OGSHT:

1º. El Técnico más calificado en prevención.

2º. El trabajador que acredite haber seguido con aprovechamiento algún curso de Seguridad en el Trabajo o de Socorrismo.

3º. El trabajador más preparado en estas materias, que deberá realizar, además, alguno de los cursos de referencia.

⁴¹⁸ Vid, por ejemplo, RESOLUCION de 21 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa "Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima" (CEBEGA, S.A). (BOE de 14 de noviembre), art. 26 dispone que *"En aquellos centros de trabajo con una plantilla inferior a 50 trabajadores, los Delegados de Personal podrán designar un delegado de salud y seguridad...; En el mismo sentido vid. CC de la Industria del Calzado de 24 de julio de 1995 (BOE de 22 de agosto), art. 55.9 a): "en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, los Delegados de personal nombrarán de entre la plantilla y previa consulta electoral con la misma, al Delegado de Salud Laboral"*

⁴¹⁹ Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de panadería de la región de Murcia (BORM de 16 de febrero), art. 28: *"En todas las empresas del sector, se nombrará por los representantes sindicales o, en su defecto, por los propios trabajadores, el Delegado de salud laboral, que velará en las empresas, por el estricto cumplimiento en las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo"*.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

convenio colectivo que lo proponga para clarificar que no se trata del Vigilante de Seguridad.

Por consiguiente y, sin perjuicio de las residuales propuestas de dudosa legalidad que pueden encontrarse en algunos textos convencionales, podría asegurarse que el Vigilante de Seguridad tendría más encaje como antecedente del actual trabajador designado, modalidad organizativa empresarial para la gestión preventiva, que como antecesor del delegado de prevención⁴²⁰.

2°. En relación con su carácter, también cabe distinguir que la obligatoriedad que rige para la elección del Vigilante de Seguridad cuando se dan los requisitos que exige la ley, difiere con la voluntariedad de ejercer el derecho de representación en materia de seguridad y salud laboral.

3°. Otro aspecto diferenciador entre el Vigilante de Seguridad y el delegado de prevención reside en el marcado carácter técnico gravita sobre primero, diluyéndose en el caso del segundo que, si bien, debe ser formado en materia preventiva⁴²¹, la LPRL no concreta ni su contenido ni el nivel formativo aunque, en ambas figuras,

⁴²⁰ Regulado en el art. 35.2 de la LPRL

⁴²¹ Art. 37.2 de la LPRL: *El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

exige que sea el empresario quien debe facilitar la mencionada formación.

4) **La determinación de las funciones.**

Los cometidos previstos para los Vigilantes de Seguridad es otro de los aspectos en los que se advierte una manifiesta disparidad respecto de las funciones que se les atribuye a las figuras que se están estudiando y, por tanto, confirmando la incongruencia tanto en la propia OGSHT como respecto de la posterior LPRL. Siguiendo la sistemática de los apartados anteriores, es imprescindible llevar a cabo un análisis sobre dos asuntos concretos en referencia a las funciones que el legislador otorga a los distintos órganos que se examinan.

En referencia a la divergencia de funciones respecto al Comité de Seguridad e Higiene en la OGSHT y, partiendo de la nota de complementariedad ya manifestada con anterioridad podría considerarse que, consecuentemente, el Vigilante de Seguridad y el Comité de Seguridad e Higiene deberían tener funciones similares puesto que el primero existirá cuando no sea preceptivo el segundo. No obstante, entiendo que la presunción indicada no puede ser más equivocada puesto que sus funciones carecen de la razonable homogeneidad, tanto cuantitativa como cualitativa, que cabría esperar. Para la argumentación de la evidencia de tal afirmación cabe invocar lo manifestado en el

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

epígrafe 1.2.6 (Funciones del Comité de Seguridad e Higiene) en el que se analizaba el contenido del art. 8º A de la OGSHT en contraste con los cometidos previstos en el art. 9 para los Vigilantes de Seguridad⁴²² sobre los que cabría hacer las siguientes apostillas:

1º. Como se viene afirmando, la falta de sintonía en los cometidos que la norma les dispensa, tiene evidencias cuantitativas y cualitativas puesto que, de las doce funciones establecidas para el Comité, quedan reducidas únicamente a cuatro para los Vigilantes de Seguridad por lo que cabe entender que el cambio de la plantilla de la empresa que derivaría en la mutación del órgano a constituir, podría comportar una significativa reducción o ampliación de obligaciones preventivas.

⁴²² El párrafo segundo del art.9 de la OGSHT establece que el Vigilante de Seguridad tendrá a su cargo los siguientes cometidos:

1. Promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la Seguridad e Higiene del Trabajo.
2. Comunicar por conducto jerárquico, o, en su caso, directamente al empresario, las situaciones de peligro que puedan producirse en cualesquiera puestos de trabajo, y proponer las medidas que, a su juicio, deban adoptarse.
3. Examinar las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales en la Empresa, y comunicar al empresario la existencia de riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, con objeto de que sean puestas en práctica las oportunas medidas de prevención.
4. Prestar los primeros auxilios a los accidentados y proveer cuanto fuera necesario para que reciban la inmediata asistencia sanitaria que el estado o situación de los mismos pudiera requerir.

Las funciones del Vigilante de Seguridad serán compatibles con las que normalmente preste en la Empresa el trabajador designado al efecto.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2°. Dejando de lado la comparativa entre las figuras indicadas y, focalizando la atención sobre las funciones que la OGSHT atribuye a los Vigilantes de Seguridad, se configura como un galimatías de naturaleza participativa, representativa y ejecutiva que desemboca, necesariamente, en un enjambre de contradicciones que, ineludiblemente, provocaría la confusión empresarial cuando deba proceder a su aplicación:

- La promoción del interés y cooperación de conductas preventivas entre la plantilla tiene como destinatarios a las personas trabajadoras y, por tanto, no encajaría con ninguna de las funciones previstas para los Comités, ni siquiera la de *promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales* al tener como receptor al empresario.
- La función de comunicar las situaciones de peligro y proponer las medidas que deban adoptarse no tiene parangón entre las tareas estipuladas a los Comités, teniendo un cariz eminentemente representativo, al incitar a la obligación empresarial de la paralización de actividades como la correcta medida de adopción.
- El examen del orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas y herramientas y procesos laborales en la empresa para la comunicación al empresario de posibles riesgos

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

tiene su literal reflejo en la función tercera que se le asigna a los Comités por lo que sería congruente en el escenario de complementariedad que dibuja la OGSHT.

- Por último, la prestación efectiva de los primeros auxilios a los accidentados cabría hacer una serie de críticas por la incoherencia del cometido. En primer lugar, porque es una ocupación estrictamente ejecutiva que debería corresponder al empresario sin perjuicio de la posible colaboración del Vigilante. En segundo término, porque su perfil formativo no congenia con las características que propone la OGSHT y, en último lugar porque sería más apropiado su prolongación a la lucha contra incendios conforme al punto 5 de las funciones del Comité.

Por tanto, en base a los argumentos expresados parece complicado que, atendiendo a las funciones de ambas figuras, pueda aceptarse la complementariedad que propugna la OGSHT puesto que no se advierte coincidencia entre las funciones e, incluso, atribuyendo algunas que superarían la racionalidad de un órgano unipersonal al otorgarle cometidos tanto de carácter representativo como participativo e, incluso, ejecutivo.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

En el escenario de las funciones del Vigilante de Seguridad⁴²³ en correspondencia con las *competencias*⁴²⁴ del delegado de prevención, se puede advertir importantes divergencias con lo que cabría cuestionar su posible naturaleza antecesora porque, salvo en el caso de la primera función que la OGSHT determina para el Vigilante de Seguridad⁴²⁵ y la segunda competencia que la LPRL decreta para el delegado de prevención⁴²⁶ entre las que existe una réplica casi literal, se observa que, para el resto de las funciones hay una absoluta disparidad.

A tenor de la regulación de ambos órganos podría plantearse si, entre las tareas del Vigilante de Seguridad, estaría la de ser consultado respecto de las decisiones sobre prevención de riesgos en la empresa, en referencia a la posibilidad de *proponer medidas que, a su juicio, deban adoptarse*⁴²⁷. Ante esta cuestión puede aseverarse que sería muy complicado defender la relación entre ambos preceptos normativos puesto que, si bien la OGSHT permitía al Vigilante de Seguridad hacer propuestas respecto a la materia que nos concierne, éstas tendrían un ámbito eminentemente facultativo y, en ningún caso, un contenido obligacional para la empresa como el que se alcanza en

⁴²³ Regulado en párrafo 2º del art. 9 de la derogada OGSHT

⁴²⁴ Regulado en el art. 36.1 de la LPRL

⁴²⁵ Art. 9 de la OGSHT: *Promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la Seguridad e Higiene del Trabajo.*

⁴²⁶ *Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

⁴²⁷ Regulado en el punto 2 in fine del párrafo 2º del art. 9 de la derogada OGSHT

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

la nueva normativa respecto al deber inexcusable de la persona empresaria de consultar al personal a través de los delegados de prevención, e incluso a las mismas personas individualmente allí donde no existieren los anteriores⁴²⁸ o se estimase oportuno por las circunstancias del factor de riesgo.

Las disociaciones apuntadas no son inconveniente para que, en el ámbito de la negociación colectiva, se incorporen equívocos tras la eliminación de la figura del Vigilante de Seguridad puesto que, facultados los sujetos negociadores por el art. 35.4 de la LPRL, se le resucita incomprensiblemente por las siguientes razones:

- 1°. Por la carencia de acomodo de los nuevos convenios a la vigente regulación preventiva⁴²⁹.
- 2°. Por el conocimiento del salto cualitativo que supone la aparición del delegado de prevención pero conservando inexplicablemente la anterior terminología⁴³⁰.

⁴²⁸ Regulado en el art. 36.1 de la LPRL: Son competencias de los Delegados de Prevención: c) *"Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley"*.

⁴²⁹ Capítulo X del CC interprovincial para empresas de Flores y plantas; Código: 9901125; BOE: 17/10/2000; Mg.: 4829/2000 establece inadecuadamente: *"Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, se establecerán en las empresas los siguientes responsables en estas materias: 1. Empresas de 5 a 25 trabajadores, un vigilante de Seguridad con los requisitos y facultades establecidos en la legislación vigente"*.

⁴³⁰ Art. 13 del CC del sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y Bebidas de la región de Cantabria; Código nº 39001065011981; BOC Nº 126 de 28/6/2018: *"En las empresas de al menos dos o más trabajadores, y donde no exista representación*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

3°.Por la confusión entre los derechos de participación y de representación en que asiduamente incurre la norma⁴³¹.

En todo caso, cabría aceptar la pervivencia de este elemento participativo si al Vigilante de Seguridad se le concediese la naturaleza de un órgano específico creado en el propio convenio o en los acuerdos citados⁴³². Con ello, en un sentido estricto, en el convenio se estaría declarando una simple continuidad de la nomenclatura si bien sería muy recomendable el uso de otra denominación para evitar interpretaciones erróneas.

En este punto también cabría argumentar, como diferencia relevante respecto de los delegados de prevención, la ausencia de garantías que pudiese gozar el Vigilante de Seguridad en el ejercicio de sus tareas como tiempo, medios o, incluso permanencia en la empresa. La orfandad de medios previstos para el Vigilante de Seguridad es absoluta puesto que el legislador no alcanza, ni siquiera, a la reseña

legal de los trabajadores, se elegirá de entre los mismos a un VIGILANTE DE SEGURIDAD, quien en ningún caso tendrá atribuido un crédito horario por el desempeño de sus funciones y competencias".

⁴³¹ Art. 16 del CC de la Comunidad de Madrid para empresas de Yesos, escayolas y prefabricados (industrias); Cód: 2800405; BOCM: 13/11/2002: "En las empresas que no alcancen el número de treinta trabajadores existirá un vigilante de seguridad e higiene con facultades análogas a las del Comité definido en el párrafo anterior".

⁴³² Posibilidad que ofrece el art. 35.4, párrafo 2º de la LPRL.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

genérica que la vigente normativa confiere al actual trabajador designado⁴³³.

Como corolario a la determinación de las funciones del Vigilante de Seguridad cabría aludir a la compatibilidad que permite la OGSHT respecto de las que normalmente desempeña en la empresa⁴³⁴. Por tanto, se desprende que la OGSHT opta por un cargo que no tendría la enjundia de una dedicación exclusiva, lo que es muy cuestionable en empresas cercanas a los 100 trabajadores si se pretende una efectiva gestión preventiva.

5) Las propuestas para la potestad disciplinaria empresarial.

Aunque en la introducción del presente estudio se afirma expresamente la exclusión de su contenido de los aspectos relacionados con las responsabilidades y sanciones de la representación especializada, en el caso del Vigilante de Seguridad, así como del Comité de Seguridad e Higiene, se entiende muy pertinente abordar su análisis, de forma sucinta, por la influencia que el legislador les concede para emitir propuestas sancionadoras a las personas trabajadoras

⁴³³ Art. 13. 2 del RSP: *El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.*

⁴³⁴ Art. 9º in fine de la OGSHT: *Las funciones del Vigilante de Seguridad serán compatibles con las que normalmente preste en la Empresa el trabajador designado al efecto.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

que presten servicios en la empresa e infrinjan los preceptos de la OGSHT⁴³⁵.

Pese a que debe quedar cristalino que la actuación que se les reserva tanto al Vigilante de Seguridad como al Comité de Seguridad e Higiene consiste en una acción preliminar, informadora, en correspondencia con su capacitación técnica y, cuya autoridad conclusiva reside en la dirección de la empresa, cabe exponer una serie de consideraciones por las indeterminaciones que suscita el texto normativo:

1°. Como premisa a considerar, cabe reiterar que la potestad sancionadora no reside directamente en el Comité de Seguridad e Higiene ni en el Vigilante de Seguridad puesto que, conforme a lo tipificado en la OGSHT, el órgano sancionador es la dirección de la empresa mientras que el sujeto pasivo es el colectivo del personal de plantilla. Evidentemente, entre las personas susceptibles de ser sancionadas se encontrarían, tanto los integrantes del Comité de Seguridad e Higiene, como el propio Vigilante de Seguridad, por lo que no parece sensato que la propuesta que prevé la norma sea adecuada al poder desembocar en la omisión de posibles sanciones susceptibles de

⁴³⁵ Art. 159.1 de la OGSHT: *En el ejercicio de su potestad disciplinaria y conforme el procedimiento legalmente establecido, el Director de la Empresa podrá sancionar, bien directamente, o a propuesta del Comité o del Vigilante de Seguridad, en su caso, a los trabajadores que presten servicios en la empresa e infrinjan los preceptos de esta Ordenanza y sus disposiciones complementarias o incumplan las instrucciones que al efecto les sean dadas por sus superiores.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

recaer sobre ellos mismos y, máxime, cuando son personas con funciones específicamente preventivas emanadas de la empresa.

2°. En relación con el punto anterior, cabría argumentar como solución la eventual inhibición en aquellas posibles infracciones que les pudiese afectar, dejando que el procedimiento sancionador lo instruya directamente la dirección de la empresa. La medida indicada no solventará completamente la controversia y, consecuentemente, debería declinarse puesto que, aunque se ganaría en independencia, se perdería en la fundamentación técnica que podría sustentar la propuesta sancionadora salvo que la dirección empresarial dispusiese de la suficiente formación preventiva.

3°. Otra posible cuestión a plantear en el terreno disciplinario residiría en el ambiguo párrafo final del art. 11 de la OGSHT⁴³⁶ que, de forma confusa y nítidamente refractario a la ortodoxia preventiva, mezcla derechos y obligaciones de los trabajadores afectando al Comité de Seguridad y silenciando la posible incumbencia del Vigilante de Seguridad:

⁴³⁶ Art. 11 de la OGSHT: *Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene o a uno de sus componentes, sin perjuicio, además, de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- a. Es absolutamente incorrecto, desde el punto de vista técnico, que una persona trabajadora solicite los medios de protección personal puesto que debe ser, con carácter previo, la empresa la que los facilite atendiendo a uno de los más básicos principios preventivos y a lo previsto en el propio art. 7.4 de la OGSHT⁴³⁷ por lo que se demuestra que la norma se contradice en sus propios postulados.
- b. La posibilidad de quedar facultado para demorar la ejecución de la protección, en tanto no le sean facilitados dichos medios no debería entenderse como un derecho de las personas trabajadoras ya que podría, incluso, incurrir en un posible incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado disciplinariamente. Tampoco parece que debería concebirse como una escrupulosa medida preventiva puesto que el problema persiste aunque dilatando su plazo de ejecución. Como apunte final, el retardo en la entrega de los medios de protección podría, de forma sobrevenida exponer al personal a eventuales riesgos de tipo psicosocial por la premura de tiempo que podría exigirse para la ejecución de los trabajos.
- c. Como conclusión de las directrices que la OGSHT marca a las personas trabajadoras determina que, del hecho, debe dar cuenta al Comité o a uno de

⁴³⁷ Art. 7.4 de la OGSHT: *Son obligaciones generales del empresario: 4. Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

sus componentes y a la Inspección Provincial de Trabajo. De la literalidad del precepto cabe resolver que podría tratarse de un derecho o de una obligación que, en ambos casos, sería prescindible puesto que, si se atiende a la primera interpretación, reiteraría acciones que son intrínsecas a los derechos laborales mientras que, si se entiende como un deber, sería susceptible, además, de ser sancionado por no respetar lo dispuesto en la OGSHT.

- d. Abundando en la ceremonia de la confusión emanada del precepto indicado, debe ponerse en valor el silencio legislativo respecto de la figura del Vigilante de Seguridad cuando sería un cometido perfectamente ajustable a su naturaleza.

Como apéndice final a la exploración de los posibles antecedentes del delegado de prevención, especial atención merece el análisis de la disposición derogatoria única de la LPRL, en la que se especifica el alcance de la revocación de la normativa reguladora de las figuras que pudieron influir en el nacimiento del representante especializado que regula la LPRL.

La figura del Vigilante de Seguridad, aunque explícitamente no se le hace referencia, queda expresamente eliminada del acervo normativo al

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

derogarse el Título I de la OGSHT⁴³⁸ al igual que ocurre con los Comités de Seguridad e Higiene. El mandato rescisorio no implica necesariamente que uno sustituya al otro puesto que, ni la ley lo indica ni, a tenor de lo estudiado, parece que sea lo más riguroso, es más, ni tan siquiera parece que haya un punto de conexión entre el órgano objeto de derogación y el nuevo delegado de prevención. Por tanto, parece que simplemente se trata de una coincidencia temporal en el nacimiento y expiración de dos elementos que no dejan de tener ciertos rasgos comunes y, en el caso de existir alguna afinidad, correspondería con la del trabajador designado.

En definitiva, considerando los objetivos que se propusieron respecto a la figura del Vigilante de Seguridad en los centros de trabajo, cabe reflejar las siguientes conclusiones:

- 1°. La ambigua complementariedad entre el Comité de Seguridad e Higiene y el Vigilante de Seguridad comportaba numerosas situaciones de fricción entre ellos que provoca la inseguridad jurídica en las empresas obligadas a su implantación.
- 2°. En referencia a la proximidad al delegado de prevención cabe certificar que, si bien se dan ciertas similitudes entre ambas figuras como la naturaleza unipersonal o la atribución de ciertos

⁴³⁸ "Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente: d. Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971".

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

cometidos, entiendo más correcto que, debido al criterio del sujeto facultado para su designación, estamos más bien frente a un antecedente de una de las modalidades de organización de los recursos para la actividad preventiva como es el trabajador designado⁴³⁹.

3°. Por consiguiente, cabe afirmar de forma indubitada que el Vigilante de Seguridad tiene negada la condición de representante de los trabajadores al ser un mero auxiliar del empresario para el cumplimiento de los preceptos normativos sobre seguridad y salud laboral en la empresa y, en ningún caso debe considerarse como un antecedente del delegado de prevención, considerado como un verdadero órgano de representación del personal en materia preventiva.

⁴³⁹ Regulado en el art. 30 de la *LPRL*, y desarrollado en los arts. 12 y 13 del *RSP*.

1.3.4. El Delegado Minero.

Como potencial antecesor del delegado de prevención, el Delegado Minero es un representante específico en materia preventiva, regulado en el RD 3255/1983 que regula el Estatuto Minero⁴⁴⁰, que lo circunscribe a las empresas dedicadas a trabajos de explotación y aprovechamiento de los yacimientos minerales y demás recursos geológicos, con independencia de la ejecución directa o subordinada como contratistas, subcontratistas o compañías auxiliares.

Para su correcto análisis se propone una estructura dual que diferenciará, entre los aspectos convergentes y divergentes con la figura del delegado de prevención, en base a los distintos aspectos que ya se han abordado respecto a los Vigilantes de Seguridad.

1) Aspectos convergentes

Con las particularidades que corresponden a cada uno de los representantes, pueden extraerse las siguientes afinidades:

⁴⁴⁰ Regulado en la sección 2ª del capítulo IV del RD 3255/1983 que regula el Estatuto Minero, de 21 diciembre (BOE nº3 de 4 enero 1984)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

a) **La naturaleza del órgano representativo**

Como en el caso del Vigilante de Seguridad, el Delegado Minero, también se presenta como un órgano unipersonal en el sentido literal del concepto puesto que, aunque el Estatuto Minero prevé la designación de un suplente⁴⁴¹, su intervención únicamente está prevista para los casos de ausencia transitoria del titular. En este aspecto cabe considerar que en el caso del delegado de prevención, aunque haya una escala en función de la plantilla de la empresa, en absoluto es un órgano representativo de carácter colegiado.

b) **Las funciones**

Haciendo un repaso detallado de las *funciones*⁴⁴² del Delegado Minero, se han percibido significativos paralelismos con las *competencias* de los delegados de prevención puesto que, pese a las pormenorizadas funciones que se le encomiendan al representante minero en el Estatuto Minero⁴⁴³, todas ellas podrían

⁴⁴¹Art. 37 in fine: *Existirá también en cada explotación minera un delegado minero de seguridad suplente que, elegido por igual procedimiento que el delegado titular, sustituirá a éste durante sus ausencias temporales.*

⁴⁴²Regulado el art. 40 del Estatuto Minero.

⁴⁴³ Art. 40.2 *Realizar los estudios e investigaciones necesarias para llegar a un conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en el centro, derivado del ambiente de*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

perfectamente integrarse dentro del marco previsto en la nueva regulación preventiva, en especial al disponer el *ejercicio de una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales*⁴⁴⁴.

La evidente semejanza es patente pese a que la norma sectorial hace una exposición más descriptiva de las competencias del representante por dos motivos fundamentales: En primer lugar, por el grado jerárquico de las normas reguladoras puesto que un Real Decreto, por su propia naturaleza, desarrolla con mayor detalle la cuestión funcional y, en segundo término, por el destinatario final de lo regulado puesto que, mientras el Estatuto Minero tiene a este sector productivo como único referente, la LPRL es más genérica y extiende las competencias de los delegados de prevención a todo el ámbito de aplicación previsto en su art. 3.

trabajo, materias primas, maquinaria y herramientas y sistemas y procesos de trabajo.

Art. 40.3: Acompañar, si lo estima procedente, a los técnicos de la Empresa en las tomas de muestras de contaminantes ambientales para su posterior análisis y valoración, pudiendo practicar por sí mismo dichos análisis y valoraciones, informando en este caso de sus resultados al Director facultativo del centro y al Comité de Seguridad e Higiene.

art. 40.4: Velar para que los trabajadores dispongan de los necesarios medios de protección personal y vigilar el buen estado de los mismos y su uso adecuado.

Art. 40.5: Interesar la práctica de los preceptivos reconocimientos médicos de los trabajadores del pozo.

Art. 40.7: Estudiar y controlar permanentemente la siniestralidad en la explotación, valorando su evolución a través del análisis de los índices de frecuencia, gravedad e incidencia.

⁴⁴⁴ Regulado en el art. 36.1 d) de la LPRL

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Sobre las facultades de ambos elementos representativos también se podría trazar líneas concordantes entre uno y otro, sobre todo en lo que hace referencia al acompañamiento a técnicos y a los órganos inspectores y de representación referente a la seguridad y salud, así como la posibilidad de realizar visitas para constatar la adecuación de las condiciones de trabajo existentes en las empresas.

c) **El responsable de su designación**

Si el criterio del sujeto a quien pertenece la facultad de designar los mecanismos representativos estudiados es uno de los pilares en los que se apoya la doctrina⁴⁴⁵ para la negación al Vigilante de Seguridad como precedente del delegado de prevención, entiendo que lo mismo ocurre, pero en sentido inverso, para la consideración del Delegado Minero como su antecedente al corresponder la elección al personal de la explotación minera⁴⁴⁶.

⁴⁴⁵ RODRÍGUEZ RAMOS, M^a J.: *Manual del Delegado de Prevención*, Tecnos, Madrid, 2002, pág. 31

⁴⁴⁶Art. 37 del Estatuto Minero: *En toda explotación minera existirá un delegado minero de seguridad que será elegido por mayoría del personal de la explotación, mediante votación secreta, previa propuesta de una terna de candidatos hecha por el Comité de Empresa.*

2) Aspectos divergentes

a) Sistema de elección.

Sin perjuicio de la afinidad respecto a que los trabajadores son el sujeto activo de su elección, cabe remarcar que el sistema para su elección no guarda ninguna relación puesto que, mientras que en el Estatuto Minero se prevé un sufragio directo por el personal, a partir de una terna de candidatos seleccionados por el Comité de Empresa, la LPRL regula que sean los *designados por y entre los representantes del personal* aunque permite otros sistemas de designación, siempre que esté previsto en convenio colectivo y se garantice que la facultad de nombramiento corresponde a los representantes del personal o a las propias personas trabajadoras por lo que, la opción primaria reside en una elección indirecta del personal a través de sus legales representantes genéricos⁴⁴⁷ quienes, entre ellos, nombrarían a quien finalmente desempeñará el cometido de representante especializado en materia de seguridad y salud.

⁴⁴⁷Se va a utilizar a lo largo del trabajo la expresión representante genérico para designar la representación unitaria y la sindical en contraposición a la especializada, no obstante, también se abordará en uno de los apartados en debate de la ambigua referencia de la LPRL a los "representantes del personal".

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

b) La autonomía funcional.

Siguiendo con las disparidades entre ambas figuras, el grado de autonomía funcional es otro de los asuntos en los que se puede advertir una patente disconformidad, puesto que la independencia del Delegado Minero se ve mitigada al depender del Director facultativo del centro de trabajo⁴⁴⁸, en contraposición a la plena autonomía que la LPRL el otorga al delegado de prevención. En relación a ello, se puede afirmar que el grado de libertad de los órganos analizados es, directamente proporcional, al criterio cronológico de su creación. Así, el Vigilante de Seguridad era designado por el empresario y, por tanto, su autonomía era nula al verse obligado a rendirle cuentas de sus actividades. El Delegado Minero, elegido por las personas empleadas pero dependiente del director facultativo, podría entenderse que disfruta de una "autonomía cohibida" en virtud de la subordinación regulada. Por último, el delegado de prevención, sea representante genérico o no, debe rendir cuentas únicamente a sus representados, es decir, a los integrantes de la plantilla empresarial por lo que su capacidad de maniobra parece mucho más amplia que en los órganos representativos anteriores.

⁴⁴⁸ Regulado en el art. 39 del Estatuto Minero: *El delegado minero de seguridad, que ejercerá sus funciones en relación de dependencia inmediata del Director facultativo del centro de trabajo*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

c) **Las características de las competencias y facultades atribuidas por su representación.**

Los contrastes entre el Delegado Minero y el delegado de prevención se extienden a las particularidades de las competencias y facultades que se les otorgan puesto que subyacen distanciamientos latentes entre sus regulaciones. Para el delegado de prevención, la LPRL se decanta por competencias y facultades de marcado carácter "pasivo"⁴⁴⁹ e indeterminado⁴⁵⁰ respecto de las funciones y deberes "activos"⁴⁵¹ y concretos⁴⁵² que son encomendados al Delegado Minero pudiendo, en algunos casos, interpretarse como actividades de carácter ejecutivo⁴⁵³ que podrían enmarcarse más próximas al trabajador designado.

⁴⁴⁹ Obligación de "Ser consultados..., (art. 36.1 c) de la LPRL), Ser informados por el empresario... (art. 36.2c) de la LPRL), Recibir del empresario las informaciones...(Art. 36.2d) de la LPRL)...

⁴⁵⁰ Obligación de "Colaborar, promover, fomentar y vigilar a acción preventiva de la empresa (art. 36.1a), b) y d) de la LPRL)

⁴⁵¹ Obligaciones incluidas en el Estatuto Minero: "Realizar estudios e investigaciones necesarias para llegar a un conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en el centro (art. 40.2), "Acompañar, si lo estima procedente, a los técnicos de la Empresa en las tomas de muestras de contaminantes (art. 40.3), "Estudiar y controlar permanentemente la siniestralidad en la explotación (art. 40.7),

⁴⁵² Obligación de Colaborar en la organización de la evacuación en casos de incendios u otros siniestros y en la prestación de primeros auxilios (art. 40.6 del Estatuto Minero)

⁴⁵³ Obligación de Velar para que los trabajadores dispongan de los necesarios medios de protección personal y vigilar el buen estado de los mismos y su uso adecuado. (art. 40.4 del Estatuto Minero)

d) **Sobre el derechos de consulta**

En el texto de la vigente LPRL se establece, taxativamente, la obligación empresarial de una consulta a las personas trabajadoras⁴⁵⁴ con carácter previo a la ejecución de las acciones preventivas aunque el legislador prioriza como sujeto pasivo de la misma a los *representantes de los trabajadores*⁴⁵⁵, entre los cuales es imprescindible que estén los delegados de prevención como se advierte expresamente entre sus competencias y facultades en la LPRL⁴⁵⁶. La medida de preferir a los representantes especializados pudiendo, subsidiariamente, trasladarse la consulta a otros representantes, es un certero criterio por dos motivos: Primero por la eficacia y diligencia en la consulta es mucho más efectiva al centrarla sobre quienes representan la voluntad de los trabajadores y, segundo, por la faceta técnica de la consulta al trasladarse a los representantes especializados que son receptores de formación preventiva.

En el caso representativo del Estatuto Minero no aparece este compromiso para el empresario de la actividad sin perjuicio de que voluntariamente pueda

⁴⁵⁴ Art. 33.1 de la LPRL: *El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a...*

⁴⁵⁵ Art. 33.2 de la LPRL: *En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.*

⁴⁵⁶ Art. 36.1.c): *Son competencias de los Delegados de Prevención: Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

requerir opinión o, en su caso, si coincidiese en el mismo representante con la condición de delegado de prevención.

e) La concreción de la norma

El grado de concreción de la norma reguladora de los representantes estudiados es otro de los contrastes que fácilmente se pueden identificar. Sin perjuicio de la libre concreción, mediante negociación colectiva, que prevé la LPRL, es indudable que la regulación minera, posiblemente por su cercanía a la norma sectorial, es mucho más detallada en sus postulados: La delimitación de los requisitos para acceder al rango de Delegado Minero⁴⁵⁷, la obligatoriedad de someterse a un reconocimiento médico en función de los riesgos inherentes al trabajo⁴⁵⁸, la previsión de la suplencia en el cargo⁴⁵⁹, la mayor concreción temporal respecto de la formación

⁴⁵⁷ Regulado en el art. 37, párrafo 2º del Estatuto Minero "...tener una antigüedad en la Empresa de, al menos, diez años y haber ostentado durante los tres años anteriores a su elección las categorías de minero de primera, artillero, barrenista, entibador, picador o posteador, siempre que se trate de explotaciones de interior."

⁴⁵⁸ Regulado en el art. 37, párrafo 3º del Estatuto Minero: "...deberán someterse a un reconocimiento médico que determine su aptitud física para el ejercicio de sus cometidos, en función de las características del centro de trabajo..."

⁴⁵⁹ Regulado en el art. 37, párrafo 4º del Estatuto Minero: "Existirá también en cada explotación minera un Delegado Minero de seguridad suplente ..."

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

específica a recibir para el desempeño del cargo⁴⁶⁰, la duración del mandato⁴⁶¹, así como las causas de cese del cargo⁴⁶² son aspectos que la norma genérica no concreta.

Como en el caso del Vigilante de Seguridad, es muy conveniente hacer un somero apunte a la disposición derogatoria única de la LPRL por las consecuencias, diametralmente opuestas, que genera en el Delegado Minero puesto que, aunque tampoco es manifiestamente señalado, al igual que el caso anterior, queda vigente su norma reguladora⁴⁶³ por expreso deseo del legislador llegando a concretar el capítulo de referencia. No obstante, sí que podría considerarse que existe una derogación de las funciones que el Delegado Minero

⁴⁶⁰ Regulado en el art. 38 del Estatuto Minero: "...recibirán, en fechas inmediatas a su toma de posesión, la formación especializada necesaria..."

⁴⁶¹ Regulado en el art. 42, párrafo 1º del Estatuto Minero: "...La duración del mandato... del Delegado Minero de seguridad será de cuatro años".

⁴⁶² Regulado en el art. 42, párrafo 2º del Estatuto Minero: "A) Por transcurso de los cuatro años.; B) Por causar baja en la plantilla de la explotación minera o pozo, según se trate de representante en el Comité o de Delegado Minero de seguridad; C) Por incapacidad física para el desempeño del cargo.; D) Por revocación acordada por los dos tercios del Comité de Empresa y, en el caso de los delegados mineros de seguridad, también por acuerdo de los dos tercios de la plantilla del pozo.; E) Por renuncia del cargo.

⁴⁶³ *"La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias."*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

ejerce como miembro del Comité de Seguridad e Higiene puesto que éstos, como se ha explicado anteriormente, sí que son expresamente derogados por la LPRL. Como ocurre en el caso del Vigilante de Seguridad, la pervivencia y coexistencia de ambas figuras no es indicativa de la negación como antecedente del delegado de prevención puesto que no habría obstáculo en interpretar que una predecesora de la otra.

En definitiva, tras el análisis de los aspectos afines y discordantes entre el Delegado Minero y el delegado de prevención cabría extraer las conclusiones:

- 1°. No puede asegurarse que el representante minero sea un claro antecedente del representante previsto en la LPRL, aunque puede afirmarse que existen mayores semejanzas que con el Vigilante de Seguridad previsto en la OGSHT.
- 2°. Partiendo de una lectura global comparativa de ambos órganos, puede aseverarse que el nivel de concreción en la regulación del Delegado Minero es muy superior respecto del alto grado de indeterminación o, si se prefiere, de flexibilidad para el delegado de prevención lo que no permite asegurar su relación pero, en correspondencia con ello, se puede sostener con rotundidad, que el redactor de la LPRL no contempló la posibilidad de tomar en

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

consideración el texto regulador del Delegado Minero como una fuente de inspiración para su desarrollo debido, fundamentalmente, al mutismo respecto de varios asuntos que se regulan de forma específica para el sector minero.

Como cierre de lo argumentado, en este punto dedicado a las figuras representativas del personal cabría remarcar las siguientes conclusiones:

- I. El Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, pese a ostentar algunas funciones de cariz representativo, su naturaleza participativa, entendida en un periodo dictatorial, menoscaba su posible independencia revelando una prevalencia de las cuestiones formales sobre las materiales.

- II. El Enlace Sindical es posiblemente la figura que más afinidad formal tendría con el vigente delegado de prevención aunque su escaso rigor normativo, su cometido en la defensa de intereses genéricos con escasa incidencia preventiva y, como en el caso de los Comités, la existencia en una etapa de nulas concepciones democráticas, hacen que se desconsidere la proximidad con los delegados de prevención.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

III. El Vigilante de Seguridad, órgano de marcado carácter empresarial y cercano al vigente trabajador designado, desacredita su posible condición de antecedente del delegado de prevención motivado, principalmente por sus posiciones antagónicas.

IV. El Delegado Minero acapara patentes condiciones representativas y, posiblemente sería el órgano más afín al delegado de prevención aunque su ubicación en un sector tan específico como el minero, comporta una regulación mucho más concisa que el que la LPRL le confiere al representante especializado.

V. En todo caso, y respecto a estas figuras anteriores descritas, cabe señalar que la propia naturaleza y la filosofía que persigue la nueva regulación sobre salud laboral establecida en la exposición de motivos de la LPRL, hacen muy difícil el encaje de los órganos estudiados en el vigente contexto legislativo lo que no es obstáculo para defender que el actual delegado de prevención muestra rasgos distintivos de la mayoría de ellos.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

VI. La constante visión integradora de las figuras estudiadas no debe ser una traba para hacer referencia a que cada una de ellas suponen meros instrumentos de referencia de la seguridad y salud en la empresa que ponen de manifiesto las necesidades o limitaciones del contexto temporal en que fueron creados. Por tanto, como vínculo con el objetivo que marca este primer apartado del capítulo I, mediante una aproximación a la interpretación histórica de los órganos investigados, es fundamental para la comprensión del periodo en que entran en vigor al responder a unas necesidades sociales que van a ir progresando en la opinión, colaboración e intervención de las personas trabajadoras respecto de las condiciones de trabajo aplicables a sus propios puestos de trabajo.

2.- LA LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Desarrollados los antecedentes normativos y las posibles figuras influyentes en el nacimiento del delegado de prevención, en esta segunda sección del capítulo I se va a abordar el espacio donde desembocan: La ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Como ya se manifestó en el capítulo introductorio y el paso del tiempo transcurrido desde su entrada en vigor ha corroborado, su aparición ha supuesto una diáfana frontera en la concepción de la salud laboral suponiendo un salto cualitativo que, pese a las reticencias y demoras en su consolidación, es indudable que más de un cuarto de siglo después, ha ganado la batalla de su definitiva instauración en el terreno de las relaciones laborales alcanzando al resto de ámbitos afectados por la LPRL.

El delegado de prevención y la LPRL son dos realidades que cohabitan sin entenderse el uno sin el otro porque, además de su simultáneo nacimiento, existe una mutua dependencia que hace consustancial su existencia, por lo que, lo dispuesto en la LPRL para

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

el representante especializado, precisa de unos rasgos exclusivos que conforman la fisonomía del delegado de prevención, dotándole de una relevancia que trasciende las genéricas representaciones previstas en la legislación laboral por tres motivos elementales:

- 1º. Su vertiente técnica, respaldada en la obligatoria formación preventiva para dar una respuesta efectiva, además de sus competencias legales⁴⁶⁴, a la preceptiva consulta a las personas trabajadoras⁴⁶⁵, vinculante o no, como órgano preferente de interlocución empresarial⁴⁶⁶.
- 2º. La confluencia de sus cometidos representativos con los participativos al formar parte, por mandato reglamentario, del Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, en el confuso asunto de la traslación de las competencias cuando las empresas no alcancen una plantilla de cincuenta miembros⁴⁶⁷.
- 3º. Su específica funcionalidad que, partiendo de lo regulado en la LPRL, se expande intrínsecamente sobre otras regulaciones en virtud de su condición de representante legal de los trabajadores con conocimientos técnicos.

Por todo ello, se propone el estudio del delegado de prevención desde una perspectiva integradora, en la

⁴⁶⁴ Art. 36.1 de la LPRL.

⁴⁶⁵ Art. 33.1 de la LPRL referente a la consulta de los trabajadores que, con la debida antelación, debe llevar a cabo el empresario sobre la adopción de las decisiones relativas a planificación, organización, emergencias, formación...

⁴⁶⁶ Art. 33.2 in fine de la LPRL.

⁴⁶⁷ Art. 36.1 in fine de la LPRL.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

que permanentemente se reconozcan los resortes sobre lo que sostiene su particular representación:

1°.Las normas impulsoras para su nacimiento, entendidas como verdaderas fuentes sobre la que descansa la regulación del delegado de prevención, eludiendo meras formalidades impregnadas de genéricas consignas de los ordenamientos supranacionales, lo que no es obstáculo para que se incorporen aspectos propios de la regulación nacional que completen y mejoren los postulados preventivos.

2°.La propia LPRL por ser el escenario en el que se desenvuelven todas las prestaciones del delegado de prevención, más allá del capítulo V en el que reside su particular regulación, al formar parte de un todo interrelacionado en el que no siempre se integra de forma armónica.

2.1. Fuentes impulsoras para su nacimiento

La evidente influencia de unas normas de obligado acatamiento para que prosperase la creación de una norma específicamente preventiva, aglutinadora de las políticas de seguridad y salud laboral, no es obstáculo para afirmar que, en el último cuarto del siglo XX, se dan una serie de condiciones para que se ejecutase un relevo en las exiguas y rudimentarias políticas preventivas:

- 1°. La dispersa y, ocasionalmente contradictoria normativa que se ha estudiado en el capítulo anterior, precisaba de una uniformidad de criterio para garantizar la seguridad de las personas trabajadoras para prosperar en una concepción moderna de la prevención y atenuar, en la medida de lo posible, la potencial inseguridad jurídica que se generaba para las empresas.
- 2°. El nuevo escenario democrático estimula a una ruptura con las caducas estructuras franquistas, especialmente respecto del omnipresente protagonismo estatal como elemento controlador de las relaciones laborales y, máxime, cuando se transita hacia una homologación europea por la integración de España como Estado Miembro de la Unión Europea.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 3°. Específicamente en cuestiones de representación, la intrínseca influencia empresarial en la elección de los representantes debe sucumbir a la potestad del libre sufragio por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las posibilidades de maniobra que dispone la negociación colectiva para modular de forma diferente los instrumentos de participación de los trabajadores.
- 4°. Los innovadores procesos productivos, emanados de las nuevas tecnologías o las políticas de descentralización productiva, reclaman una actualización de las normas desfasadas, así como la colmatación de los vacíos legales sobre la coordinación empresarial en aquellos aspectos que pudiera incidir sobre la seguridad y salud laboral, lo que conduce a la determinación de una novación de las garantías y responsabilidades adecuado a un moderno nivel de protección de la salud laboral frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.
- 5°. En relación con lo anterior, hay una imperativa necesidad de cambio de panorámica en la prevención al ganar importancia los factores de riesgo ergonómicos y psicosociales, completamente inadvertidos en la normativa anterior, así como el compromiso de garantizar las adecuadas condiciones de trabajo de los colectivos especialmente protegidos por la LPRL⁴⁶⁸.

⁴⁶⁸ Los arts. 25 al 28 de la LPRL otorga un plus de protección a ciertos trabajadores en atención a sus circunstancias personales o contractuales: Personal especialmente sensibles a determinados

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

6°. La expansión del ámbito de aplicación de la LPRL requiere de unas respuestas adecuadas a los nuevos retos preventivos, especialmente lo relativo a la Administración pública como entidad empleadora e, indirectamente, modelo de observancia de las obligaciones en materia de seguridad.

7°. La convivencia del ámbito preventivo con las disposiciones laborales genéricas truncado con la aparición de la OGSHT, precisa de una fractura definitiva que genere un nuevo derecho que, dentro del marco laboral se presente en pie de igualdad con otras categorías como el regulador de las relaciones individuales, colectivas, seguridad social...

Expuestas las circunstancias materiales que aúpan a una nueva panorámica preventiva, debe advertirse que esa situación converge con la plasmación formal que pivota sobre un triple espacio normativo:

1°. La órbita internacional a través, básicamente, de la ratificación del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981

riesgos, trabajadoras en situación de maternidad, menores y quienes desarrollen relaciones de trabajo temporal, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2°.En el espacio europeo, tradicionalmente sensibilizado con la seguridad y salud laboral y en constante búsqueda de su armonización con su progreso⁴⁶⁹ encuentra su piedra angular en la Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo⁴⁷⁰. (en adelante DM 89/391)

3°.Por último, en la jibarización geográfica que nos conducen las fuentes de la LPRL, el art. 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

⁴⁶⁹ Como prueba de ello, encontramos en el art. 118 A) del Acta Única considerado como el punto de partida de una nueva política que se consagra con la publicación definitiva de la Directiva Marco 89/391/CEE.

⁴⁷⁰Modificada por la Directiva 2007/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2007, por la que se modifica la Directiva 89/391/CEE del Consejo, sus directivas específicas y las Directivas 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE y 94/33/CE del Consejo, a fin de simplificar y racionalizar los informes sobre su aplicación práctica

2.1.1. Convenio 155 de la OIT

En la vertiente internacional, el art. 19 del Convenio 155 de la OIT incluye la previsión de unos representantes que debe ser capaces de cooperar, ser informados y formados en seguridad y salud sin que sea preceptiva una nueva figura, dejando el suficiente margen de maniobra a los Estados para configurar este tipo de representación y su acomodo a las respectivas peculiaridades internas. Más concreta se postula la Recomendación 164 de la OIT al contemplar, en su texto a los Delegados de Seguridad, los Comités Obreros de seguridad e higiene y los Comités Paritarios de seguridad e higiene que, sin duda, influirán en la formulación del marco representativo nacido de la LPRL.

Lo más revelador del mandato legal es que se obliga a la empresa a crear unos cauces de comunicación con los representantes del personal⁴⁷¹ para la cooperación en la adopción de medidas encaminadas a facilitar la detección de riesgos laborales y, en consecuencia, a erradicar o, cuando menos reducir, los elevados índices de siniestralidad laboral desde una postura de integridad, considerando la interacción de los factores informadores de las técnicas preventivas presentes en el puesto de trabajo

⁴⁷¹ CAMAS RODA, F.: La normativa internacional y comunitaria de seguridad y salud en el trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, pág. 73

2.1.2. Directiva Marco 89/391

Reguladora de los derechos de información, consulta y participación en su sección II, de su exhaustivo tratamiento sobre el tema se desprende la relevancia que el legislador comunitario le otorga, en el objetivo de la prevención de los riesgos laborales, a los centros de trabajo. En consonancia con ello y, como órganos receptores de los citados derechos, aparecen los de participación y representación de las personas trabajadoras, pudiendo afirmarse que ambos impregnan todo el texto articulado⁴⁷².

Este vanguardista procedimiento de participación del personal asalariado en la órbita europea⁴⁷³ consagra la inexcusable obligación de consulta y participación de las personas trabajadoras en lo referente a la seguridad y salud laboral. El deber empresarial se llevará a cabo, indistintamente, con el personal o con sus representantes⁴⁷⁴ aunque parece más lógico que, sin perjuicio del derecho de ambos, para la consulta de cuestiones transversales y aspectos participativos, se realice a través de los legales representantes según los usos y costumbres de la

⁴⁷² RODRÍGUEZ RAMOS, M.^a J.: *Manual del ... op.cit*, pág. 14

⁴⁷³ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales como transposición de la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo*. Tribuna Social, (1997, nº 73)

⁴⁷⁴ Art. 11. 1 de la Directiva Marco 89/391: "Los empresarios consultarán a los trabajadores y/o a sus representantes y permitirán su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo."

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

regulación de cada Estado Miembro. En cambio, si la preceptiva consulta apunta a casos concretos, cabe entender que el destinatario debería ser la propia persona al ser un factor de riesgo concreto de un puesto determinado, cuya fuente de información básica sea la convivencia con dicho el factor por lo que, la aplicación de las medidas preventivas, a tenor de la confluencia de la experiencia práctica y cotidiana del personal y el conocimiento teórico y técnico del prevencionista, colmaría las exigencias obligacionales respecto del control del riesgo.

Como en el contexto internacional, la DM 89/391 no desciende a la regulación de un modelo determinado pero sí que genera, de forma indubitada, la necesidad inexcusable de su existencia⁴⁷⁵. Precisamente, este fue uno de los aspectos más controvertidos que tuvo que superar el legislador por el peculiar tejido empresarial español, plagado de microempresas, por lo que las perspectivas sindicales que se vieron mermadas por el previsible elevado coste que supondría una nueva representación autónoma⁴⁷⁶, aunque la expectativas se vieron compensadas con el dilatado y riguroso elenco de concretos deberes preventivos⁴⁷⁷ requeridos a la empresa.

⁴⁷⁵ RODRÍGUEZ RAMOS, M^a J.: *Manual del ... op.cit*, pág. 33

⁴⁷⁶ SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 37

⁴⁷⁷ Los derechos y obligaciones sobre seguridad y salud laboral se regulan en el capítulo III de la LPRL conteniendo dieciséis arts. de cuales, quince, afectan directamente a la empresa

2.1.3. Constitución Española de 1978

En referencia al desarrollo de la regulación desde el ángulo interno, pese a que la exposición de motivos de la LPRL únicamente hace mención de forma expresa en el art. 40.2 de la Carta Magna⁴⁷⁸, es imprescindible hacerse eco de otros preceptos que también refieren su contenido al derecho a la seguridad y salud y que, indirectamente, completan el derecho de las personas trabajadoras a su protección. El art. 15 defiende el derecho genérico a la protección de la salud de los ciudadanos como parte de los derechos fundamentales y de las libertades públicas y, por tanto, podemos entenderlo como un derecho de base, sin especificidad en el ámbito laboral, pero aplicable en cuanto a la vertiente ciudadana del personal asalariado de las empresas. Los apartados 1⁴⁷⁹ y 2⁴⁸⁰ del art. 43, encuadrado entre los principios rectores de la política social y económica, supone un valor añadido en la protección integral del personal⁴⁸¹.

En cuanto a la participación del personal en el ámbito laboral cabría atender, en la misma medida, a

⁴⁷⁸ "los poderes públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo..."

⁴⁷⁹ "Se reconoce el derecho a la protección de la salud".

⁴⁸⁰ "Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto".

⁴⁸¹ SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley ...* op.cit, pág. 19

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

lo establecido en los arts. 37⁴⁸², garante del derecho a la negociación colectiva laboral y a adoptar medidas de conflicto colectivo, y al 28⁴⁸³, que eleva el derecho a la libertad sindical a la categoría de derecho fundamental. En el recorrido por las disposiciones de referencia interna tampoco se puede eludir la mención del art. 19 del TRET. En él se establecen los derechos y deberes de seguridad e higiene derivados del contrato de trabajo que posteriormente serán asumidos, ampliados y sistematizados por la propia LPRL.

La necesidad de un desarrollo legal de las políticas de seguridad y salud laboral, como uno de los más significativos principios constitucionales encuentra un obstáculo para su acomodo constitucional, en el desfase en relación a los postulados constitucionales y a las nuevas pautas sindicales⁴⁸⁴ puesto que, los más de diecisiete años entre la

⁴⁸² "1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios".

"2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo..."

⁴⁸³ "1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. ...La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato."

"2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad."

⁴⁸⁴ CRUZ VILLALÓN, J.: La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales, Temas Laborales nº 26, 1993, pág. 10

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

entrada en vigor de la Constitución y la LPRL, parecería excesivo si no considerásemos las circunstancias en que se encontraba el escenario político de la época:

1°. Debemos entender que en ese periodo se encuentra en vigor la OGSHT que, pese a tener un carácter preconstitucional, carecía de preceptos incompatibles con la nueva realidad política.

2°. Las particularidades cronológicas de obligación de acomodo a la mencionada norma internacional mediante la ratificación del Convenio 155 de la OIT que se publica en 1981 y a la legislación europea a través de la transposición de la DM 89/391, parece lógica la espera en la aparición de nuestra LPRL. No obstante, en este último punto cabe, cuando menos, hacerse eco del incumplimiento, por parte del Estado español, del periodo de tres años que fue concedido por la DM 89/391 para la armonización de sus directrices. El motivo fundamental del retraso temporal fue la fallida aprobación del Anteproyecto de 1992⁴⁸⁵ y el proceso electoral posterior que dilató, en exceso, el cumplimiento de las obligaciones contraídas en el ámbito europeo.

En todo caso, el triple origen "geográfico" apuntado para el desarrollo de una norma de referencia

⁴⁸⁵ ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., y DÍAZ AZNARTE, M^a T.: "El Delegado de Prevención en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", VV. AA.: XIV Jornadas andaluzas universitarias de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Coord. R. Escudero, CARL, Sevilla, 1995, pág. 7 y ss.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

que, bajo su manto proteja el ámbito de la seguridad y salud laboral a nivel estatal, no implica que las arcaicas técnicas preventivas, inherentes a los procesos productivos, no precisasen de un giro copernicano para su acomodación a los planteamientos vanguardistas de los países más desarrollados en la materia, a la evolución de las nuevas relaciones laborales que van apareciendo y, en definitiva, las exigencias de respuesta a un terreno tan dinámico como el laboral.

Finalmente, tomando como referencia las empresas de reducida dimensión, debe señalarse que en el desarrollo de esta normativa, no se estimaron las singularidades económicas, sociales y de recursos propios de estas entidades lo que desembocó en una mayor dificultad para la aplicación de la normativa en ellas. Esta desconsideración conlleva, además, el incumplimiento de las recomendaciones sobre la pequeña y mediana empresa que tiene prevista la propia Unión Europea⁴⁸⁶ lo que provocó el consiguiente incremento presupuestario que les supuso.

Abundando en este asunto, es menester advertir que precisamente es el personal de estas empresas de reducidas dimensiones y aquellas que presentan unas estructuras muy descentralizadas, quienes tuvieron mayores inconvenientes para ejercer una efectiva participación en materia de prevención de riesgos

⁴⁸⁶ Art. 118 A del Tratado de la Unión Europea

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

laborales como puede constatarse de los siguientes datos:

- En 1997, únicamente el 13'8% de las empresas de 6 a 9 personas en plantilla tenían delegados de prevención⁴⁸⁷.
- En 2016, casi dos décadas después, esta cifra se eleva al 20'5%⁴⁸⁸.

El incremento, aunque sustancial puesto que casi alcanza el 8%, parece insuficiente puesto que, en el amplio periodo indicado en el que existe una efectiva integración y conocimiento de la LPRL, no llega a duplicarse el porcentaje y, en términos absolutos, apenas una de cada cinco empresas de menos de 10 personas trabajadoras puede recurrir a la representación especializada para la defensa de sus intereses preventivos⁴⁸⁹.

⁴⁸⁷ III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, cuyo trabajo de campo fue efectuado del 20 de octubre al 20 de diciembre de 1997

⁴⁸⁸ INSST. *La gestión preventiva en las empresas en España...* *op.cit*, pág. 47 (Tabla 6).

⁴⁸⁹ III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo: La existencia de Delegado de Prevención en los centros de trabajo oscila entre el 58%, según los responsables de empresa, y el 48,6%, según los trabajadores destacando el alto porcentaje de trabajadores que "no saben/no contestan" si hay o no Delegado de Prevención en su centro de trabajo (17,5%).

Por sectores, es Industria en el que con mayor frecuencia se señala la existencia de esta figura representativa en el centro de trabajo (65% según los responsables de empresa, 59% según los trabajadores); y, dentro de Industria, se observan las mayores frecuencias en las ramas de Química, Metal y Otras Industrias.

Por tamaño del centro, es más frecuente la existencia del Delegado de Prevención a medida que aumenta la plantilla, de tal manera que, según los datos aportados tanto por los responsables

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

La respuesta que explique el reducido porcentaje de la implantación del delegado de prevención en las microempresas puede deberse a varios motivos aunque es significativo el nivel de desconocimiento de su existencia por parte del personal empleado en esta tipología de empresas:

- En 1997, el 17,5% de las personas trabajadoras "no saben / no contestan" si hay o no delegado de prevención en su centro de trabajo en 1997⁴⁹⁰.

de empresa como por los trabajadores, existe una asociación lineal positiva entre ambas variables:

- 6 a 9 (13'3% según la empresa, 13'8% según los trabajadores)
- 10 a 49 (35'5% según la empresa, 28'7% según los trabajadores)
- 50 a 249 (68'4% según la empresa, 58'2% según los trabajadores)
- 250 a 499 (78'2% según la empresa, 66% según los trabajadores)
- Más de 500 (85'4% según la empresa, 68'6% según los trabajadores)

IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, cuyo trabajo de campo fue realizado del 20 de septiembre al 20 de noviembre de 1999, indica que un 42,3% de los centros de trabajo de más de 5 trabajadores, según los responsables de empresa, hay algún Delegado de Prevención de riesgos laborales. Respecto a 1997, se ha producido un incremento importante de la presencia de Delegados, pues en esa fecha eran un 28,7% los centros de más de 5 trabajadores en los que se indicaba su existencia.

Por actividad económica, el Metal la rama en la que con mayor frecuencia se señala la presencia de Delegado de Prevención (61%), mientras que, en general, los menores porcentajes se indican en las ramas de Servicios (en todos los casos por debajo del 40%). Por otra parte, esta figura está más implantada en los centros de mayor plantilla.

Por tamaño del centro, sigue la tendencia de la Encuesta anterior, es más frecuente la existencia del Delegado de Prevención a medida que aumenta la plantilla, de tal manera que, según los datos aportados tanto por los responsables de empresa como por los trabajadores, existe una asociación lineal positiva entre ambas variables:

- De 6 a 9 trabajadores (24'2% según la empresa)
- De 10 a 49 trabajadores (48'5% según la empresa)
- De 50 a 249 trabajadores (71'5% según la empresa)
- De 250 a 499 trabajadores (69'5% según la empresa)
- De 500 trabajadores en adelante (82'7% según la empresa)

⁴⁹⁰ III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- En 2011, más de un lustro después, esta cifra se reduce al 13,7%⁴⁹¹.

La mejora del conocimiento de la existencia de la representación especializada es evidente pero es llamativo que en empresas tan reducidas, con rasgos de manifiesta familiaridad, se desconozca si existe o no algún delegado de prevención lo que conduce a interpretar que, posiblemente, lo que existe es una falta de conocimiento de las estructuras representativas del personal trabajador por lo que, en estas empresas, se estaría en una perpetua condena a la orfandad de sus derechos representativos.

⁴⁹¹ VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, cuyo trabajo de campo fue realizado del 19 de octubre de 2011 al 21 de febrero de 2012.

2.2. Estructura de la Ley 31/1995

Partiendo del reconocimiento que la legislación vigente dispensa al derecho de las personas que prestan sus servicios en empresas a la efectiva protección de su salud e integridad y, teniendo como referencia la representación especializada de las personas trabajadoras, en el presente apartado se pretende abordar aquellos puntos críticos y la propuesta de soluciones a problemas que la práctica cotidiana genera en las empresas. Para ello, manteniendo la estructura de la LPRL, se plantea enmarcar el discurso sobre la base de tres elementos sobre los que se asienta el edificio preventivo y en los que se inserta la representación especializada.

Las cuestiones preliminares como espacio en el que se inserta el contexto preventivo de la LPRL y delimitador de las demarcaciones de su actuación.

Las garantías de seguridad y salud y gestión preventiva como escenario de las obligaciones estructurales de toda empresa en materia preventiva y, en íntima relación, los deberes respecto de los colectivos especialmente protegidos, así como la determinación de unos terceros, ajenos a la relación laboral pero influyentes en la seguridad y salud

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

laboral como son los fabricantes, importadores y suministradores.

Los elementos innovadores que incorpora la propia LPRL como componentes clave de las mejoras de la gestión preventiva personalizadas, fundamentalmente en los servicios de prevención, los recursos preventivos así como las preceptivas auditorías preventivas.

2.2.1. Cuestiones preliminares.

Reguladas en el capítulo I, la LPRL expone el marco competencial de la norma preventiva extendiéndose, tanto a las normas reglamentarias como a la regulación convencional y, asumiendo como objeto de la misma, la promoción de la seguridad y salud laboral en base a unos ejes vertebradores para la consecución de sus fines:

- 1º.El establecimiento de unos principios generales que se presentan como los mandamientos innegociables de las medidas preventivas a respetar y, razonablemente, aplicables a todo procedimiento de trabajo por la transversalidad de su contenido⁴⁹². Estos principios no son patrimonio exclusivo empresarial, sino que deben considerarse por la representación especializada como los referentes de sus reivindicaciones en beneficio de sus representados.
- 2º.La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo de los puestos de trabajo evaluados para situarlos en unos estándares aceptables de tolerabilidad con el compromiso de revisión continua para, en la medida de lo posible y, mediante la consideración de la evolución de la técnica o la sustitución de lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, acercarse a la

⁴⁹² Los nueve principios generales se relacionan en el art. 15. 1 de la LPRL

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

utopía del riesgo cero. La búsqueda de la mejora continua también afecta a las competencias de los delegados de prevención por lo que, en su responsabilidad representativa, debería considerarse la propuesta continua de mejoras preventivas.

3°. La información, consulta y participación equilibrada del personal, como elemento referente de la aportación de las personas directamente expuestas a los riesgos laborales existentes en los centros de trabajo, mediante la aceptación de un órgano de representación (delegados de prevención) y, en su caso, otro de participación (Comité de Seguridad y Salud) garantes de una óptima contribución a la política preventiva de las empresas en base a su especialización en el conocimiento de las técnicas de seguridad y salud laboral.

4°. La formación del personal en materia preventiva, trascendiendo de la mera enseñanza inherente a los puestos de trabajo⁴⁹³ y, expandiéndose, a la adquisición de conocimientos en materia de emergencias⁴⁹⁴, así como las específicas capacitaciones dirigidas tanto a los recursos técnicos⁴⁹⁵ como a los recursos preventivos⁴⁹⁶. Además de los anteriores procesos formativos y, particularmente para, en la medida de lo posible

⁴⁹³ Art. 19.1 de la LPRL

⁴⁹⁴ Art. 20 de la LPRL

⁴⁹⁵ Art. 30.2 y 5 de la LPRL y arts. 11.1 d), 13.1 y 15.2 del RSP

⁴⁹⁶ Art. 32 bis, apartado 3 de la LPRL.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

garantizar una adecuada defensa de los derechos del personal, cabe resaltar el ineludible deber de las empresas como a sus delegados de prevención⁴⁹⁷. Sobre este asunto se profundizará en el punto 3.6 (especialización), dentro del Capítulo II, del presente estudio.

Conforme al art. 149.1.7^a de la CE, la LPRL y sus profusas normas de desarrollo, forman parte de la legislación laboral por lo que su contenido debe entenderse, como una referencia legal mínima, en un doble sentido⁴⁹⁸:

1º. Ley que establece un marco legal de mínimos donde las normas reglamentarias irán fijando y sintetizando, no solo sus concreciones sino también, en numerosas ocasiones, los aspectos más técnicos de las medidas preventivas⁴⁹⁹ por lo que, para asimilar de forma omnicomprensiva sus

⁴⁹⁷ Art. 37.2 de la LPRL

⁴⁹⁸ Exposición de motivos, apartado 3 de la LPRL

⁴⁹⁹ Vid. RD 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. (BOE n° 188 7/8/1997) Anexo I: Disposiciones mínimas aplicables a los equipos de trabajo y Anexo II: Disposiciones relativas a la utilización de los equipos de trabajo; RD 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. (BOE, n° 60 11/3/2006) ANEXO I. Definiciones, ANEXO II. Medición del ruido, ANEXO III. Instrumentos de medición y condiciones de aplicación; REAL DECRETO 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. (BOE n° 104 1/5/2001) ANEXO I. Lista de valores límite ambiental de aplicación obligatoria, ANEXO II. Valores límite biológico de aplicación obligatoria y medidas de vigilancia de la salud...

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

postulados, no deben obviarse estos contenidos que, en definitiva, provocan su correspondiente aplicación práctica en los centros de trabajo.

2º. Norma que actúa como puntal sobre el que descansa la negociación colectiva, pudiendo desarrollar su función específica para la mejora de aquellos aspectos que acuerden las partes firmantes.

En ambos casos el delegado de prevención debe estar preparado, no solo para la correcta interpretación de la norma, sino también para discernir la documentación técnica aplicable a las posibles situaciones de riesgo que pudieran presentarse en los centros de trabajo.

El extraordinariamente dilatado ámbito de aplicación subjetivo previsto en el art. 3 de la LPRL⁵⁰⁰ constituye otro de los rasgos más

⁵⁰⁰ Art. 3.1 de la LPRL: *Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.*

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

sobresalientes de las novedades que aporta la ley publicada en 1995, puesto que trasciende la mera aplicación estatutaria y se adentra, inexorablemente, en la esfera de las Administraciones Públicas respecto al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario, así como al personal de cooperativas que actúen como socios trabajadores. Para ello, el conocimiento preventivo que debe dominar la representación de las personas trabajadoras tendría que alcanzar aspectos fronterizos con la seguridad y salud laboral como podrían ser la perspectiva de las posibles contratas y subcontratas, incluidos los autónomos o el recurso a las empresas de trabajo temporal (en adelante ETT), así como, en la esfera de la administración pública, la convivencia del personal funcionarial y laboral.

Como colofón a este capítulo introductorio, la LPRL, siguiendo la tradición legislativa comunitaria⁵⁰¹, recapitula una serie de definiciones jurídicas de capital importancia para la correcta armonía entre las posibles interpretaciones que pudieran desprenderse de su significado por lo que, a efectos de estrictamente de la norma preventiva, les confiere un concepto en clave de seguridad y salud

de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

⁵⁰¹ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012. pág. 40.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

laboral. Por su relevancia e interés en el marco del presente trabajo, se destacan los siguientes:

- Personas trabajadoras⁵⁰²: Como se ha apuntado con anterioridad, la norma refiere, además de quienes prevé el TRET⁵⁰³, a las personas con relaciones de carácter administrativo o estatutario prestadoras de servicios en Administraciones Públicas así como a los socios de las cooperativas.
- Empresas⁵⁰⁴: El ámbito subjetivo supera las expectativas estatutarias⁵⁰⁵ agregando a los empleadores enmarcados a las Administraciones Públicas⁵⁰⁶, así como a las sociedades cooperativas.

⁵⁰² Art. 3.1 in fine de la LPRL.

⁵⁰³ Art. 1.1 del TRET: (...) *trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*

⁵⁰⁴ Art. 3.1 in fine de la LPRL.

⁵⁰⁵ Art. 1.2: (...) *las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.*

⁵⁰⁶ Art. 2.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE nº 261, de 31/10/2015): *Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:*

- a) La Administración General del Estado.*
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.*
- c) Las Administraciones de las entidades locales.*
- d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.*
- e) Las Universidades Públicas.*

La propia norma, en su apartado 5, extiende su ámbito de actuación: *El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- Riesgo laboral⁵⁰⁷: Conforme a lo que literalmente regula la norma preventiva, debe entenderse como *la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo* por lo que, además de consolidar la concepción de una obligación empresarial de proveer al personal de todos los medios de seguridad, para garantizar su seguridad sin necesidad que se produzca daño alguno, el legislador exige que su calificación venga determinada en función de su potencial gravedad en función de dos parámetros que deben ser considerados por el técnico competente:

1°. La probabilidad más factible de que se produzca el daño derivado del trabajo.

2°. La severidad o consecuencia que, en el caso de producirse, supondría para la persona expuesta al riesgo.

Como reflexión final debe subrayarse que el concepto riesgo laboral es considerablemente relevante puesto que es el elemento clave sobre el que pivota la garantía de la seguridad y salud laboral, no debiendo confundirse con conceptos similares como factor de riesgo o peligro pudiendo desvirtuar una escrupulosa función representativa orillando los aspectos molares de la prevención de riesgos laborales.

⁵⁰⁷ Art. 4.2 de la LPRL.

2.2.2. Las garantías de seguridad y salud.

Previstas en los capítulos III (Derechos y obligaciones), VI (Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores) y VII (Responsabilidades y sanciones) de la LPRL, se establecen diversas obligaciones que garantizarán el derecho a la seguridad y salud laboral, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Con carácter previo al desarrollo de la aportación de los representantes especializados en materia preventiva a las obligaciones previstas en la LPRL, deben exponerse dos significativas advertencias:

1º. La norma suele referirse a los "representantes de los trabajadores", es decir, no distingue entre los unitarios, sindicales y especializados (delegados de prevención) por lo que, sin perjuicio de lo que se expone en el apartado 3.2 (Delimitación de los representantes) del Capítulo II, en el presente apartado se va a interpretar que la LPRL siempre alude a los delegados de prevención en virtud de la competencia prevista en el art. 36.1 d) de la LPRL: *Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2º. El análisis se centrará en la figura del delegado de prevención, como órgano de representación especializado del personal, sin perjuicio de su pertenencia, donde la legislación preventiva lo exija, al Comité de Seguridad y Salud como integrante de la parte trabajadora aunque, en ocasiones, su deslinde es complejo de formalizar.

Por consiguiente, para conocer las competencias puntuales que la LPRL dispensa a los representantes del personal y analizar las circunstancias que, desde el punto de vista práctico, podrían afectarles, se adopta el criterio acotarlo sobre la figura del sujeto obligado a garantizar la seguridad de la plantilla, distinguiéndose tres apartados fácilmente identificables en la LPRL:

- 1) El deber empresarial sobre obligaciones preventivas específicas (Arts. 16 a 24 de la LPRL)
- 2) El compromiso de la empresa sobre los colectivos especialmente protegidos (Arts. 25 a 28 de la LPRL)
- 3) Los deberes de terceros: fabricantes, importadores y suministradores (Art. 41 de la LPRL)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1) El deber empresarial sobre obligaciones preventivas específicas (Arts. 16 a 24 de la LPRL).

Las concreciones del deber de seguridad exigible a la empresa en materia de seguridad y salud laboral respecto del personal sus trabajadores se concreta en el articulado del capítulo III de la LPRL:

a) Plan de prevención de riesgos laborales

Aunque expresamente la LPRL restringe la contribución de la representación especializada al simple acceso al mismo⁵⁰⁸, parece prudente pensar que la tarea representativa debe interpretarse con mayor amplitud en base a dos argumentos que van a tener notable influencia en las sucesivas obligaciones que se van a ir desplegando con posterioridad:

1º. Sobre la naturaleza del plan de prevención:

La estructura debe incluir aspectos de los que, taxativamente, se requiere una participación que supera el simple acceso de los representantes legales como la designación del personal encargado de las medidas de emergencia o la organización de la formación por lo que, razonablemente, cabe defender que la consulta debe extenderse a la conjunto del documento por su vocación integradora.

⁵⁰⁸ Art. 2.2 del RSP: *El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores...*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2º. En virtud de la cláusula final del art. 33.1 de la LPRL⁵⁰⁹ sobre decisiones con efectos sustanciales sobre la seguridad.

Es incuestionable que el plan de prevención, definido como *la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales*⁵¹⁰ se circunscribe entre las decisiones relativas que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

Respecto a la evaluación de riesgos, la norma le atribuye al delegado de prevención, específicamente, tres contribuciones relevantes:

1º. Debe ser consultado acerca del procedimiento de evaluación⁵¹¹ a utilizar en la empresa o centro de trabajo⁵¹².

⁵⁰⁹ *El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a: f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*

⁵¹⁰ Art. 2.1 del RSP

⁵¹¹ INSHT: Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa. Madrid 2006 pág. 10: Se entiende por procedimiento, la forma especificada de realización de una actividad que debe incluir, como mínimo, qué debe realizarse y cómo debe hacerse (método de

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

La cuestión no es baladí puesto que la representación especializada, para dar respuesta adecuada a la preceptiva consulta, debe conocer que si existiera normativa específica de aplicación, la posibilidad de su simplificación⁵¹³, el ajuste a las condiciones concretas de los factores de riesgo⁵¹⁴ o, en su caso, estimar otros criterios aceptados desde el punto de vista técnico⁵¹⁵.

2º. Tiene la potestad de intervenir en el acuerdo para su periódica revisión.

Considerando el deterioro de los elementos que constituyen el proceso productivo por el

realización). Conviene especificar, además, su objetivo, planificación y organización.

⁵¹² Art. 3.2 del RSP: *De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.*

⁵¹³ La norma privilegia a las pymes con la posible reducción documental, en virtud de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios que incorporó el art. 16.2 bis de la LPRL.

⁵¹⁴ STS de 16 de febrero de 2016; 900/2016; Rec. nº 250/2014 en su fundamento jurídico segundo: *"La empresa no ha tenido en cuenta el papel que la Ley confiere a los delegados de prevención que forman parte del CUSSL y en particular el derecho de consulta y participación en la definición de la metodología a aplicar en el estudio del factor psicosocial así como en el calendario de actuación para la evaluación de los Riesgos Psicosociales en los centros de trabajo"*.

⁵¹⁵ Ejemplo: Normas UNE, Guías del INSHT, del Instituto Nacional de Silicosis y del Ministerio de Sanidad o de instituciones de las Comunidades Autónomas, normas internacionales o, en ausencia de los anteriores, guías de entidades de reconocido prestigio en la materia.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

transcurso del tiempo⁵¹⁶, es absolutamente indispensable la aportación del representante como elemento colaborador de la política preventiva de la empresa.

3°.Facultad de acompañamiento a los técnicos.

Es inherente a una procedente labor representativa la presencia *in situ* de aquellos lugares susceptibles de interés en las evaluaciones de carácter preventivo⁵¹⁷ y, en este caso, cobra especial relevancia la frecuente de la modalidad organizativa mediante el concierto con el correspondiente servicio de prevención ajeno.

c) Equipos de trabajo⁵¹⁸

Aunque el art. 17 de la LPRL no refiere específicamente a la representación especializada encarnada por los delegados de prevención, respecto a los equipos de trabajo es preceptiva la consulta a los mismos porque así lo determina el reglamento de desarrollo⁵¹⁹ al recordar el deber consultivo a las

⁵¹⁶ Art. 6.2 del RSP: (...) *deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.*

⁵¹⁷ Art. 36.2 a) de LPRL.

⁵¹⁸ Definidos en el art. 4.6 de la LPRL como *cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada.*

⁵¹⁹ Art. 6 del RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. (BOE

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

personas trabajadoras o sus representantes respecto de varias cuestiones relacionadas con la elección de:

- 1º. Nuevos equipos y su adaptación a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.
- 2º. Equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, en la medida en la que las decisiones que se tomen influyan significativamente sobre los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores⁵²⁰.

d) Equipos de protección individual (EPIs)⁵²¹

Respecto a esta obligación empresarial cabría reproducir textualmente lo indicado respecto a los

nº 188, de 7 de agosto de 1997): *La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes sobre las cuestiones a las que se refiere este Real Decreto se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

⁵²⁰ La Disposición final primera del RSP, elaborará y mantendrá actualizada una Guía Técnica, de carácter no vinculante, para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual teniendo como dirección electrónica: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/utilizaci%C3%B3n+de+equipos+de+trabajo/8cb41928-5b07-4a9c-a29c-fe140f43320b>

⁵²¹ Definidos en el art. 4.8 de la LPRL que reproduce el art. 2 del RD 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. (BOE nº 140, de 12 de junio de 1997) como *cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

equipos de trabajo por el hecho que el art. 6 del RD 1215/1997 es calcado a lo regulado en el art. 9 del RD 773/1997.

En este caso, el deber vigilante de la representación especializada de las personas trabajadoras debería extenderse a las distintas fases de control que comporta una eficaz gestión de los EPIs:

1º. Selección de los EPIs

El primer paso a considerar es la adecuada definición de sus características y, consecuentemente, la comparación con los EPIs existentes en el mercado por lo que sería muy relevante la consideración del contenido de la Guía Técnica para la utilización por los trabajadores de EPI⁵²², verificar la conformidad del EPI a los riesgos previstos en la evaluación de riesgos y, consecuentemente, elaborar la lista de los equipos seleccionados.

⁵²² Art. 5.3 del RSP contempla la posibilidad de que se utilicen guías del INSST: *"cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, entre otros, las guías técnicas del INSHT"*.

<https://www.insst.es/documents/94886/203536/Gu%C3%ADa+t%C3%A9cnica+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+prevenci%C3%B3n+de+los+riesgos+para+la+utilizaci%C3%B3n+por+los+trabajadores+en+el+trabajo+de+equipos+de+protecci%C3%B3n+individual/c4878c11-26a0-4108-80fd-3ecbef0aee38>

:

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

2°. Selección del proveedor

En la gestión de EPIs debe establecerse una elaboración periódica de las condiciones técnicas de la elección de un nuevo proveedor para un tiempo determinado, la valoración de posibles suministradores definiendo la lista de EPIs, así como el método de suministro que garantice su disponibilidad, la propuesta de un medio ágil y eficaz de entrega a las personas usuarias, por ejemplo cursando peticiones de forma telemática para la posterior recepción por técnico competente con posibilidad de control del delegado de prevención.

3°. Procedimiento de entrega centralizado en el lugar que se determine por la empresa.

El protocolo de entrega debe ser integrado en el plan de prevención de la empresa y, controlado por los delegados de prevención, se garantiza una repetida mecánica para evitar posibles confusiones o innecesarias demoras.

4°. Verificación del proceso de información y formación de las personas trabajadoras.

En el mismo acto de entrega de los EPIs y, con el conocimiento de los delegados de prevención de los protocolos establecidos en la empresa, debería facilitarse toda la información prevista en el art. 18 de la LPRL así como la ineludible formación para su adecuado uso conforme al art. 19 de la LPRL.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

5º. Cooperación en la sensibilización para su uso, almacenamiento, mantenimiento, limpieza o desinfección.

En el marco de las obligaciones del personal de la plantilla prevista en el art. 29 de la LPRL, la representación especializada, sin perjuicio de su condición, a su vez, de persona trabajadora, deberán colaborar para el adecuado aquellas cuestiones tendentes al facilitar la duración de la vida de los EPIs facilitados por la empresa.

e) Información

Como deber de especial transcendencia por su carácter preparativo y su proyección sobre otras obligaciones, la información preventiva tiene una doble vertiente de interés respecto al delegado de prevención:

1º. Como sujeto pasivo del deber informador

Emanado del art. 18 de la LPRL respecto a los riesgos inherentes a los puestos del personal y los existentes en la empresa, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables así como cualquier otra acción prevista debe, inexcusablemente, tener al delegado de prevención como destinatario para que, en el ejercicio de sus

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

derechos formule cuantas observaciones entienda oportunas.

2º. Como órgano consultivo

El delegado de prevención debe ser destinatario de los procedimientos que la empresa haya decidido implantar para la transmisión de la información indicada en virtud de lo previsto en el art. 36.1 c) de la LPRL.

Por tanto, la actividad que se requiere del delegado de prevención estriba en el conocimiento material de lo que se le informa y, a su vez, de la propuesta de los cauces por los que debería fluir el mensaje preventivo para garantizar su éxito puesto que, no debe olvidarse, que la información consiste en dar a conocer algo a alguien asegurándose que éste ha comprendido su contenido, por lo que sería muy conveniente establecer mecanismos de retroalimentación para garantizar su efectividad.

f) **Formación**

En similar contexto a lo descrito para la obligación informativa, debería exponerse el compromiso formativo que deben asumir las empresas y, correlativamente, las demandas representativas sobre su contenido poniendo de relieve la diferencia puntualizada con anterioridad entre ambos conceptos.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

La formación preventiva debe ser consustancial con la propia del puesto de trabajo y no segregarse de un mismo tronco común puesto que, con ello, se consigue la pertinente integración preventiva. No obstante, específicamente en el marco preventivo, deben hacerse las siguientes consideraciones que deberán formar parte de las competencias de los representantes especializados en seguridad y salud laboral:

1º. Vigilancia del proceso formativo

Los delegados de prevención, en su faceta vigilante, deben controlar que se certifique la impartición de la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada que demanda la norma por lo que, salvo que se haya establecido mediante negociación colectiva.

El control de la representación debe, en todo caso, centrarse en que el diseño del proceso formativo se debería conformar en el marco de unos parámetros objetivos, mediante unas adecuadas propuestas técnicas, susceptibles de ser planteadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud⁵²³:

- a. La expresa petición legal de una formación teórica y práctica debe ser estructurada de forma coherente para que, en la medida de lo

⁵²³El art. 39.1 de la LPRL, respecto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, determina su participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos y, particularmente, lo relativo a la organización de la formación en materia preventiva.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

posible, la adecuada interrelación entre ambas contribuya a una política formativa coherente, coordinada y eficaz.

- b. La indeterminación de la norma respecto a conceptos como "suficiente" y "adecuada", debería objetivarse en base a unos criterios temporales concretos que, desde el punto de vista técnico, sustenten tanto el itinerario formativo, así como la periodicidad en la impartición del programa docente.
- c. En el mismo sentido cabría apelar a una concreción del significado preciso de "*cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe*" o "*se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo*" por lo que cabría considerar las reglas estatutarias previstas tanto en su art. 39 del TRET para el caso de una movilidad funcional, como el art. 41 del TRET respecto de una posible modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando excedan de los límites de la anterior.

2º. Medios de impartición

Respecto al contexto en que debe impartirse la formación, la norma habilita para su impartición mediante medios propios o concertando con servicios ajenos por lo que la representación especializada podría enfrentarse a no pocas dudas que plantea su aplicación práctica:

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

a. Atendiendo a la etérea acepción de "servicios ajenos" como posibilidad de impartición formativa por las empresas, cabe advertir que el criterio restrictivo que la administración pública realiza sobre el asunto, reconduciendo exclusivamente hacia los servicios de prevención ajenos el monopolio de su aquellas entidades acreditadas como servicios de prevención ajenos⁵²⁴, impide la posibilidad de profesionales independientes cualificados o entidades especializadas. No obstante, se viene admitiendo la posibilidad de externalizaciones de los servicios a profesionales o entidades si fuese preciso para la realización de

⁵²⁴ Vid. Oficio de la Subdirección General para la coordinación en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos y medidas de igualdad de 29 de septiembre de 2008 (Referencia DGT - SGON - 109RO):...señala el artículo 19 de la LPRL que "se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos". Por servicios ajenos hay que entender servicios de prevención ajenos. Siendo la formación específica que debe recibir un trabajador una actividad preventiva, la única posibilidad de que pueda llevarse a cabo por alguien externo a la empresa es que la imparta un servicio de prevención, pues es claro que la empresa puede asumir la organización de las actividades preventivas o concertarla con una entidad ajena a la empresa, pero, si la concierta con una entidad externa, solo podrá hacerlo con un servicio de prevención, pues son los únicos autorizados para llevar a cabo actividades preventivas entre las cuales, por cierto, se incluye la información y formación de los trabajadores (artículo 31.3 d) de la LPRL). Con ello debe quedar claro que este tipo de formación aparte del personal propio cualificado de la propia empresa, no puede ser impartida por profesionales independientes, ni por entidades que no asuman la condición de servicio de prevención ajeno respecto a la empresa. En idéntico sentido se expresan los Oficios de

1. Subdirección General de Ordenación Normativa de 7 de febrero de 2014 (Referencia DGE - SGON - 479AV).
2. Dirección Provincial de la ITSS de Valencia de 11 de abril de 2014 (Referencia 46/0006724/14).

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

actividades que requieran ciertos conocimientos especiales de las funciones asignadas a los servicios de prevención ajenos y, concretamente, en el caso de docentes especializados en la materia preventiva a impartir en virtud de art. 19.2 a) del RSP⁵²⁵. En definitiva, la inicial rigidez normativa se dulcifica siempre que se respete el control que la norma preventiva le concede a los servicios de prevención ajenos.

- b. La estricta interpretación expuesta en el punto anterior, así como el carácter próximo a las prácticas monopolísticas derivadas de la vigente legislación, cabría cuestionarse si acudimos a la literalidad del art. 7.3 de la DM 89/391, al prever que el *empresario deberá recurrir a competencias (personas o servicios) ajenas a la empresa y/o al establecimiento*, si las competencias son insuficientes para organizar las actividades de protección y de prevención. La excesiva limitación de la externalización de la formación del art. 19 de

⁵²⁵ *Las entidades asumirán directamente el desarrollo de aquéllas funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que hubieran concertado y contribuirán a la efectividad de la integración de las actividades de prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan:*

a) Subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

la LPRL⁵²⁶, cercena la posible intervención de "personas", además de "servicios" podría plantearse como una alternativa que relajaría el estricto encorsetamiento interpretativo de la Subdirección General de Ordenación Normativa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La cuestión no es baladí puesto que la controversia ha sido objeto de denuncia ante la Comisión Europea por la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL)⁵²⁷.

c. La trascendencia de la imposibilidad de ampliar el abanico de formadores preventivos afectaría, por ejemplo a la preceptiva docencia respecto de los riesgos inherentes al manejo de equipos de trabajo puesto que, parecería razonable, la posibilidad de habilitar al personal de la entidad fabricante o suministradora, posiblemente mucho más capacitado que el personal técnico del servicio de prevención ajeno puesto que, de forma sincrónica, podría abordar tanto la formación de su manejo como sus derivaciones sobre la seguridad.

3°. Normas relacionadas con la actividad formativa.

En referencia a la formación preventiva regulada en el art. 19 de la LPRL, sobre la que

⁵²⁶ PÉREZ MERLOS, R.: Análisis sobre la formación en prevención de riesgos laborales en España. Luces y sombras, Carta Gráfica S.L., Junio 2017. pág. 16

⁵²⁷<https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2015/02/DenunciaCE.pdf>

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

gravitan numerosas disposiciones legales inherentes a la función representativa⁵²⁸, cabría hacer una somera recopilación de las principales normas a considerar por los delegados de prevención que, por su heterogénea naturaleza, podría clasificarse del siguiente modo:

- A. Normas de aplicación transversal
- B. Normas destinadas a colectivos específicos
- C. Normas reservadas a ciertos sectores de actividad
- D. Normas para equipos de trabajo y de protección
- E. Normas en el caso de presencia de riesgos definidos.
- F. Normas ante la presencia de riesgos higiénicos.

⁵²⁸ INSST. Normativa sobre formación en PRL.
<https://www.insst.es/normativa-sobre-formacion-prl>

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

A. Normas de aplicación transversal

La efectiva integración preventiva y protectora del personal de plantilla requiere de una constante impregnación de unos elementos cardinales y, por ello, el delegado de prevención debe, inexorablemente, conocer y dominar la formación que refiere en seguridad y salud laboral al tener una proyección notable tanto sobre la normativa específicamente preventiva, como sobre aquella que, no siéndolo, regula esporádicamente aspectos formativos.

o Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La estructura y contenidos del prescindible art. 19 del TRET quedaron sobrepasadas ampliamente por el contenido de la LPRL y consecuentemente, su apartado 4⁵²⁹, respecto de la obligación formativa, puesto que, además de reiterar lo regulado en el art. 19 de la LPRL, invoca a los términos señalados en la norma específica y en sus normas de desarrollo, en

⁵²⁹*El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

cuanto les sean de aplicación. No obstante, manteniéndose el precepto estatutario indicado, debe considerarse como un referente en la función representativa del delegado de prevención.

oLEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación preventiva tiene una marcada presencia en la LPRL que trasciende los postulados de su art. 19, específicamente dedicado a las obligaciones empresariales respecto a la adquisición de habilidades por el personal para el efectivo control de los riesgos. Como prueba de ello, merece destacarse las siguientes referencias formativas que afectan a las competencias del delegado de prevención:

1º. Las connotaciones entre las obligaciones específicas empresariales:

- Procedentes de los principios de acción preventiva⁵³⁰ íntimamente ligados a la responsabilidad *in eligendo* empresarial
- La derivada de las posibles medidas de emergencia⁵³¹ al disponer la designación del personal competente.

⁵³⁰ Art. 15.1 de la LPRL: *El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:*

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Art. 15.2 de la LPRL: *El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- En caso de riesgo grave e inminente⁵³² al prever, *habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición*, el control del riesgo.
- 2°. Las previsiones legales sobre el colectivo del personal que prestan relaciones de trabajo temporal, de duración determinada quienes, con carácter previo al inicio de su actividad, precisan unas aptitudes profesionales determinadas⁵³³. Así mismo, en el caso del personal puesto a disposición por las ETT, y sin perjuicio de lo regulado en el RD 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las ETT, les corresponde las obligaciones formativas sin perjuicio de que la empresa usuaria informe de las cualificaciones requeridas⁵³⁴.
- 3°. Entre las cuestiones formativas emanadas de la consulta y participación de los trabajadores cabe resaltar el deber de

⁵³¹ Art. 20 de la LPRL: El empresario debe designar al personal que deberá *poseer la formación necesaria...*

⁵³² Art. 21.1 de la LPRL: *Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:*

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

⁵³³ Art. 28.2 de la LPRL

⁵³⁴ Art. 28.5 de la LPRL

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

consulta respecto al proyecto y organización de la formación⁵³⁵, la necesidad de proporcionar a los delegados de prevención la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones⁵³⁶, así como la participación del Comité de Seguridad y Salud en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del proyecto y organización de la formación en materia preventiva⁵³⁷.

- 4º. Específicamente, respecto a la obligación de coordinación de actividades empresariales, cabe considerar el RD 171/2004, al exigir al empresario principal, con carácter previo al inicio de la actividad, reclamar a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten, por escrito, que han realizado sus compromisos formativos en prevención de riesgos⁵³⁸, para las obras y servicios contratados. Abundando en la importancia que el legislador concede a este deber empresarial, impone que la persona encargada de la coordinación de las actividades preventivas tendrá, como mínimo, la capacitación para el desempeño de las funciones del nivel intermedio⁵³⁹.

⁵³⁵ Art. 33.1 e) de la LPRL

⁵³⁶ Art. 37.2 de la LPRL

⁵³⁷ Art. 39.1 a) de la LPRL

⁵³⁸ Art. 10.2 del RD 171/2004.

⁵³⁹ Art. 14.4 del RD 171/2004.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

oRD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

La regulación prevista en la LPRL del contexto formativo tiene su concreción, en el marco reglamentario, en tres ámbitos bien diferenciados:

1°. En el terreno de las herramientas del plan de prevención, mediante la necesidad de disponer de una evaluación de riesgos, instrumento idóneo para eliminar o reducir el riesgo a través de la formación del personal⁵⁴⁰ y su consecuente planificación de la actividad preventiva como eje sobre el que se envuelve la efectiva integración preventiva⁵⁴¹.

2°. En el ámbito de las modalidades organizativas de la prevención, al atribuir a los expertos de los servicios de prevención propios los planes de formación del personal de la empresa⁵⁴².

3°. En la esfera de la negociación colectiva, la posibilidad de establecer criterios para la determinación de la formación en materia

⁵⁴⁰ Art. 3.1 a) del RSP

⁵⁴¹ Art. 9.2 del RSP

⁵⁴² Art. 15.2 del RSP

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

preventiva de las personas trabajadoras y de los delegados de prevención⁵⁴³.

oRD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

En el contexto de la especial protección que la norma preventiva dispensa a las personas trabajadoras cedidas por las ETT, el legislador establece un entramado obligacional que garantiza la idoneidad del personal que desempeñará sus tareas en la empresa usuaria.

- 1º. Como punto de partida, es *conditio sine qua non* que las empresas usuarias trasladen la evaluación de riesgos del puesto a cubrir, especificando la formación preventiva que debe poseer el trabajador cedido⁵⁴⁴.
- 2º. Concretado el trabajo a desempeñar, se origina una especie de responsabilidad in eligendo para la ETT al obligarle a que se asegure, previamente a la puesta a disposición, la contratación o asignación al servicio de personal que demuestre la suficiente formación teórico - práctica indispensable para el puesto de trabajo

⁵⁴³ D.A. 7ª del RSP

⁵⁴⁴ Art. 2.2 c) del RD 216/1999

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

objeto del contrato de puesta a disposición suscrito entre La empresas contratantes⁵⁴⁵.

3°. Si no hubiese personal formado en materia preventiva, la norma prevé que, con medios propios o concertados y durante el tiempo necesario, se impartirá el oportuno adiestramiento durante la cesión pactada⁵⁴⁶.

4°. En último término, si resultase ineludible una especial enseñanza dentro de las instalaciones de la empresa usuaria, se podrá impartir tanto por la ETT como por la empresa usuaria y, con cargo a la primera, previo acuerdo escrito entre ambas empresas. La robusta estructura obligacional tiene su correspondencia en el doble mecanismo representativo que afecta a la puesta a disposición pudiendo, en este caso, tener una doble fiscalización tanto por los delegados de prevención de la empresa usuaria como por los de la ETT.

ORD LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS).

En el ámbito de la colaboración de las empresas con la ITSS, tanto los trabajadores como sus legales representantes, entre los que

⁵⁴⁵ Art. 3 c) del RD 216/1999

⁵⁴⁶ Art. 3 d) del RD 216/1999

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

se encuentran los delegados de prevención, podrán recurrir a su asistencia si entienden que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la empresa son exiguos para garantizar de forma efectiva la seguridad y la salud en el trabajo del personal⁵⁴⁷. Por consiguiente, para una adecuada cooperación con el órgano inspector por parte de la representación preventiva, cabría estructurar los posibles incumplimientos de los deberes formativos tipificados en la norma sancionadora laboral sobre tres aspectos bien diferenciados:

- 1º. La insuficiente formación inherente a los puestos de trabajo supondría una infracción grave⁵⁴⁸. En esta caso el legislador, posiblemente haciendo un excesivo acto de fe, no prevé que exista una carencia total de formación por lo que el órgano sancionador, en su caso, podría proponer los grados medio o máximo, atendiendo a los criterios de graduación de las sanciones previstos en la norma⁵⁴⁹.
- 2º. La formación específica del puesto de trabajo convive con la obligación de proporcionar el adecuado conocimiento técnico, tanto a los trabajadores designados como a los delegados

⁵⁴⁷ Art. 40.1 de la LPRL

⁵⁴⁸ Art. 12.8 de la LISOS

⁵⁴⁹ Art. 39.1 de la LISOS

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

de prevención⁵⁵⁰, por lo que su falta de prestación también sería susceptible de sancionarse de forma grave. En este caso, aunque la norma no extiende el incumplimiento a la formación indispensable para desempeñar las funciones inherentes a los integrantes del servicio de prevención propio, cabría interpretar que, de forma analógica, merecería el mismo grado de sanción así como quienes presten sus servicios en el marco de los servicios de prevención mancomunados previstos en el art. 21 del RSP.

3º. La preceptiva consulta respecto al recurso a un servicio de prevención externo⁵⁵¹ conlleva, implícitamente, el control por parte de los representantes especializados de las obligaciones legales intrínsecas a su acreditación en caso de concertarse la formación⁵⁵². El incumplimiento podría alcanzar la graduación de muy grave si se certificase la formación sin contar con la preceptiva autorización o si estuviese suspendida o extinguida⁵⁵³ así como mantener vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo o certificar actividades docentes no desarrolladas en su totalidad⁵⁵⁴. Como en el caso expuesto de la formación

⁵⁵⁰ Art. 12.12 de la LISOS

⁵⁵¹ Art. 33.1 b) de la LISOS

⁵⁵² Art. 12.21 y 26 de la LISOS

⁵⁵³ Art. 13.11 de la LISOS

⁵⁵⁴ Art. 13.12 de la LISOS

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

inherente a los puestos de trabajo, la norma tampoco contempla como elemento sancionador la posible justificación de cursos "fantasma" que pudieran ser acreditados sin su efectiva impartición por lo que cabría apelar a la solución esgrimida con anterioridad, planteando la posibilidad de valorar los grados medio o máximo previstos en la LISOS para las infracciones de carácter muy grave.

- 4º. El sector construcción, por su consustancial exposición a una probada multiplicidad de riesgos laborales y la inherente vinculación con la subcontratación, supone una particular atención para el legislador y, consecuentemente, su reflejo en la norma sancionadora para los intervinientes en los diferentes centros de trabajo. Por ello, la vigilancia de la representación especializada de los trabajadores debe encaminarse al control de las obligaciones de la formación preventiva necesaria, tanto para el personal de las empresas subcontratistas⁵⁵⁵ como las contratistas⁵⁵⁶ pudiendo, en su caso, verse elevadas al grado de muy grave cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a su regulación reglamentaria para las obras de construcción.⁵⁵⁷.

⁵⁵⁵ Art. 12.27 a) de la LISOS

⁵⁵⁶ Art. 12.28 c) de la LISOS

⁵⁵⁷ Arts. 13.15 a) y 13.16 b) de la LISOS

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

B. Normas destinadas a colectivos específicos

El control efectivo de la formación preventiva requiere, para la representación especializada en materia preventiva, una especial comprensión sobre las idiosincrasias que afectan a determinados colectivos que, por sus singulares rasgos, merecen unas particulares medidas de seguridad.

El caso de las Administraciones Públicas que deben conjugar la presencia de recursos preventivos con la coordinación de actividades cuando, en un mismo centro de trabajo, desarrollen actividades personas de otra u otras Administraciones Públicas o de otra u otras empresas o autónomos⁵⁵⁸.

El personal militar de las fuerzas armadas, cuya formación preventiva debe insertarse en los diferentes niveles de la enseñanza militar⁵⁵⁹, también requiere de aspectos formativos dentro de sus centros al disponer que el Jefe del establecimiento deberá consultar al personal civil, con la debida antelación, sobre el proyecto y la organización de la formación

⁵⁵⁸ Art. 9.1 del RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado sobre la Presencia de recursos preventivos y coordinación de actividades empresariales.

⁵⁵⁹ Art. 9 del RD 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las fuerzas armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

preventiva⁵⁶⁰, a través de los delegados de prevención a los que, el Ministerio de Defensa facilitará los medios y la formación preventiva indispensable para el ejercicio de sus funciones⁵⁶¹.

En similares términos cabría interpretar la norma preventiva que afecta a la representación del personal funcionario tanto del Cuerpo Nacional de Policía como de la Guardia Civil.

Respecto a los primeros, el reglamento concreto de aplicación estima que los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo incluyendo, expresamente, tanto el derecho a la formación sobre seguridad y salud como a la participación a través de sus legales representantes⁵⁶² estimulando, como uno de los principios generales de la función policial, el interés de los funcionarios por la seguridad y la salud en el trabajo a través de adecuados mecanismos de formación e información⁵⁶³. En consonancia con el deber indicado al Ministerio de Defensa respecto a los delegados de prevención del personal militar, la Dirección General de la Policía

⁵⁶⁰ Art. 3 e) del RD 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

⁵⁶¹ Art. 6.4 del RD 1932/1998, de 11 de septiembre...

⁵⁶² Art. 3.1 del RD 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

⁵⁶³ Art. 4 g) del RD 2/2006, de 16 de enero...

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

también les proporcionará la formación y recursos precisos para el desempeño de sus competencias⁵⁶⁴.

Aunque con un desarrollo menor, el legislador también establece que, para el personal de la Guardia Civil, su Dirección General garantizará una formación suficiente y adecuada adaptando los planes de formación continua⁵⁶⁵.

Como colofón a lo expuesto sobre Policía Nacional y Guardia Civil, cabe reseñar que las respectivas normas conceden a los delegados de prevención la previsión de una vigilancia sobre la materia preventiva, incluso con carácter previo al efectivo ingreso en los respectivos cuerpos:

En el marco del Cuerpo Nacional de Policía, que *durante los procesos de formación para el ingreso, en los cursos de capacitación para la promoción a las distintas categorías y en los cursos de especialización preceptiva para acceder al desempeño de aquellos puestos de trabajo que así esté establecido, cada funcionario reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales*⁵⁶⁶ mediante la adopción de las medidas oportunas para que en los planes de estudios incluyan, obligatoriamente, las materias

⁵⁶⁴ Art. 14.5 del RD 2/2006, de 16 de enero...

⁵⁶⁵ Art. 9 del RD 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

⁵⁶⁶ Art. 8 del RD 2/2006, de 16 de enero...

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el ámbito policial⁵⁶⁷.

Similares obligaciones dispone el legislador al Cuerpo de la Guardia Civil al conceder, el plazo de un año, para efectuar los ajustes precisos en los planes de estudios de sus centros de formación y, de este modo, asegurar los conocimientos preventivos básicos⁵⁶⁸.

C. Normas reservadas a ciertos sectores de actividad

La actividad desempeñada por la empresa también puede ser un criterio a considerar por los representantes del personal para la adecuada defensa de sus derechos. Entre los sectores más significativos a los que el legislador les presta su atención cabe referirse a las actividades de minería, la pesca y la construcción.

Sin perjuicio de la ancestral preocupación por la seguridad laboral en la actividad minera, como ya se ha desarrollado en la parte histórica del presente estudio, las competencias de vigilancia por parte de los delegados de prevención tienen una específica

⁵⁶⁷ Disposición adicional 3ª del RD 2/2006, de 16 de enero..., sobre la inclusión de las materias de prevención de riesgos en los planes de formación, promoción y especialización de los Centros docentes policiales.

⁵⁶⁸ Disposición adicional 6ª del RD 179/2005, de 18 de febrero..., referente a la adaptación de los planes de estudios.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

relevancia en la búsqueda del efectivo control de los riesgos, al ser una tarea que habitualmente se desarrolla en espacios confinados expuestos a riesgos muy heterogéneos como derrumbes, golpes, ausencia de oxígeno, presencia de gases tóxicos o, incluso, peligros de tipo ergonómico o psicosocial.

Por todo ello, con buen criterio preventivo, la norma exige un plus de obligación a las empresas e, ineludiblemente, de conocimientos a al personal trabajador imponiendo, además de una adecuada formación, una probada experiencia a la par que una contrastada aptitud⁵⁶⁹ siendo, los delegados de prevención, los propuestos para transmitir la información sobre los riesgos laborales⁵⁷⁰.

La preceptiva formación preventiva en la actividad minera y, por lo tanto el control de los representantes legales, se extiende a cuestiones de emergencia como los primeros auxilios al imponer a las empresas la oferta de la formación necesaria, sobre la

⁵⁶⁹ El RD 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras prevé, entre la disposiciones mínimas comunes aplicables a las industrias extractivas que *En todos los lugares de trabajo ocupados por trabajadores deberá haber un número suficiente de ellos con las aptitudes, la experiencia y la formación necesarias para realizar las tareas que tengan asignadas.* (Anexo A, Apartado 1.4)

⁵⁷⁰ Anexo A, apartado 1.5 del RD 1389/1997: *La información sobre los riesgos laborales se hará a través de los Delegados de Prevención allí donde estén establecidos, de acuerdo a lo señalado en el artículo 18.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

utilización del equipo de primeros auxilios a un número suficiente de personas trabajadoras⁵⁷¹.

Como última reflexión respecto de sector minero, cabe reseñar que la preocupación por la seguridad laboral trasciende de la mera normativa genérica al complementarse, por sus exclusivas originalidades, con la publicación de Instrucciones Técnicas Complementarias⁵⁷², referente a la formación preventiva en los distintos puestos de trabajo de la actividad extractiva⁵⁷³.

La actividad pesquera también es destinataria de específicas cautelas preventivas por lo que, los representantes especializados en materia preventiva y, para la defensa de los intereses del personal que representan, deben tener como referencia al armador que, sin perjuicio de la responsabilidad del capitán del buque, garantizará que todos ellos reciban una

⁵⁷¹ Anexo A, apartado 12.5 del RD 1389/1997.

⁵⁷² Órdenes aprobadas por el Ministerio de Industria y Energía para el desarrollo y ejecución del Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprobó el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera de aplicación directa en todas las Comunidades autónomas que carezcan de competencia para reglamentar esta materia y, como derecho supletorio a falta de desarrollo reglamentario autonómico, en aquellas Comunidades que tuvieran competencia para verificarlo, o en caso de laguna o insuficiencia de su regulación propia, o por remisión expresa.

⁵⁷³ ORDEN ITC/1316/2008, de 7 de mayo, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio por la que se aprueba la instrucción técnica complementaria 02.1.02 «Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera. (BOE núm.116, de 13 de mayo 2008) y ORDEN ITC/2585/2007, de 30 de agosto, por la que se aprueba la Instrucción técnica complementaria 2.0.02 «Protección de los trabajadores contra el polvo, en relación con la silicosis, en las industrias extractivas», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera. (BOE núm.245, de 11 de octubre 2011)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

formación e información adecuadas sobre la salud y la seguridad a bordo de los buques de pesca⁵⁷⁴.

La formación preventiva para esta actividad se centra, primordialmente, en la utilización de los aparejos de pesca y de los equipos de tracción por ser, objetivamente, los equipos de trabajo de mayor fuente de siniestralidad. Como en el caso de la minería, las situaciones de emergencia, también cobran especial protagonismo, al incidir el legislador en el conocimiento de las técnicas de la lucha contra incendios y el uso de medios de salvamento y supervivencia⁵⁷⁵, haciéndolo extensible a las personas que puedan tripular un buque⁵⁷⁶.

En el sector construcción debe advertirse que la función vigilante de los delegados de prevención sobre la formación de riesgos laborales debe distinguir el aspecto material, inherente a las actividades propias del puesto de trabajo y el aspecto formal, derivado de la posible estructura de contrataciones y subcontrataciones que pudieran presentarse en una obra de construcción y, especialmente, desde la entrada en vigor de las normas reguladoras de la externalización de los trabajos por las empresas⁵⁷⁷. La aparición de

⁵⁷⁴ Art. 6.1 del RD 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

⁵⁷⁵ Art. 6.3 del RD 1216/1997, de 18 de julio.

⁵⁷⁶ Art. 7.2 del RD 1216/1997, de 18 de julio.

⁵⁷⁷ Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción y el RD 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

las normas centradas en aspectos de contratación en el sector construcción, no es obstáculo poner en valor el deber empresarial respecto a la formación del personal de obra destinado para el manejo de equipos de trabajo con un específico riesgo puesto que el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, impone que reciban una formación más especializada quienes maniobren aparatos elevadores y los accesorios de izado, incluidos sus elementos constitutivos, sus elementos de fijación, anclajes y soportes⁵⁷⁸, los vehículos y maquinaria para movimiento de tierras y manipulación de materiales⁵⁷⁹ o las instalaciones, máquinas y equipos, incluidas las herramientas manuales o sin motor⁵⁸⁰. Como en los sectores anteriormente descritos, las situaciones de emergencia deben estar convenientemente pertrechadas por lo que, el control de los representantes legales, debe asegurar que se garantiza que los primeros auxilios puedan prestarse, en todo momento, por personal con la suficiente formación para ello⁵⁸¹.

⁵⁷⁸ ANEXO IV Disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deberán aplicarse en las obras, PARTE C (Disposiciones mínimas específicas relativas a puestos de trabajo en las obras en el exterior de los locales), punto 6 b) (Aparatos elevadores)

⁵⁷⁹ RD 1627/1997, de 24 de octubre. ANEXO IV, PARTE C, punto 7 c) (Vehículos y maquinaria para movimiento de tierras y manipulación de materiales)

⁵⁸⁰ RD 1627/1997, de 24 de octubre. ANEXO IV, PARTE C, punto 8 b) 4º (Instalaciones, máquinas y equipos)

⁵⁸¹ ANEXO IV Disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deberán aplicarse en las obras, PARTE A, punto 14 (Primeros auxilios) del RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

En último lugar cabe apostillar que, respecto al compromiso de la formación en el terreno de la contratación, corresponde a los delegados de prevención la verificación que los recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, de las empresas contratistas y subcontratistas en las obras de construcción, cuentan con la suficiente formación preventiva⁵⁸² sin perjuicio de la acreditación prevista en el art. 10 de la Ley 32/2006 y su reglamentación en el art. 12 del RD 1109/2007.

D. Normas para equipos de trabajo y de protección

La formación preventiva se extiende también a las normas reglamentarias que deben observarse en relación a la obligación prevista en el art. 17 de la LPRL sobre dos aspectos íntimamente ligados a la seguridad y salud laboral: los equipos de trabajo y los equipos de protección.

En relación con los equipos de trabajo, el delegado de prevención debe asegurarse que el personal implicado recibe una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse sobre

⁵⁸² Art. 4.2 a) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción desarrollado por el art. 4.2 del RD 1109/2007, de 24 de agosto.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

los mismos con las determinaciones que la norma regula⁵⁸³. La formación preventiva alcanza un nivel relevante cuando se trata de equipos de especial riesgo, como el trabajo con vehículos automotores cuya conducción requiere de una especial cualificación y una concreta designación por los responsables de la empresa⁵⁸⁴ por lo que la empresa debe informar, periódicamente, a los representantes especializados del personal adscrito a los mencionados equipos. En la misma situación se encontrarían quienes lleven a cabo tareas de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones⁵⁸⁵, en la que los delegados de prevención deben vigilar que dispongan del preceptivo carné de gruista u operador de grúa torre⁵⁸⁶ o, en el caso de grúas móviles autopropulsadas⁵⁸⁷, que hayan obtenido el carné de operador de grúa móvil autopropulsada⁵⁸⁸.

⁵⁸³ Art. 5.2 del RD 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

⁵⁸⁴ Anexo II (Disposiciones relativas a la utilización de los equipos de trabajo) 2 (Condiciones de utilización de equipos de trabajo móviles, automotores o no) del RD 1215/1997:

1. La conducción de equipos de trabajo automotores estará reservada a los trabajadores que hayan recibido una formación específica para la conducción segura de esos equipos de trabajo.

⁵⁸⁵ Art. 7 del RD 836/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba una nueva Instrucción técnica complementaria «MIE-AEM-2» del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones.

⁵⁸⁶ Anexo VI del RD 836/2003.

⁵⁸⁷ Art. 8 del RD 837/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción técnica complementaria «MIE-AEM-4» del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas móviles autopropulsadas.

⁵⁸⁸ Anexo VIII del RD 837/2003.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

La aplicación de políticas preventivas debe ser observada en todos los espacios laborales, incluso en aquellos en los que pudiera parecer que no existen riesgos. En este caso el legislador hace especial mención a los riesgos derivados del uso y manejo de equipos de trabajo que incluyen pantallas de visualización de datos en previsión de los posibles riesgos, preferentemente ergonómicos y psicosociales, que podrían derivarse de su utilización⁵⁸⁹.

Considerando que la protección individual del personal, superado el espacio preventivo, es el último eslabón de la cadena de protección, los delegados de prevención deben tener especial celo en su efectivo cumplimiento empresarial verificando que los usuarios, previstos en la evaluación de riesgos de sus puestos y, con carácter previo a su utilización son⁵⁹⁰:

- 1°. Informados de los riesgos contra los que les protegen, de las actividades u ocasiones en las que deben utilizarse suministrando instrucciones, preferentemente por escrito, de su precedente uso y mantenimiento.
- 2°. Formados, tanto en cuestiones teóricas como prácticas, pudiendo organizar sesiones de entrenamiento cuando la complejidad o la simultaneidad de su utilización lo requiera.

⁵⁸⁹ Art. 5 del RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

⁵⁹⁰ Art. 8.2 del RD 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

E. Normas en el caso de presencia de riesgos definidos.

La eventual especialidad de unos riesgos en el centro de trabajo no debe ser obstáculo para su control por parte de la empresa, así como la demanda de la adopción de las medidas que fueren precisas por los delegados de prevención.

En el caso de la posible formación de atmósferas explosivas, además de la propia del puesto de trabajo⁵⁹¹, el delegado de prevención debe cerciorarse que la empresa confiará las verificaciones a cualquiera de las alternativas que propone la norma⁵⁹²: Técnicos de prevención con formación de nivel superior, personas trabajadoras con experiencia certificada de, al menos dos años, en la prevención de explosiones o, en último término, personas trabajadoras con formación específica impartida por una entidad pública o privada con capacidad para

⁵⁹¹ RD 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo. Anexo II.A (Disposiciones mínimas destinadas a mejorar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores potencialmente expuestos a atmósferas explosivas): 1. (Medidas organizativas) 1 (Formación e información de los trabajadores): *El empresario deberá proporcionar a quienes trabajan en áreas donde pueden formarse atmósferas explosivas una formación e información adecuadas y suficientes sobre protección en caso de explosiones, en el marco de lo establecido en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

⁵⁹² RD 681/2003. Anexo II.A: 2. (Medidas de protección contra las explosiones) punto 8.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

desarrollar actividades formativas en prevención de explosiones.

Respecto a la formación concerniente al riesgo de contacto eléctrico, el legislador mantiene, como en los casos anteriores, la obligación de probar que personal y representantes reciban una formación propicia sobre el citado riesgo, así como sobre las medidas de prevención y protección⁵⁹³ pero, en referencia al factor de riesgo eléctrico, se agrega la figura de la persona trabajadora cualificada en instalaciones eléctricas como un elemento de capacitación para su manipulación en el que convergen dos elementos fundamentales:

- 1°. La autorización para el trabajo y la acreditación de conocimientos especializados debido a su formación acreditada, profesional o universitaria
- 2°. Su experiencia certificada de dos o más años⁵⁹⁴.

Para un control de la seguridad en el trabajo, el representante especializado debe velar porque, en los trabajos en tensión, se ejecuten por ellos y, en consonancia con lo indicado en otros temas, debe controlarse que, al menos, dos personas trabajadoras formadas en primeros auxilios, estén presentes cuando

⁵⁹³ Art. 5 del RD 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

⁵⁹⁴ ANEXO I (Definiciones), punto 14 del RD 614/2001 de 8 de junio.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

las tareas se desarrollen en lugares de difícil comunicación⁵⁹⁵.

Por último, en la órbita de los riesgos definidos también cabría completar el heterogéneo listado con riesgos específicamente ergonómicos como en el caso de la manipulación manual de cargas que, por su palmaria transversalidad, debería considerarse por la práctica totalidad de delegados de prevención⁵⁹⁶.

F. Normas ante la presencia de riesgos higiénicos.

Como remate al grupo de normas que el delegado de prevención debería conocer y aplicar en defensa de los intereses de la seguridad y salud del personal, cabría resaltar los aspectos formativos que atañen a los riesgos higiénicos, es decir, aquellos derivados de los agentes químicos, físicos o biológicos.

oAgentes químicos

Ante la existencia de posibles riesgos laborales derivados de los productos químicos presentes en los centros de trabajo, los delegados de prevención deben cerciorarse que el

⁵⁹⁵ ANEXO III (Trabajos en tensión) A. (Disposiciones generales), punto 1 del RD 614/2001 de 8 de junio.

⁵⁹⁶ Art. 4 del RD 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

personal expuesto recibe una información y formación adecuadas sobre ellos y respecto a las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse⁵⁹⁷. No obstante, en el caso de insuficiente control preventivo sobre los agentes químicos, el legislador prevé⁵⁹⁸, con objeto de proteger la salud y la seguridad de las personas trabajadoras frente a los accidentes, incidentes y emergencias que puedan derivarse de la presencia de agentes químicos peligrosos, la planificación de actividades docentes que incluya la programación y ejecución de simulacros de seguridad a intervalos regulares.

En relación a los riesgos químicos presentes en el ambiente laboral, la representación legal también debe controlar que la empresa favorezca la puesta en práctica de medidas formativas, referentes al control de los riesgos, que pudieran aparecer por la existencia de agentes cancerígenos, mediante instrucciones al personal expuesto a los contaminantes químicos que comprendan, tanto el conocimiento de sus efectos, como las precauciones a considerar frente a los potenciales riesgos que pudiesen originar⁵⁹⁹.

⁵⁹⁷ Art. 9 del RD 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

⁵⁹⁸ Art. 7.2 del RD 374/2001 en relación a las medidas a adoptar frente a accidentes, incidentes y emergencias.

⁵⁹⁹ Art. 11.1 del RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

oAgentes físicos

Los agentes físicos, como factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo también merecen, desde la perspectiva formativa, una especial atención para su control.

Respecto al ruido, atendiendo a las competencias del delegado de prevención debe, en primer lugar, observar que la empresa toma las oportunas medidas con objeto de eliminar o reducir al mínimo los riesgos derivados de la presión sonora y certifique que su personal no esté expuesto a niveles de ruido que supere los valores límite de exposición. En segundo lugar, en caso de no poder controlar el riesgo en origen, asegurar el uso y mantenimiento de los protectores auditivos⁶⁰⁰.

Sobre las vibraciones, siguiendo los principios de la actividad preventiva establecidos en el art. 15 de la LPRL, la representación especializada debe vigilar que la empresa establezca y ejecute un programa de medidas técnicas y organizativas destinadas a reducir al mínimo la exposición a las vibraciones

⁶⁰⁰ Art. 9 del RD 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

mecánicas y los riesgos que se derivan de ésta considerando los valores límite de exposición⁶⁰¹.

En referencia al riesgo de exposición a radiaciones ionizantes el delegado de prevención, en consonancia con los agentes físicos indicados con anterioridad, debe fiscalizar:

- 1°. La adecuación de la entidad externa responsable de la protección radiológica del personal expuesto al riesgo.
- 2°. Los deberes de formación básica sobre protección radiológica del titular de la instalación.
- 3°. La facilitación de información y la impartición de la formación específicas en relación con las particularidades, tanto de la zona controlada como del espacio de intervención⁶⁰².

Por último, atendiendo a la exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo susceptibles de generar enfermedades profesionales, las funciones representativas de los delegados de prevención deben alcanzar al control de las condiciones termohigrométricas de temperatura, humedad, corrientes de aire,

⁶⁰¹ Art. 6 del RD 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones.

⁶⁰² Arts. 4 y 5 del RD 413/1997, de 21 de marzo, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

ventilación de los locales donde el personal desempeñe sus tareas laborales con inclusión de las dependencias de descanso, guardia, servicios higiénicos, comedores y primeros auxilios⁶⁰³.

oAgentes biológicos

La preceptiva formación respecto de los agentes biológicos, predominantemente presentes en los sectores primarios y hospitalarios, también deben ser objeto de examen por los legales representantes⁶⁰⁴ mediante la verificación de las instrucciones que se proporcionen sobre los potenciales riesgos, las precauciones como prevención de la exposición, el uso y empleo de ropa y EPIs así como las medidas a respetar en caso de emergencia conforme al art. 20 de la LPRL.

Como apunte final a la observación de las normas en el caso de exposición a riesgos higiénicos, cabe subrayar que el delegado de prevención, para una correcta defensa de los intereses de sus representados, debe considerar la posible acumulación de varios de los factores de riesgo indicado. En íntima relación con la panorámica visión preventiva que cabría demandara los delegados de prevención, debe

⁶⁰³ Art. 7 del RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

⁶⁰⁴ Art. 12 del RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

afirmarse que el acceso a la representación especializada comporta, ineludiblemente, un exhaustivo conocimiento sobre los diversos aspectos técnicos que incluyen las condiciones medioambientales puesto que, de otro modo, la representación especializada se desvanecería en un inútil formalismo legal.

g) Medidas de emergencia

Sin perjuicio de la constante vigilancia que el delegado de prevención debe dispensar a las medidas preventivas, no menos importante es la revisión que debe conceder a observación de las medidas de emergencia que el legislador impone a las empresas como eventual situación que pudiera presentarse en los centros de trabajo. Además de la taxativa obligación de consulta respecto al nombramiento del personal encargado de facilitar las correctas actuaciones y, consecuentemente, la necesidad de evacuar la correspondiente respuesta por los representantes especializados en materia preventiva, también es destacable la participación de los mismos en el análisis de las posibles situaciones de emergencia, como primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los empleados así como la comprobación periódica de su correcto funcionamiento.

En todo caso, pese a la función vigilante del delegado de prevención considero que, en su condición de persona trabajadora, su participación en cualquiera

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

de los equipos de intervención que pudieran conformarse, es perfectamente compatible con su rol representativo a diferencia de los casos del trabajador designado, miembro del servicio de prevención propio o recurso preventivo.

h) Riesgo grave e inminente.

El riesgo grave e inminente, definido como *aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores*⁶⁰⁵ es un límite que debe definir la empresa, a través de sus técnicos competentes en materia preventiva, en el marco de la convivencia de los riesgos laborales y el trabajo. La eventual presencia de la situación prevista por el legislador que, normalmente desembocaría en la paralización de la actividad productiva, debe ser adoptada mediante un proceso razonable a través de criterios objetivos y fiables.

La actuación del delegado de prevención, conforme a lo regulado en el art. 21.3 de la LPRL, podría comportar una serie de réplicas en función de la persona que tome la iniciativa de la interrupción de las actividades:

- 1°. Si la iniciativa parte de la empresa deberá asegurarse que, informadas las personas

⁶⁰⁵ Art. 4, 4º de la LPRL.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

trabajadoras por la situación de riesgo y las medidas a llevar a cabo, se dan las instrucciones necesarias para la efectiva interrupción de las tareas.

2°. En el caso que el empresario hiciese caso omiso de sus deberes de suspensión de las tareas, de forma subsidiaria y, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran sustanciarse en los diferentes órdenes jurisdiccionales, el personal implicado podría ejecutar la paralización de diversas formas:

- De origen individual o plural, por quienes estén expuestos a la situación de riesgo grave e inminente. Como ya se ha indicado anteriormente, parece imprescindible que una diligente paralización precisa de una adecuada formación para identificar claramente la situación de peligro.
- De iniciativa colectiva liderada por los propios representantes legales de los trabajadores y trabajadoras afectadas por la situación amenazante.

En este caso cabría reseñar que el legislador, en franca refutación con los principios preventivos más elementales, determina la prevalencia de la representación unitaria sobre la preventiva o, si se prefiere la preferencia de la general sobre la

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

específica⁶⁰⁶, en contradicción con el principio de especialidad expresado mediante el aforismo romano *lex specialis derogat legi generali*, así como lo previsto en el Anteproyecto de 1992 de la LPRL que no contemplaba a la representación unitaria⁶⁰⁷. En este punto debe resaltarse que el texto definitivo experimenta un drástico cambio al regular que a los delegados de prevención se les otorga, simplemente, el derecho de proponer a la representación unitaria la eventual paralización de la actividad⁶⁰⁸ y, sólo en caso de no poder reunir con la urgencia necesaria a los representantes del personal, les correspondería la adopción del acuerdo de paralización⁶⁰⁹. Se trata, por

⁶⁰⁶ Art. 21.3 de la LPRL: *Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.*

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

⁶⁰⁷ Art. 33 del Anteproyecto de LPRL, de 20 de enero de 1992 determinaba, como competencia de los Delegados de Prevención "requerir al empresario para que éste acordara la paralización de actividades" y, en caso omiso, éste podía acudir a la autoridad laboral para que en el plazo de 24 horas dictara resolución sobre la procedencia de dicha paralización.

⁶⁰⁸ Art. 36.2 g) de la LPRL

⁶⁰⁹ Art. 21.3, segundo párrafo de la LPRL

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

tanto, de un derecho subsidiario y limitado de la propuesta de paralización.

Sobre la decisión cronológica, la actuación que regula el art. 21.3 de la LPRL cabría hacer una serie de consideraciones que manifiestan la incongruencia tanto técnica como jurídica:

- 1°. La propuesta legal vigente aborta la diligencia de la consustancial premura que requiere la situación de riesgo grave e inminente puesto que, la reunión de la representación del personal (delegados de personal o miembros del comité de empresa), al ser indispensable de mayor número a los delegados de prevención dilata, innecesariamente, la convocatoria de quienes tienen la facultad de adoptar la paralización.
- 2°. En esta ceremonia de la confusión no ayuda el enigmático art. 19.5 del TRET que, aunque en su párrafo segundo replica casi literalmente lo expuesto en el art. 21 de la LPRL, incorpora una nueva situación que conllevaría la paralización por los representantes del personal: *que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable...*, puesto que, para esta situación prefiere a los delegados de prevención en detrimento del resto de representantes legales⁶¹⁰.

⁶¹⁰ Art. 21.5 de la LPRL: *Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable...*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 3°. La desconcertante y, posiblemente, reiterativa situación no ayuda a clarificar la diferencia entre una y otra salvo el rasgo de la inmediatez lo que no es obstáculo para interpretar que el término "serio" podría entenderse como sinónimo de "inmediato" y, máxime cuando la propia norma receta soluciones similares a las que otorga el art. 21 de la LPRL al disponer el empresario, de un plazo de cuatro días, para la resolución de la controversia⁶¹¹.
- 4°. El criterio de la prelación del representante unitario sobre el especializado previsto en el art. 21.3 de la LPRL colisiona frontalmente con lo regulado en el art. 44.1 de la LPRL que, para el caso de ordenar la paralización el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, obliga a la empresa a poner comunicar la medida, entre otros del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal⁶¹². La preferencia de la representación especializada en materia

⁶¹¹ Art. 21.5, párrafo 1º in fine de la LPRL: *...si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente*

⁶¹² Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

preventiva sobre la unitaria se reproduce miméticamente para las visitas a los centros de trabajo de la ITSS⁶¹³.

- 5°. Parece absolutamente irracional que, para una competencia activa que conlleva una consustancial premura, se requiera a la representación más numerosa y menos capacitada y que, para la recepción de la comunicación empresarial, función pasiva y con menor apuro de tiempo, se traslade a la representación menos nutrida y más preparada.
- 6°. Como apunte final a la participación de la representación en caso de riesgo grave e inminente y, enlazando con el concepto de especialización, cabría apelar a la particular paralización que podría ejecutarse en el marco de las obras de construcción.

En este sector de actividad, el delegado de prevención de cada una de las empresas implicadas, debe ser conocedor que el coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o cualquier otra persona integrada en la dirección facultativa que observase incumplimiento de las medidas preventivas, es el habilitado legal para disponer la paralización de los tajos o, en su caso, de la totalidad de la obra.

⁶¹³ Art. 40.2 de la LPRL: *En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia (...) al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores...*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Por consiguiente, la representación especializada es la designada para vigilar que se advierta al contratista implicado en la paralización y el registro del libro de incidencias⁶¹⁴ dando cuenta a la ITSS, contratistas comitentes y, en su caso, a los subcontratistas, así como a los representantes de las personas trabajadoras no distinguiendo si, en el caso de la construcción, bastaría con la comunicación a los representantes especializados, unitarios o, incluso, a ambas representaciones.

i) Vigilancia de la salud.

La garantía de la vigilancia de la salud del personal en función de los riesgos inherentes al trabajo, es una obligación empresarial que queda regulado en el art. 22 de la LPRL y, como en los deberes analizados con anterioridad, el protagonismo de la representación especializada debería jugar un papel fundamental en su efectivo cumplimiento.

En el contexto de esta obligación empresarial, en principio no parecería excesivamente conflictiva la obligación de proporcionar los concretos protocolos médicos de vigilancia de la salud aplicados al personal de las empresas, en reciprocidad a los

⁶¹⁴ Art. 14.1 del RD 1627/1997 de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

riesgos laborales a los que están expuestos puesto que, como consecuencia de las actividades que desempeñan, la tarea representativa se limita a dos funciones elementales:

- 1°. El control de una documentación carente de datos sensibles del personal.
- 2°. La respuesta a la preceptiva consulta respecto a la decisión de recurrir a la subcontratación de servicios derivados de la obligación de integrar la especialidad de Medicina del Trabajo

Respecto a la segunda función indicada, el delegado de prevención debería manifestar su parecer cuando no haya personal propio para su desempeño, bien por la vía de la designación de trabajadores o, constituido el Servicio de Prevención propio o, en su caso, mancomunado, se haya optado por el concierto con un Servicio de Prevención ajeno, al que debe de contratar todas las actividades sanitarias preventivas de acuerdo con el art. 3 del RD 843/2011, de 17 de junio.

Por su parte, la entidad especializada deberá, respecto de la representación del personal, asesorarles en cuestiones de seguridad y prevención de riesgos, notificarles la relación de puestos de trabajo que requieren reconocimientos médicos obligatorios con la descripción de su contenido y su justificación en función de los riesgos a los que estén expuestos y, por último, remitirles el informe

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

de conclusiones de la vigilancia de la salud del personal haciendo constar, en el caso de ser necesaria, la adopción de medidas. Evidentemente en el caso de incumplimiento o demora, el delegado de prevención está autorizado para la gestión de dichas reclamaciones

En contraposición con lo indicado en el párrafo anterior, parece menos pacífica la participación de los representantes legales del personal tanto en lo referente a las excepciones de la voluntariedad del consentimiento para el sometimiento a los reconocimientos médicos, como en el acceso a la información médica.

En el primero de los casos, el legislador exige que, para la obligatoriedad del sometimiento a la vigilancia de la salud, exista informe previo de la representación de los trabajadores. La propuesta del legislador, no exenta de problemas prácticos de compleja resolución, se ve empeorada tanto por el supuesto marcado carácter técnico del contenido del informe que ha generado pronunciamientos judiciales tanto a favor⁶¹⁵ como en contra⁶¹⁶ de la obligatoriedad

⁶¹⁵ STS 10 de junio de 2015; RJ 3046/2015; Rec. n° 178/2014 que aprecia las circunstancias excepcionales que amparan la obligatoriedad de los reconocimientos médicos en las Brigadas para extinción de incendios de la empresa TRANSFORMACIONES AGRARIAS, S.A. (TRAGSA), confirmando la sentencia de instancia del TSJ Comunidad Valenciana

⁶¹⁶ STSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de enero de 2013; Resolución n° 138/2013; Rec. n° 3092/2012 que no advierte circunstancias excepcionales para la obligatoriedad de los reconocimientos médicos en el puesto de conductor de la empresa EMT DE VALENCIA SAU desestimando el recurso de suplicación

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

y, además por la sensibilidad de los datos médicos, así como la determinación de la tipología representativa destinada para la cumplimentación del informe citado. Por consiguiente, en referencia a quienes deben emitir el informe referido, parece razonable pensar que cualquier representante, tanto unitario, sindical o especializado, podría reservarse su autoría⁶¹⁷ al no detallar la norma el responsable de su manifestación aunque, como salida más plausible, cabría defender la preferencia de la representación especializada sobre la unitaria atendiendo a la remisión que, el art. 64.7 a) 2º del TRET, hace respecto a las competencias de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud a lo dispuesto en el art. 19.3 del ET⁶¹⁸.

Sobre el segundo tema de análisis, el acceso a la información médica por los representantes del personal, la solución no es sencilla puesto que, paradójicamente, parece sensato pensar que, para la emisión de un informe, debe existir una información sobre su objeto pero, a la vez, el conocimiento sobre el asunto se ve restringido por el carácter

interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº.12 de los de VALENCIA de 12 de julio de 2012.

⁶¹⁷BLASCO PELLICER, A.: *Análisis práctico de la Ley de Prevención de riesgos laborales. Cap. 13 El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador.* Aranzadi. 2016. pág. 366

⁶¹⁸ *En la inspección y control de dichas medidas (legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo) que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

confidencial de lo solicitado. Considerando que los representantes no están entre los seleccionados por el legislador⁶¹⁹, cabría delimitar la suficiente información para la emisión del informe que no conculque la confidencialidad que demanda la legislación vigente.

Otra cuestión a dilucidar en este tema sería el bagaje de conocimientos técnico - médicos que pudieran atesorar los representantes a los que se les solicita el informe puesto que, aunque no tendría una especial transcendencia en el caso que lo determine una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, cabría requerir una cierta preparación de los delegados de prevención en el caso que la obligatoriedad sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. Por consiguiente, entiendo que la solución al problema presentado debería reconducirse por la vía de la suficiente formación que deberían tener los representantes especializados en virtud del

⁶¹⁹ Art. 22.4 de la LPRL: *El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.* La limitación de los delegados de prevención a la información médica se ve refrendada por la restricción en las facultades que le confiere el art. 36.2 b): *Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones(...)* Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

art. 37.2 de la LPRL, aunque no aplicable en el caso de inexistencia de la representación especializada puesto que el precepto indicado no se extiende, en principio, a la representación unitaria.

Como último asunto a esclarecer en referencia a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, cabría plantearse el supuesto en el que coincida, en la misma persona, los roles de personal médico y de delegado de prevención. En este caso, entiendo que la condición sanitaria no excluiría la vis representativa dos motivos bien definidos:

- 1°. La literalidad de la LPRL no excluye taxativamente esa posibilidad.
- 2°. La posible exclusión conculcaría los derechos representativos del personal afectado

Por consiguiente, teniendo el legal representante acceso a los datos confidenciales relativos a la vigilancia de la salud por su condición de personal sanitario, parece razonable que el legislador, considerando la doble función expuesta, le reclame un plus de cautela basado en el no uso de los datos médicos con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, conforme a los arts. 21.4 y 37.3 de la LPRL⁶²⁰.

⁶²⁰ A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

j) Documentación

En materia preventiva existe el principio básico de "actividad no documentada, actividad no ejecutada", por consiguiente, es absolutamente indispensable, en aras a una correcta aplicación práctica, dejar rastro de lo que se va elaborando en el ámbito preventivo, es fundamental para que la empresa certifique el efectivo cumplimiento de sus obligaciones y, consecuentemente, sea verificable por los delegados de prevención en el contexto de su función vigilante.

Sentada la premisa indicada, cabe analizar las interacciones que puede desprenderse de la obligatoriedad de documentar los deberes empresariales, con la facultad a su acceso por los delegados de prevención, en el ejercicio de las competencias que la LPRL le atribuye para el ejercicio de sus funciones. Aceptando de forma indubitada el requerimiento que el legislador demanda a la empresa respecto a la formalización documental del catálogo de obligaciones expuesto en el art. 23 LPRL⁶²¹ y, exigiendo su elaboración, conservación y puesta a disposición de la Autoridad Laboral, debiendo

621

- a) *Plan de prevención de riesgos laborales*
- b) *Evaluación de los riesgos*
- c) *Planificación de la actividad preventiva*
- d) *Práctica de controles del estado de salud y sus conclusiones.*
- e) *Relación de contingencias profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

remitirse toda ella al cesar la actividad⁶²², cabría hacer las siguientes reflexiones:

- 1°. Aunque expresamente no lo impone la literalidad del art. 23.1 de la LPRL, debe considerarse que la puesta a disposición de las obligaciones relacionadas alcanzan a los delegados de prevención como queda patente en el art. 36.2 b) de la LPRL⁶²³ y, en el mismo sentido, en el art. 2.2 del RSP⁶²⁴.
- 2°. La obligación documental cabría entenderla también en soporte informático susceptible de ser impresa para, en su caso, facilitar su consulta por los representantes legales.
- 3°. La facultad de tener acceso a la documentación preventiva cabría interpretarse de forma flexible, es decir, la empresa debería suministrar, salvo en el caso de datos sensibles, las copias precisas para su consulta por expertos que pudiesen asistir a los delegados de prevención⁶²⁵ fuera de las

⁶²² Art. 23.2 de la LPRL

⁶²³ *En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para: b) Tener acceso (...) a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley.*

⁶²⁴ *El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores...*

⁶²⁵ *En relación con lo regulado en el art. 65.2 del ET: Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

instalaciones empresariales, lo que podría mejorar la calidad de la representación en defensa de los intereses del personal.

4°.El contenido de la documentación debería ser completa, es decir, con todos los elementos que integren el plan de prevención⁶²⁶, incluidos los datos que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva prevea para cada puesto de trabajo⁶²⁷.

⁶²⁶ En referencia al Plan de prevención de riesgos laborales y, conforme a lo previsto en el art.2.2 del RSP, necesariamente debe suministrarse a los delegados de prevención:

a) *La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.*

b) *La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.*

c) *La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.*

d) *La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.*

e) *La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.*

⁶²⁷ Atendiendo a lo regulado en el art.7 del RSP, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, deberán incluirse los siguientes datos para ser compartidos con la representación especializada:

a) *La identificación del puesto de trabajo.*

b) *El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.*

c) *El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.*

d) *La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo.*

k) Coordinación de actividades

La coordinación de actividades empresariales se presenta como una de las obligaciones más relevantes, a la par que complejas, en el enjambre preventivo que propone el legislador al precisar, inexcusablemente, la integración de las distintas representaciones de las empresas partícipes.

En un principio, el legislador no le prestó excesiva atención al binomio representación - coordinación puesto que, ni el art. 17 Convenio 155 OIT, ni el art 6.4 Directiva Marco⁶²⁸ y tampoco el art. 24 de la LPRL, hacen expresa mención a los representantes legales del personal hasta que, el capítulo VI del RD 171/2004, regula tanto la información como las situaciones de concurrencia empresarial y la participación de los representantes. Por tanto, en la medida en que repercute en la seguridad y salud del personal representado, cabría hacer las siguientes consideraciones:

1º. La primera impresión que subyace de la lectura del art 15 de la LPRL es la insistente voluntad del legislador por recalcar que las competencias y facultades que regula tienen como destinatarios a los delegados de prevención puesto que, hasta en

⁶²⁸Hay una genérica referencia al indicar que: *los empresarios deberán (...) coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, (...) e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

tres ocasiones, puede advertirse que literalmente se refiere a *"los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores"*

2º. Las obligaciones de coordinación referentes a consulta y facultades de los delegados de prevención se destinan, específicamente, a los de la empresa titular del centro⁶²⁹ por lo que cabe argumentar que esta restricción provoca controversia en dos situaciones:

- a. No hay referencia a la representación especializada de las empresas contratistas o, en su caso, subcontratistas, por lo que cabría pensar que les desguarnea de las facultades que se indican en el citado art. 15 del RD 171/2004 respecto a la coordinación de actividades empresariales, manteniendo las propias en el ámbito de sus respectivas empresas. Por consiguiente, podría afirmarse que la reseña específica sobre la representación especializada de la empresa titular, le otorga un monopolio representativo en estas situaciones que trasciende de su propia empresa por lo que, de forma implícita, cabría entender que también se convierte en representante de las otras representaciones afectadas por la concreta

⁶²⁹ Artículo 2 b) del RD 171/2004: *Empresario titular del centro de trabajo: Persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. Es decir, tiene el dominio del centro y además lo dirige y controla correspondiéndole diferentes obligaciones en función de si dispone o no de trabajadores en el centro.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

coordinación de actividades empresariales en dos situaciones:

- Cuando existan delegados de prevención en las empresas concurrentes, el art. 15. 3 b) del RD 171/2004 faculta a los representantes especializados de la empresa titular para comunicarse con ellos durante la jornada laboral.
- En el caso de no existir representación especializada, la negociación colectiva podría impulsar el acogimiento representativo para aquellas cuestiones preventivas que pudieran plantearse ante la empresa⁶³⁰.

b. Más complicada es la solución para la concurrencia de las personas trabajadoras de varias empresas en un mismo centro de trabajo⁶³¹ en el que no haya titular al desplazarse, a efectos de coordinación de actividades, la definición de centro de trabajo prevista en el art. 1.5 del ET⁶³² por la formulada en el art. 2 a) del RD 171/2004: *Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer*

⁶³⁰ Art. 83 del CC estatal del corcho; Código nº 99010185011996; BOE núm. 251, de 18/10/2017: *En cualquier caso, los delegados de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia prevenida expresadas por los trabajadores de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho centro.*

⁶³¹ Regulado en el Capítulo II del RD 171/2004 (arts. 4 y 5) : *Empresario titular del centro de trabajo: Persona que*

⁶³² *A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

o a la que deban acceder por razón de su trabajo. En este caso, cabría entender que la opción más estimable sería la conservación por todas las representaciones, de las facultades sobre la coordinación citadas en el art. 15.3 del RD 171/2004.

3°. Las facultades enumeradas en el aludido art. 15.3 del RD 171/2004 para la representación en el ámbito de la coordinación, prácticamente reproducen literalmente las referidas en el art. 36.2 de la LPRL respecto al acompañamiento a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, la realización de visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo y la obtención de la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas. Por consiguiente, parecería que el legislador pretende, simplemente, ampliar su objeto a la coordinación de actividades mediante la incorporación del apartado d) sobre la posibilidad de *dirigirse a la o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.*

4°. Otro aspecto especialmente abordado en el reglamento de desarrollo de la norma sobre coordinación de actividades empresariales, es la

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

confirmación de la negociación colectiva como fuente reguladora de aspectos tales como la información a las personas trabajadoras y sus representantes sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas⁶³³.

5º. Como remate a las singularidades de la coordinación de actividades empresariales en referencia con la representación del personal, cabría invocar al sector de la construcción como paradigma de descentralización productiva y, consiguientemente, necesitado de una efectiva relación entre las empresas presentes en la obra. Para ello el legislador concede la posibilidad a los representantes del personal de presentar, por escrito y de forma razonada, las sugerencias y alternativas que estimen oportunas al plan de seguridad⁶³⁴. La indefinición del tipo de representante, unitario o especializado al que se le atribuye la potestad indicada, así como a las entidades que afecta la medida impide confirmar los destinatarios concretos que pudiesen presentar las sugerencias y alternativas oportunas. En el

⁶³³ Disposición Adicional 2ª del RD 171/2004 (Negociación colectiva)

⁶³⁴ Art. 7. 4 del RD 1627/1997: *El plan de seguridad y salud podrá ser modificado por el contratista (...) los representantes de los trabajadores, podrán presentar, por escrito y de forma razonada, las sugerencias y alternativas que estimen oportunas. A tal efecto, el plan de seguridad y salud estará en la obra a disposición permanente de los mismos.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

supuesto que se indica, cabría pensar que la inconcreción del legislador provoca que cualquier representante, unitario o especializado, tendría la posibilidad de formular las oportunas enmiendas, así como los representantes de cualquier entidad, siempre y cuando se encuentre afectado por el plan de seguridad. No obstante, parece razonable pensar que por la formación prevista para los delegados de prevención en el marco de la negociación colectiva, tendrían un plus de capacitación para cumplir con el requisito de conocimiento que impone la norma preventiva. Entiendo que el mismo criterio debe imperar en el caso del acceso al libro de incidencias⁶³⁵ puesto que tampoco detalla expresamente si existe alguna concreción sobre el tema al referirse a "los representantes de los trabajadores".

2) El compromiso de la empresa sobre los colectivos especialmente protegidos (Arts. 25 a 28 de la LPRL)

Analizadas las obligaciones específicas que el legislador impone a las empresas, existen factores de riesgo subjetivos que la norma entiende, y que deben tener una especial protección relacionado con aspectos propios del personal: una especial sensibilidad a algunos riesgos, la maternidad y lactancia natural,

⁶³⁵ Art. 13. 3 del RD 1627/1997 respecto al acceso al libro de incidencias de la obra de construcción

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

ser menor de edad, o la vinculación a la temporalidad de la contratación.

El propósito de la particular cautela con estos colectivos protegidos trasciende el origen laboral por lo que, una vez han sido debidamente evaluados, la norma preventiva exige al empresario un valor añadido mediante una adaptación del puesto de trabajo a las nuevas condiciones del personal pudiendo alcanzar al cambio de puesto o, incluso, a la suspensión del contrato en el caso de embarazo.

Para la defensa de los intereses del personal afectado por las circunstancias previstas en la LPRL, la norma le otorga un campo de actuación muy limitado sin perjuicio del estipulado para los deberes de tipo genérico.

a) Personas trabajadoras especialmente sensibles

El art. 25 LPRL exige que el empresario garantice, específicamente, la protección de este colectivo sobre la base de su sensibilidad personal o estado biológico conocido, incluida discapacidad física, psíquica o sensorial, así como la posible existencia de factores de riesgo que pudieran incidir en la función de procreadora del personal expuesto. En este último asunto, a diferencia del caso que se analizará en el siguiente punto, los destinatarios de la especial protección que regula la LPRL, protección puede ser personal de ambos sexos.

b) Protección de la maternidad

Obligación empresarial cuyo destinatario, en exclusiva, es el sexo femenino quedando regulada en el art. 26 de la LPRL mediante la trasposición de la Directiva 92/85/CEE⁶³⁶ sobre esta materia. Como contexto temporal a considerar, cabe resaltar que el periodo de especial protección supera el propio embarazo, extendiéndose desde su comunicación a la empresa hasta el final del periodo de lactancia, en función de los factores de riesgo a los que esté expuesta la mujer y pueda incidir, tanto sobre su etapa gestante, como sobre la lactancia natural. Para la efectiva defensa, tanto de la madre como de su hijo o hija, el legislador prevé una catarsis de actuaciones sucesivas que garanticen la seguridad y salud de la mujer: la adaptación de su puesto para enmarcarlo en las pertinentes garantías preventivas, la movilidad funcional en el marco del art. 39 del TRET y, en su caso, la situación protegida consistente en la suspensión del contrato por *Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses*⁶³⁷ con una prestación de seguridad social⁶³⁸, con dos objetivos:

⁶³⁶Directiva 92/85/CEE del consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

⁶³⁷Art. 45.1 e) del TRET

⁶³⁸NÚÑEZ GONZÁLEZ, C. El deber de colaboración del trabajador en la prevención de riesgos laborales, Revista de derecho social, N° 75, 2016, pág. 119

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

1º. La actividad productiva no tenga repercusión en la salud de la mujer, feto o recién nacido.

2º. El resguardo de la salud tenga, sobre la actividad profesional de la mujer, el menor impacto posible.

No obstante, su aplicación podría plantear algunas controversias que cabría solventar:

Para esta situación, la única referencia explícita que hace el legislador a la representación del personal se centra en que *el empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos*⁶³⁹ remitiendo a las reglas estatutarias de movilidad funcional. Por consiguiente, la norma exige la elaboración de un inventario de puestos laborales susceptibles de ser ocupados en caso de maternidad, con el imperativo aval de la evaluación de riesgos conforme a las particularidades individuales de la embarazada⁶⁴⁰ y previa consulta a la representación que, considerando su nivel formativo, parece lógico que tenga como destinatarios a los delegados de prevención⁶⁴¹.

En el contexto de la protección de la maternidad cabría hacer especial énfasis en un aspecto que podría

⁶³⁹Art. 26.2 de la LPRL.

⁶⁴⁰NÚÑEZ GONZÁLEZ, C., *La evaluación de los riesgos derivados del trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

⁶⁴¹MORENO SOLANA, A. *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010. Pág. 24

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

afectar a la representación especializada: La puesta en conocimiento de la empresa de la situación de riesgo prevista en el art. 26 de la LPRL. Aunque la norma no lo recoge expresamente, la posible participación de los representantes, también puede proceder en otros aspectos relacionados con la protección de la maternidad como, por ejemplo, en la génesis de la situación de protectora a través del conocimiento empresarial de la situación de embarazo. En este caso, la representación de las personas trabajadoras, en el marco de sus competencias, podría encontrarse en situaciones de especial controversia como en el caso en el que la trabajadora, pese a su obligación de protegerse y de extender el deber a terceros implicados que pueda afectar su actividad⁶⁴² y de colaborar con el empleador⁶⁴³, prefiera reservar la información de su estado de gestación por la eventual reacción discriminatoria que pudiese suponer.

La situación planteada parece que no tiene fácil solución puesto que, en un principio, cabría entender la posibilidad que la trabajadora no informe de su embarazo, puesto que nuestro ordenamiento no exige

⁶⁴² Art. 29.1 de la LPRL: *Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.*

⁶⁴³ Art. 29.2 6º de la LPRL: *Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

dicha notificación al considerarse como una mera opción⁶⁴⁴, colisionaría con las competencias del delegado de prevención⁶⁴⁵ en cuanto a la colaboración que le requiere la LPRL en el caso que tuviese conocimiento del estado de la trabajadora embarazada⁶⁴⁶.

En el contexto de la situación expuesta, cabría distinguir si la medida solo opera cuando la trabajadora comunica formalmente su embarazo⁶⁴⁷, a través de cualquiera de las posibilidades que le brinda la legalidad vigente: Directamente a la empresa o a su superior jerárquico, a través de los delegados de prevención, mediante el servicio de prevención

⁶⁴⁴ STS de 29 de febrero de 2008; Rec. n° 657/2007. En el mismo sentido, STC núm. 124/2009, de 18 de mayo, en relación con el supuesto de nulidad del despido de la mujer embarazada del art. 55.5.b de TRET: ... exonerar de esta prueba del conocimiento del embarazo y, con ella, de toda obligación de declaración previa, sustituyéndola por la prueba en caso de despido de un hecho físico objetivo como es el embarazo en sí, constituye, sin duda, una medida de fortalecimiento de las garantías frente al despido de la trabajadora embarazada, al tiempo que plenamente coherente con el reconocimiento de su derecho a la intimidad personal y familiar

⁶⁴⁵ Especialmente lo previsto en el art. 36.1 y 2 de la LPRL: Son competencias de los Delegados de Prevención:

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

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

⁶⁴⁶ La Directiva 92/85/CEE define, en su art. 2.a), como trabajadora embarazada a "cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales"

⁶⁴⁷ La Directiva 92/85 determina la prohibición de extinguir el contrato laboral de las trabajadoras embarazadas, incluso en el caso de que el embarazo no haya sido comunicado formalmente al empresario, ya que la obligación de la comunicación del embarazo vulneraría el derecho a la intimidad de la trabajadora y tampoco está establecida como obligatoria en el TRET. En el mismo sentido se pronuncian la STSJ de Cataluña de 11 de julio de 2002, STS de 26 de febrero de 2.004 o, incluso, la STC de febrero de 2.003

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

existente en la empresa⁶⁴⁸ o si, por el contrario, sería suficiente que el empleador conociese, por cualquier medio, su estado⁶⁴⁹ como podría ser mediante aviso del representante, aun contra la voluntad de la trabajadora⁶⁵⁰.

En definitiva, cuando exista un riesgo laboral para la salud de la trabajadora embarazada y, consecuentemente, comprometiéndose su propia vida y la del *nasciturus*, en que entrarían en conflicto dos derechos fundamentales constitucionalmente salvaguardados, por un lado la vida y la integridad física y, por otro, la intimidad personal. Desde un prisma estrictamente preventivo, no exento de lógica, considero que el derecho a la vida y a la integridad física de la trabajadora embarazada y del *nasciturus* debe prevalecer sobre el segundo⁶⁵¹.

c) Defensa de la salud de los menores

En la tutela de los menores, el art. 27 LPRL solicita al empresario que efectúe una evaluación de los puestos en consideración de los riesgos derivados de su inexperiencia informando, tanto al personal menor de edad como a padres o tutores que hayan

⁶⁴⁸ LÓPEZ BALAGUER, M. FERNÁNDEZ PRATS, C. y GARCÍA TESTAL E. Los Derechos de Conciliación en la Empresa Capítulo III. Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de un menor de nueve meses. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

⁶⁴⁹ NÚÑEZ GONZÁLEZ, C. El deber de colaboración... *op. Cit.* pág. 120.

⁶⁵⁰ Opción del art. 26 de la LPRL

⁶⁵¹ Doctrina del Tribunal Constitucional relativa a la necesaria ponderación de las circunstancias concurrentes en supuestos de conflicto entre derechos fundamentales

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

En consonancia con los colectivos especialmente protegidos analizados con anterioridad, su específica atención contrasta con la parca regulación en el ámbito de la actuación representativa como puede advertirse en los siguientes razonamientos:

- 1°. Como en el caso del personal especialmente protegido, no hay mención expresa a las posibilidades de desempeño tareas representativas en defensa de este colectivo por parte de los delegados de prevención, por lo que cabría reducir su actuación a las competencias y facultades genéricas que le otorga el capítulo V de la LPRL.
- 2°. La disposición del legislador referente a que el Gobierno establezca las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de edad en trabajos que presenten riesgos específicos⁶⁵², debe ponerse en relación con la Disposición derogatoria única, apartado b)⁶⁵³.

La *sui generis* eliminación de la norma que alcanza completamente a las trabajadoras pero, en el caso de las personas menores de edad, queda

⁶⁵² Art. 27.2 de la LPRL

⁶⁵³ Específicamente deroga el *Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

expensas del desarrollo reglamentario del art. 27 de la LPRL, comporta que la reiterada inacción de los distintos gobiernos que se han ido sucediendo y, al no existir norma publicada, permanece vigente el citado Decreto de 1957 sobre los trabajos prohibidos a los menores.

Sorprendentemente, los delegados de prevención deben recurrir a una norma de más de seis décadas de antigüedad, con contenidos marcadamente obsoletos⁶⁵⁴, para el ejercicio del defensa de los intereses de este colectivo que omite factores de riesgo tan relevantes como aquellos que tienen un origen psicosocial.

3°. En último lugar cabría referirse a los menores que no han alcanzado la edad de 16 años que no son expresamente contemplados en la LPRL y, por tanto, cabe invocar la vaga reseña prevista en el art. 6.4 del ET⁶⁵⁵ para aquellos trabajos en espectáculos públicos o deportistas profesionales cuando no suponga un peligro para la salud del menor. En este caso, el delegado de prevención debería discernir qué criterios debe considerar

⁶⁵⁴ Como ejemplo puede argumentarse que la norma de 1957 establece que queda prohibido, en general, a los varones menores de 18 años, transportar, empujar o arrastrar cargas que representen un esfuerzo superior al necesario para mover en rasante de nivel, pesos de hasta 20 kgs cuando la Guía técnica de manipulación manual de cargas (INSST), recomienda el límite del manejo hasta 15 Kgs. en condiciones ideales de manipulación

⁶⁵⁵ Art. 6.4 del ET: *La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

para que la salud del menor no se vea mermada, especialmente en personas inmersas en la actividad de espectáculos públicos, que poco tienen que ver con los que se celebraban a mitad del siglo XX.

d) Trabajadores temporales, a tiempo parcial y ETT

Por último, el art. 28 de la LPRL, eludiendo la vertiente personal de los casos precedentes y, atendiendo al criterio estrictamente contractual, el legislador entiende que cierto tipo de contratación puede ser una fuente de riesgo que precisa de una especial protección.

Considero que la confusión de temporalidad con precariedad no contribuye a clarificar la situación preventiva de este personal contratado puesto que, con independencia de la tipología contractual pactada, es verdaderamente la precariedad la responsable de generar riesgos adicionales en el trabajo con independencia que tengan un contrato indefinido.

Sobre esta especial protección cabría argumentar que temporalidad y exposición al riesgo, con la posibilidad de transformarse en siniestralidad, no tiene que ser estrictamente necesario sino que, más bien, cabría relacionarse con la precariedad. Parece poco razonable que empresas, con sólidas políticas preventivas y adecuados procedimientos de trabajo, estén obligadas a las directrices del art. 28 de la LPRL por el simple hecho de optar por una contratación que le permite la legislación vigente cuando, en otras

370

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

entidades, no se imponen estas obligaciones por el hecho de contratar, de forma indefinida, a todo su personal aunque tenga una frágil estructura preventiva.

En el concreto aspecto representativo, la LPRL guarda silencio excepto en el caso de las ETT al determinar que la empresa usuaria deberá informar a los "representantes de los trabajadores" de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la ETT permitiendo que estos puedan dirigirse a esa representación en el ejercicio de los derechos reconocidos en la LPRL⁶⁵⁶. La exigua regulación, reducida a la simple información de la empresa usuaria, exige el análisis pormenorizado de situaciones que pudieran acontecer pudiendo suponer incertidumbre para los delegados de prevención y, por extensión, para el resto de representantes del personal:

- 1°. Algunas cuestiones difusas en la norma preventiva quedan despejadas tras la entrada en vigor del RD 216/1999 que regula la convivencia empresarial durante el periodo de cesión del personal seleccionado.
- 2°. La pertenencia formal a la ETT, así como la adscripción material a la empresa usuaria,

⁶⁵⁶ Art. 28.5 in fine de la LPRL: *La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

comporta para el personal cedido una doble representación perfectamente compatible en función de la controversia que se suscite, pudiendo dirigirse a los representante de la ETT para las cuestiones que ésta sea responsable⁶⁵⁷ y, en su caso, a la representación de la empresa usuaria para aquellos asuntos que sean de su competencia⁶⁵⁸ y, específicamente en cuanto a la ejecución de los trabajos al recibir el poder de dirección sobre quienes fueron cedidos.

- 3º. La mera obligación empresarial de facilitar la información de la presencia de las personas trabajadoras especialmente protegidas que regula el art. 25.5 de la LPRL, casi como advertencia de la extensión de sus facultades representativas a este colectivo, queda completada al regular el art. 4.3 del RD 216/1999 por lo que se debe especificar el puesto de trabajo a desarrollar,

⁶⁵⁷ En este caso, atendiendo a las disposiciones relativas a la celebración del contrato de trabajo cabe considerarse lo regulado en el art. 3.5. del RD 216/1999: *La empresa de trabajo temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.*

⁶⁵⁸ Tomando como patrón a las obligaciones de la empresa usuaria previas al inicio de la prestación de servicios del trabajador en relación al art. 4.3. del RD 216/1999: *La empresa usuaria informará a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores, de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador. El trabajador podrá dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos reconocidos en el presente Real Decreto y, en general, en el conjunto de la legislación sobre prevención de riesgos laborales*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador. No obstante, para una completa certidumbre de la situación, el legislador podría haber completado su catálogo con la posible pertenencia a otro colectivo especialmente protegido.

- 4°. El mutismo de la LPRL respecto de la representación de la ETT queda subsanado al determinarse, en el art. 3.5 del RD 216/1999, que debe ponerse a disposición de sus delegados de prevención la información y formación recibida, así como que cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.
- 5°. La genérica referencia a "los representantes de los trabajadores" se corrige con la reiterada preferencia de la representación especializada, en beneficio de la unitaria, al regularse literalmente tanto para la representación de la ETT como de la empresa usuaria que se *informará a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores.*

3) Los deberes de terceros: fabricantes, importadores y suministradores (Art. 41 de la LPRL)

Como último sujeto obligado a garantizar la seguridad de las personas trabajadoras y, tras el análisis de los deberes empresariales sobre sus

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

específicas obligaciones respecto de los colectivos especialmente protegidos, cabe abordar el estudio de unos sujetos o, sin vinculación contractual con el personal de plantilla: Fabricantes, importadores y suministradores.

Por consiguiente, puede decirse que hay un compromiso de seguridad indirecto, originado por los eventuales riesgos que pudieran generar los productos facilitados por estas entidades cuando las personas trabajadoras se encuentren en el marco de lo regulado en el art. 3 de la LPRL.

Aunque expresamente no se desprende del art. 41 de la LPRL, parece sensato argumentar que el deber de facilitar la información del uso y manejo de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo o, en su caso, los elementos para la protección individual o colectiva de los trabajadores, así como las medidas preventivas adicionales que deban tomarse, sean compartidas con los delegados de prevención para su certificación de validez y de comprensión por los usuarios.

2.2.3. Elementos innovadores de la LPRL

Como ya se advirtió en la parte final del apartado 1.1. *Referentes normativos* del presente trabajo, la aparición de elementos innovadores, de marcada naturaleza transversal, es uno de los rasgos más destacados que aporta la LPRL por la mejora que supone para la garantía de la seguridad y salud laboral y, para el objetivo del presente trabajo, porque todos ellos pivotan, necesariamente, sobre el control e intervención de los nuevos órganos de representación (delegados de prevención) y participación (Comité de Seguridad y Salud) en materia preventiva:

1) **Los servicios de prevención**

Para una adecuada gestión preventiva, el capítulo IV de la LPRL, denominado erróneamente "servicios de prevención" como se defenderá con posterioridad, prevé la existencia de unos nuevos sistemas técnicos para llevar a cabo las actividades preventivas a los que debe acogerse todo tipo de entidad, pública o privada: El auxilio en los servicios de prevención propio⁶⁵⁹, mancomunado⁶⁶⁰ o ajeno que se considere oportuno⁶⁶¹, conforme a lo dispuesto en el art. 7 de la DM 89/391 en el caso de ser insuficiente las opciones del

⁶⁵⁹ Cabría la posibilidad de optar por el recurso a un servicio de prevención mancomunado conforme a lo previsto en el art. 21 del RSP.

⁶⁶⁰ Art. 21 del RSP

⁶⁶¹ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012. pág. 157.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

empresario o la designación de una o varias personas trabajadoras para garantizar la seguridad y salud de la plantilla.

Como premisa al análisis de la posible actuación de los servicios de prevención ajenos en el aludido capítulo IV de la LPRL y, como ya se ha advertido con anterioridad, cabe hacer una mínima, pero importante referencia formal al confuso y desacertado título que el legislador le otorga al capítulo indicado, perseverando el yerro en la denominación de su norma reglamentaria (RSP) que parece reducir, únicamente, a los servicios de prevención, las modalidades de organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas que dispone la empresa para el efectivo cumplimiento preventivo cuando, la propia norma, les confiere una presencia supletoria para el caso de no ser suficiente la opción empresarial⁶⁶² o, en su caso, la posible designación de uno o varios trabajadores⁶⁶³. De hecho, el art. 30 de la LPRL, incluido en su capítulo IV, regula específicamente la posibilidad de optar por el trabajador designado o, incluso, el empresario para las situaciones que se indican.

El desconcierto terminológico se empeora tras la entrada en escena de la figura del recurso preventivo al incorporarse el art. 32 bis de la LPRL⁶⁶⁴ puesto que, *strictu sensu*, tampoco es un servicio de

⁶⁶² Previsto en el art. 10 y regulado en el art. 11 del RSP

⁶⁶³ Previsto en el art. 10 y regulado en los arts. 12 y 13 del RSP

⁶⁶⁴ Agregado por el art. 4.3 de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

prevención y, ni siquiera una modalidad organizativa de la prevención empresarial.

La norma es clara aunque en la práctica, no pocas empresas la conculcan a la par que contravienen los más básicos conceptos preventivos al optar por la completa externalización de su gestión preventiva⁶⁶⁵, puesto que, *si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas (...) el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa*⁶⁶⁶.

De la literalidad del precepto legal transcrito, parece evidente que la intención del legislador requiere, indispensablemente, la presencia de medios propios para garantizar la efectiva implantación preventiva puesto que la LPRL reduce, a meras funciones de asesoramiento, las previstas para los servicios de prevención⁶⁶⁷. No obstante, como paradigma

⁶⁶⁵ INSSST. *La gestión preventiva en las empresas en España...* op.cit, pág. 33 (Gráfico 11. Modalidades preventivas y combinaciones más frecuentes implantadas en las empresas según tamaño de plantilla. Datos en porcentaje) se puede advertir que solo optan por la modalidad de servicio de prevención ajeno:

- 5 a 9 (53'1% de las empresas)
- 10 a 49 (44'5% de las empresas)
- 50 a 249 (33'5% de las empresas)
- 250 a 499 (20'7% de las empresas)

⁶⁶⁶ Art. 31.1 de la LPRL

⁶⁶⁷ Art. 31.3 de la LPRL: *Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

de la incoherencia legislativa, cabría pensar que el legislador deja la puerta abierta a la posible externalización completa en virtud de lo recogido en el art. 31.3 *in fine* de la LPRL⁶⁶⁸. El precepto, manifiestamente mejorable no hace más que incorporar zozobra cuando, en ningún caso existe responsabilidad administrativa para los servicios de prevención ajenos, en caso de incumplimiento de cuestiones propias de la empresa. La norma reglamentaria no le va a la zaga a la LPRL y, también el art. 12 del RSP, redacta de forma vaga e imprecisa la posición de los servicios de prevención puesto que, mientras el apartado primero, párrafo segundo, prevé que *las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos*, es decir, considera subsidiaria la opción del servicio de prevención, el apartado segundo del mismo artículo regula que: *No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario: c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.*

En todo caso, parece razonable pensar que la mayoría de las empresas deberán recurrir a los servicios de prevención ajenos, para cumplir,

asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a...

⁶⁶⁸ Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

fundamentalmente, con la obligación de la vigilancia de la salud prevista en el art. 22 de la LPRL.

Reiterando la manifiesta confusión, no exenta de incoherencia de la norma y su reglamento, entiendo que cabría extender dos consideraciones:

1º. Preferencia por los medios propios

2º. El auxilio a posibles medios ajenos únicamente cabe en la figura de los SPA y, consecuentemente, amputando la participación de otras entidades que no ostenten tal condición. En este caso debe recordarse lo apuntado sobre las entidades especializadas subcontratadas por los servicios de prevención ajenos que permite la LPRL

En este punto cabe hacer especial mención a la importancia que el legislador le dispensa, tanto a los medios personales y materiales de los recursos propios al permitir su concreción mediante negociación colectiva⁶⁶⁹, como los representantes especializados en materia preventiva al atribuirles la competencia⁶⁷⁰ de ser consultados sobre *la organización y desarrollo de*

⁶⁶⁹ Disposición Adicional 7ª de la LPRL: *En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.*

⁶⁷⁰ Art. 36.1 c) de la LPRL

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

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 externo⁶⁷¹, por lo que el galimatías que ofrece la norma en este relevante asunto provoca desasosiego e interpretaciones erróneas en las funciones que debe desempeñar la representación del personal.

Centrando la atención sobre los servicios de prevención, definidos como un conjunto de medios humanos y materiales de asesoramiento y asistencia técnica al empresario, al personal trabajador, a sus representantes y, en su caso, a los órganos de representación especializada⁶⁷², dotados de un carácter interdisciplinar⁶⁷³, el legislador le reserva el desempeño de un doble papel⁶⁷⁴:

- 1º. Gestionar y ejecutar las actividades que les están reservadas, siempre en base a una relación mercantil, que en ningún caso exonera a la empresa de sus obligaciones preventivas si así se considera oportuno por carecer de los adecuados

⁶⁷¹ Art. 33.1 b) de la LPRL

⁶⁷² Prevista en art. 34.1 de la LPRL

⁶⁷³ Conforme a lo previsto en el Anexo III del RSP respecto a los criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior, las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán, al menos, las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología aplicada.

⁶⁷⁴ IN SST Guía técnica para la mejora de la eficacia y calidad de las actuaciones de los Servicios de Prevención Ajenos. Marzo de 2012, pág.7.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

medios técnicos y, por su carácter especializado como, entre otras, la impartición de la formación preventiva⁶⁷⁵, asumir actuaciones en caso de emergencia⁶⁷⁶ o la posibilidad de nombrar recursos preventivos⁶⁷⁷.

2°.Asesorar al empresario, a las personas trabajadoras y sus representantes para la efectiva integración preventiva en la gestión y ejecución de las actividades propias de la empresa, es decir, contribuir a generar un eficaz sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Por consiguiente, su dimensión y características deben estar en consonancia con las necesidades, tamaño, tipos y distribución de riesgos existentes en la empresa, para lo que, conforme a los preceptos legales, se lleven a cabo unas funciones⁶⁷⁸ a las que, los representantes especializados, deberán prestar atención en aras a optimizar la eficacia de sus competencias y facultades:

⁶⁷⁵ Art. 19.2 in fine: *La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos...*

⁶⁷⁶ Art. 20, párrafo segundo: *Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.*

⁶⁷⁷ Art. 32 bis.2: *Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:*
c) *Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.*

⁶⁷⁸ art. 31.3 de la LPRL

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- a) ***El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa***⁶⁷⁹.

La primera de las funciones que reserva la LPRL a los servicios de prevención es la piedra angular sobre el que se asienta el entramado preventivo como se advierte, de forma inequívoca, en la modificación que se introdujo por la Ley 54/2003 que certificó la necesidad de implantar el plan de prevención con la vocación de integrarlo en la empresa, huyendo de fútiles cumplimientos formales. Debe asumirse por la dirección empresarial que integrar la prevención es lograr que todo su nivel jerárquico, empezando por la propia Dirección, que debería ser ejemplo de compromiso, contemple las derivaciones preventivas de cualquier medida que se incorpore. Respecto a los servicios de prevención ajenos debe señalarse que se trata de una función, esencialmente consultiva, puesto que las decisiones y acciones para la pertinente integración deben desplegarse en el marco del sistema general de gestión de la empresa conforme al art. 19.1 del RSP⁶⁸⁰.

⁶⁷⁹ La ley 54/2003, de 12 de diciembre, vigente desde 14 de diciembre de 2003, modifica la letra a) por el art. 4.1.

⁶⁸⁰ *Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de*

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

En este punto, la representación especializada debería prestar un particular compromiso con el nombramiento de las personas que la empresa incorpore al organigrama preventivo por ser el documento en el que delega, de forma expresa, las competencias preventivas, estableciéndose las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos⁶⁸¹.

Entre las posibles irregularidades que el delegado de prevención, en su función representativa del personal podría advertir, es la no cumplimentación del plan de prevención teniendo una simple estructura documental puesto que, en no pocas ocasiones, las empresas disponen de un documento, facilitado por el servicio de prevención ajeno pero que no está completado por lo que pierde íntegramente su virtualidad. Por tanto, la actuación del representante debería encaminarse a controlar la correcta cumplimentación por el responsable cualificado de la empresa con el asesoramiento del técnico del servicio de prevención ajeno puesto que, como se ha indicado, es éste el que normalmente diseña la estructura formal del plan.

actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

⁶⁸¹ Ejemplo: la designación del encargado de facilitar las fichas de seguridad de productos químicos, investigar los accidentes, dirigir la evacuación en caso de emergencia de un local, concertar la vigilancia de la salud del personal, gestionar la Inspección Técnica de los vehículos de la empresa...)

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- b) ***La evaluación de los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.***

La preceptiva evaluación de los riesgos a los que está expuesto el personal debe ejecutarse por los técnicos competentes quienes, frecuentemente, pertenecen al servicio de prevención ajeno contratado por la empresa, debe extenderse a todos los puestos de trabajo de la empresa.

En general, la representación del personal debe fijar su vigilancia y control sobre la correspondencia de lo existente en la empresa con lo documentado por el servicio de prevención ajeno puesto que no es inhabitual encontrar puestos de trabajo que no existen o propuestas de recursos materiales que no se encuentran en los centros porque, ocasionalmente, se puede constatar la elaboración de documentos genéricos de dudoso rigor muy distantes del específico y personalizado, para la concreta actividad empresarial, que debiera facilitarse por exigencia de la LPRL. En consonancia con lo expuesto, el efectivo control de la representación debería extenderse a la totalidad de las disciplinas preventivas enumeradas en el art. 34 del RSP:

- Seguridad en el trabajo

El delegado de prevención debe centrar su atención en dos aspectos de capital importancia que debe

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

contemplar la evaluación de riesgos para asegurar la seguridad y salud del personal presente en el centro de trabajo:

- 1°. Las particularidades del centro y, específicamente sus departamentos, talleres o espacios potencialmente peligrosos⁶⁸²
- 2°. Los equipos de trabajo⁶⁸³ existentes en el mismo con la finalidad de advertir posibles carencias en su homologación, inexistentes o incompletas entregas de los manuales de instrucción al personal, insuficientes autorizaciones de su uso o designación de trabajadores no formados específicamente en sus potenciales riesgos, revisiones rudimentarias de dichos equipos...

● Higiene industrial

Sobre las evaluaciones higiénicas, por su marcado carácter técnico, cabría demandar un cierto nivel formativo a los delegados de prevención, preferiblemente más allá del nivel básico, para la efectiva defensa de los intereses del personal en diversos aspectos:

- 1°. La evaluación y control de riesgos susceptibles de generar enfermedades profesionales derivados de agentes físicos como el ruido, vibraciones,

⁶⁸² Ejemplo: Laboratorios lugares con riesgo de atmósferas explosivas (ATEX), espacios confinados, trabajo en altura...

⁶⁸³ Ejemplo: Plataformas Elevadoras Móviles de Personas (PEMP), herramientas mecánicas, compresores, vehículos, instalaciones de electricidad, gas...

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

radiaciones..., elementos químicos como sustancias y compuestos susceptibles de generar graves perjuicio a la salud de quienes los manipules y agentes biológicos, extraordinariamente mutantes presentes en muy diversas actividades.

2°.La gestión de las fichas de seguridad de los productos químicos por sus usuarios.

3°.La obligada formación especializada en el manejo de productos fitosanitarios o desinfectantes, máxime tras la aparición del coronavirus SARS-CoV-2 que debe reservarse su manipulación al personal específicamente formado.

● Ergonomía y psicología aplicada

Los factores de riesgo ergonómicos y psicosociales, mucho menos desarrollados que las especialidades expuestas en los puntos precedentes, son relevantes por dos motivos fundamentales:

1°.La inercia que conduce a otorgarle preferencia a las técnicas anteriores por un naturaleza colectiva que facilita su evaluación

2°.En relación con su marcada individualidad⁶⁸⁴, se demandan de reiteradas revisiones por los posibles cambios que pueden experimentar las

⁶⁸⁴ Debe considerarse a los colectivos especialmente protegidos por la LPRL: Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (arts. 25 de LPRL y 4.1.b del RSP), trabajadoras en situación de maternidad (art. 26) y menores (Art. 27 de LPRL).

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

personas así como su difícil percepción en actuaciones esporádicas.

En el ámbito ergonómico, por su transversalidad y universalidad, debe detallarse el control sobre todos los aspectos relacionados con la carga física a la que podría estar expuesto el personal⁶⁸⁵. La perseverancia en una adecuada evaluación ergonómica, adaptada a las características personales de los expuestos a los diferentes factores de riesgo presentes en las tareas, es el elemento esencial a controlar por la representación, sin perjuicio de la periódica modernización de equipos, que garanticen la mejora de las condiciones de trabajo.

En cuanto a la esfera psicosocial deben valorarse, fundamentalmente, los parámetros y factores que afectan a la carga mental y el estrés laboral⁶⁸⁶ aunque, en este apartado, es menester advertir que las evaluaciones de riesgo psicosocial, necesarias y obligatorias para una adecuada valoración de los niveles de riesgo, siguen siendo las grandes relegadas en las políticas preventivas lo que ha desembocado en frecuentes reivindicaciones por parte del personal afectado. No obstante y, sin perjuicio del examen técnico que se realice conforme a las

⁶⁸⁵ Ejemplo: El manejo manual de cargas, los movimientos repetitivos, cargas posturales, confort acústico, térmico, visual, la calidad del aire interior....

⁶⁸⁶ Ejemplo: El trabajo a turnos y nocturno, así como al acoso psicológico (mobbing o acoso moral).

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

singularidades del personal y las diversas tareas que ejecutan, normalmente no debería extenderse a toda la plantilla y centrarse en aquellos colectivos verdaderamente necesitados de la específica valoración. Como en el caso precedente, cabría apelar a la necesidad de los conocimientos técnicos del delegado de prevención para la selección de un correcto método de evaluación⁶⁸⁷ de las situaciones de riesgo detectadas puesto que, la elección de un procedimiento equivocado, provocaría una evaluación errónea del problema existente en la empresa con la consiguiente molestia para el personal así como la pérdida de tiempo y recursos.

- Medicina del trabajo

La actuación representativa en la disciplina médica adquiere especial interés por la potestad que les otorga a los representantes la propia LPRL al prever, expresamente, la emisión de un informe previo a la excepción de la voluntariedad de la vigilancia de la salud⁶⁸⁸.

⁶⁸⁷cepyemearagon.es/index.php/metodologias-de-evaluacion-de-riesgos-psicosociales/ se pueden valorar los riesgos psicosociales a través del método CoPsoQ ISTAS 21, desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca, método FPSICO 3.1., elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, método Inermap con sus distintas: PSICOMAP, EDUMAP, SANIMAP, OFIMAP, TELEMAR..., Cuestionario RED. Desarrollado por la UJI, método de evaluación de los riesgos psicosociales y comportamentales MARC-UV, Prevenlab, manual para la Evaluación y Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en PYME, elaborado por el INSST y el Instituto de Biomecánica de Valencia.

⁶⁸⁸ Art. 22.1 de la LPRL

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

La adecuada defensa de los intereses del personal adquiere especial conflicto en esta materia al tratarse de asuntos que requieren, además de un conocimiento específico, el preceptivo respeto a los datos médicos.

c) *La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia*⁶⁸⁹.

En consonancia con la primera de las funciones expuestas y, una vez formalizada la preceptiva evaluación de riesgos, la Ley 54/2003 refrendó la necesidad de diseñar una planificación de la actividad preventiva⁶⁹⁰ que origina una doble obligación para el control de los riesgos:

1º. La priorización de las actuaciones más apremiantes sobre aquellas que podrían acometerse a medio o largo plazo, derivado del criterio de gravedad de los riesgos del puesto⁶⁹¹, deben contextualizarse en fechas delimitadas estableciendo, en su caso, las fases y prioridades de su desarrollo en

⁶⁸⁹ La ley 54/2003, de 12 de diciembre, modifica la letra c) por el art. 4.2.

⁶⁹⁰ Arts. 8 y 9 del RSP correspondiente a la Sección 2.ª (Planificación de la actividad preventiva) del Capítulo II (Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva)

⁶⁹¹ El art. 4, 2ª define el concepto de riesgo laboral indicando, a su vez, la forma de su valoración tomando en consideración, tanto la probabilidad de que se produzca el daño derivado del trabajo como su potencial severidad o consecuencias en el caso que se produzca.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

función de la magnitud de los riesgos y del número de personas expuestas, como prueba irrefutable de la certidumbre de las tareas previstas en el plan de prevención de la empresa.

2°.La planificación debería incluir, además, las correspondientes medidas correctoras para los riesgos que deben eliminarse y, para los que deban controlarse, se debería prever la próxima revisión de la evaluación, los controles de las condiciones de trabajo o de la salud de las personas expuestas que deben practicarse entre la última evaluación y su próxima revisión así como, en su caso, las medidas de mejora que se consideren oportunas⁶⁹².

d) *La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.*

Atendiendo al mandato legal indicado, el personal de la empresa recibirá una información y formación preventiva pero que, a su vez, integre la vertiente productiva, medioambiental y de calidad del producto por lo que los técnicos adscritos al servicio de prevención, en el caso de tener encomendadas las obligaciones indicadas, deberían tener un conocimiento que iría más allá de la simple actuación preventiva. Como en el caso de la función de evaluar los factores

⁶⁹² INSST Guía técnica para la simplificación documental con orientaciones para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Febrero de 2012, pág.16.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

de riesgo, los técnicos de los servicios de prevención ajenos tienen el hándicap de tener un conocimiento del proceso productivo más genérico y menos específico que los recursos humanos pertenecientes a la empresa.

Pese a su tratamiento conjunto merece recordarse que información y formación, aunque complementarios, no son conceptos sinónimos puesto que, cabría definir la información preventiva como la obligación de dar a conocer alguna directriz preventiva al personal expuesto al riesgo, mientras que la formación preventiva se presentará como el deber de enseñarle al personal a hacer algo que generará una mayor seguridad para su persona.

Respecto a las obligaciones indicadas, la existencia de representantes de los trabajadores se configura como el cauce de canalización de la información preventiva al personal sin perjuicio del deber de informar directamente a cada persona de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

e) *La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.*

Son funciones de los servicios de prevención las procedentes de las medidas de emergencia previstas en el art. 20 de la LPRL aunque quede en el olvido el tercer elemento sobre el que radican tales

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

actuaciones: la evacuación de las personas presentes en el centro de trabajo⁶⁹³.

Los servicios de prevención, en el contexto de su gestión preventiva, deben formalizar los distintos protocolos de actuación en función de la eventual emergencia que se produzca en la empresa, máxime si, por sus circunstancias particulares, tiene que elaborar un plan de autoprotección⁶⁹⁴ pero, en todo caso, debe consultarse con la representación especializada del personal la designación de las personas encargadas de participar en las medidas de emergencia⁶⁹⁵.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Atendiendo a lo dispuesto en el art. 22 de la LPRL, el art. 37.3 del RSP y el RD 843/2011, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, el personal sanitario adscritos a estos servicios podrán desempeñar las funciones previstas si

⁶⁹³ Art. 20 de la LPRL: *"El empresario, (...) deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores..."*

⁶⁹⁴ Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia

⁶⁹⁵ Art. 33.1 c) de LPRL.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

acredita la competencia técnica, formación y capacidad acreditada que se exige.

En este caso la contratación de entidades especializadas externas suele ser lo más conveniente en consideración a las exigencias que la legislación vigente demanda para la constitución de una Unidad Básica Sanitaria (UBS)⁶⁹⁶

2) Los recursos preventivos⁶⁹⁷

Como ya se ha anticipado en el apartado 2.2.3 (Elementos innovadores) del presente trabajo, se trata de un elemento complementario de apoyo a la gestión preventiva de la empresa, creado con posterioridad a la entrada en vigor de la LPRL⁶⁹⁸, para que las personas propuestas para el desempeño de sus funciones deban estar presentes en aquellas operaciones, actividades o tareas que presenten un potencial riesgo

⁶⁹⁶ Art. 4.3 del RD 843/2011, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

⁶⁹⁷ Introducido por el art. cuarto, apartado tres de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales que añade, dentro del capítulo IV, un nuevo art. 32 bis sobre la presencia de los recursos preventivos y que se desarrolla mediante la introducción del artículo 22 bis del RSP mediante la publicación del artículo 1.8 del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y 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.

⁶⁹⁸ Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

de importancia⁶⁹⁹ y, consecuentemente, el legislador demanda la rigurosa aplicación de los procedimientos o prácticas de trabajo, contenidas en la planificación de la actividad preventiva, para su eficaz prevención.

La adecuada comprensión de la aplicación práctica de la figura del recurso preventivo requiere de su inexcusable presencia en el centro de trabajo, entendido como *cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo*⁷⁰⁰, por lo que se configura como una medida preventiva complementaria de la empresa, de modo que su designación y presencia no excluye o sustituye el deber de protección de la empresa, responsable principal de garantizar la seguridad y salud, a que se refiere el art. 14.1 de la LPRL. Por tanto, coincidiendo plenamente con el

⁶⁹⁹ El art. 22 bis.1 del RSP entiende, como actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales aquellos trabajos:

- *Con riesgos especialmente graves de caída desde altura.*
- *Con riesgo de sepultamiento o hundimiento.*
- *En los que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE*
- *En espacios confinados.*
- *Con riesgo de ahogamiento por inmersión*
- *En inmersión con equipo subacuático.*
- *Que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.*
- *Realizados en cajones de aire comprimido.*
- *Con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.*
- *Donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.*
- *Con riesgos eléctricos.*
- *También requiere la presencia de recursos preventivos en el caso que la evaluación de riesgos identificará que los riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas o cuando la presencia sea requerida por la ITSS.*

⁷⁰⁰ Según el art. 2.a del Real Decreto 171/2004.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Criterio Técnico 83/2010 de la Dirección General de la ITSS⁷⁰¹, en adelante CT 83/2010 de la ITSS, esta *figura preventiva es una medida más con la que cuenta el empresario y no podrá ser utilizada con el fin sustituir aquellas medidas de protección que sean preceptivas, con el pretexto de que la actividad está sujeta a supervisión y control.*

Respecto a la participación de los delegados de prevención en su nombramiento parece que el legislador olvidó su posible intervención al no referirse al representante especializado, lo que supone una manifiesta incoherencia respecto de la designación de las personas trabajadoras encargadas de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa⁷⁰² o el nombramiento de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia⁷⁰³. No obstante entiendo que aunque no aparezca de forma expresa, por la importancia de las funciones que le confiere la LPRL al recurso preventivo y la necesidad de nombrar a una persona idónea, podrían darse dos situaciones que precisarían la consulta a los delegados de prevención conforme a las alternativas previstas en el art. 32 bis. 2 de la LPRL sobre la presencia de recursos preventivos:

⁷⁰¹ Criterio Técnico nº 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo de la Dirección General de la ITSS

⁷⁰² Art. 33.1 b) de la LPRL.

⁷⁰³ Art. 33.1 c) de la LPRL.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 1º. En el caso de optar por recursos internos (Uno o varios trabajadores designados de la empresa⁷⁰⁴, uno o varios miembros del servicio de prevención propio⁷⁰⁵ o uno o varios trabajadores de la empresa que reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios⁷⁰⁶) cabría invocar a lo previsto en el apartado f) del art. 33: *El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a: f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*
- 2º. Si se escoge la alternativa de recursos externos (Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa⁷⁰⁷) cabría apelar a lo regulado en el apartado b) del art. 31: *El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a: b) (...) el recurso a un servicio de prevención externo.*

En Capítulo III, apartado 6 (convivencia con otras figuras preventivas) del presente trabajo se profundizará sobre la posible compatibilidad de las figuras del recurso preventivo y el delegado de prevención en una misma persona.

⁷⁰⁴ Art. 32 bis. 2 a) de la LPRL

⁷⁰⁵ Art. 32 bis. 2 b) de la LPRL

⁷⁰⁶ Art. 32 bis. 4 de la LPRL

⁷⁰⁷ Art. 32 bis. 2 c) de la LPRL

3) Las auditorías preventivas

Como último punto a estudiar de los elementos innovadores de la LPRL prevé que la empresa someta su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa cuando lo haya asumido con medios propios como mecanismo de seguridad para certificar su corrección⁷⁰⁸. La razón de ser del sometimiento a la preceptiva auditoría, únicamente respecto de aquellas partes del sistema no externalizadas, estriba en el conocimiento de la Autoridad Laboral, mediante la preceptiva acreditación prevista para los servicios de prevención ajenos⁷⁰⁹.

No obstante, tras la entrada en vigor del art. 31 bis del RSP⁷¹⁰, en referencia a la *auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos*, la auditoría, en el contexto de valorar una efectiva unificación de la actividad preventiva cuando convergen medios propios y ajenos, debe extender su

⁷⁰⁸ Art. 30.6 de la LPRL y desarrollado por el capítulo V del RSP

⁷⁰⁹ Art. 31.5 de la LPRL: "Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente..." y art. 17.2 del RSP: "Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, previa aprobación de la administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. La acreditación se dirigirá a garantizar el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento mencionados en el apartado anterior"

⁷¹⁰ Incorporado por el art. 1.12 del RD 604/2006, de 19 de mayo.

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

evaluación a la integración, en el sistema general de gestión de la empresa, en relación a la incidencia de su forma mixta de organización, así como el manera en que están ordenados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales de la entidad.

La introducción de la figura de las entidades auditoras de sistemas de prevención, pudiendo ser tanto persona física como jurídica, en el ámbito de la gestión de prevención de riesgos laborales responde a las expectativas que, la legislación preventiva, prevé como un *instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora*⁷¹¹. Por consiguiente, a través de un estudio metódico, se intenta determinar si ciertas actividades y sus consecuencias cumplen con lo planificado por la empresa y si se ha implementado adecuadamente, así como si es conveniente para alcanzar la política y los objetivos de la organización preventiva⁷¹².

En el escenario auditor, cabe puntualizar que las atribuciones que la vigente legislación le confiere a la representación del personal para la efectiva

⁷¹¹ Art. 30.1 de la LPRL

⁷¹² Normas OHSAS 18001:1999

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

consecución de los fines auditores son muy notables, haciéndole partícipe, sin perjuicio de posibles potestades o mejoras a través de la negociación colectiva, de las siguientes facultades:

- 1°. Acompañar a los técnicos auditores en las evaluaciones en los centros de trabajo pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas⁷¹³.
- 2°. Si la representación especializada⁷¹⁴ acuerda con la empresa la modalidad de la organización preventiva, permite que la periodicidad de la revisión auditora se demore en dos años respecto a lo previsto en el art. 30.4 del RSP con las consiguientes ventajas, tanto económicas como funcionales, que comporta en el cotidiano quehacer empresarial.
- 3°. Para una correcta actividad auditora debería solicitarse a la representación de la plantilla la pertinente información sobre el contenido de la auditoría⁷¹⁵: plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, en su caso, adecuación del sistema preventivo a la normativa de seguridad y salud laboral así como las conclusiones sobre su eficacia.

⁷¹³ Art. 36.2 a) de la LPRL

⁷¹⁴ En este caso el legislador atribuye específicamente esta facultad a los delegados de prevención por lo que parece que descarta tanto la representación unitaria como la sindical de este cometido.

⁷¹⁵ Art. 30.5 del RSP

I CONTEXTO DE LA APARICIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

En este caso la norma no especifica que sea únicamente la "representación especializada", por lo que cabría ampliar la facultad a cualquier tipología representativa que pudiese mejorar la calidad del informe auditor.

- 4°. A la finalización de la tarea auditora, disponer del informe con los puntos que expresamente enumera el art. 31.2 del RSP, reflejando sus resultados, incluida la información facilitada por los legales representantes⁷¹⁶.

⁷¹⁶ Art. 31.2 e) del RSP

CAPÍTULO II

PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA

FUNCIÓN REPRESENTATIVA

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

3.- CONFIGURACIÓN Y ACOTACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA

Concluido el Capítulo I en el que se afrontaba el desarrollo de cuestiones históricas y de contexto de la figura del delegado de prevención, en la presente sección del trabajo se abordarán aquellos aspectos propios de la representación especializada que entiendo tienen una menor claridad en la redacción de la LPRL o que, no siendo regulados, plantean problemas en su aplicación práctica.

Es incontrovertido que el delegado de prevención se configura como la pieza clave de la representación de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales y que, regulada en el capítulo V de la LPRL, se convierte en un elemento comunicador y reivindicador⁷¹⁷ que se acumula a los ya existentes de signo unitario y sindical y al que, además, se otorga la cualidad de integrante con voz y voto de los inéditos Comités de Seguridad y Salud Laboral. El conciso desarrollo normativo dedicado a los delegados de prevención en la LPRL plantea un repertorio de trabas en su aplicación práctica que desemboca,

⁷¹⁷ SALCEDO BELTRÁN, M. C: *Los delegados de prevención... op.cit*, pág. 8

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

inevitablemente, en una serie de debates doctrinales sobre su regulación, así como situaciones de indefinición a la hora de su aplicación práctica y que, ocasionalmente, podrían promover la zozobra en los gestores preventivos de las empresas.

Siguiendo el espíritu vocacional de escorar el contenido del presente trabajo hacia las entidades de pequeño tamaño, se profundizará y, en su caso, se intentará proponer soluciones a las diversas controversias que se irán apuntando para esta tipología empresarial intentando, en la medida de lo posible, clarificar el perfil formal y material de su representación especializada en materia preventiva.

El examen de la naturaleza del delegado de prevención pretende ser el paso previo y necesario para la investigación del encuadramiento de la función preventiva por lo que, a partir de la definición que le otorga la norma preventiva, se entrará en el análisis de una serie de cuestiones que son de imprescindible estudio para depurar la figura del representante especializado:

- 1º. La delimitación de la indeterminada acepción de *representante* en relación con los varios complementos o "apellidos" que le atribuye la norma: "de los trabajadores", "del personal" o "legales", no contribuye a asegurar el concreto destinatario de las diferentes regulaciones y, si cabe, todavía agrega más incertidumbre la escasa rigurosidad, al introducir en el discurso al

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

órgano de representación legal cuando, en ocasiones, se refiere al órgano de participación.

- 2°.La disyuntiva sobre la consideración como órgano subordinado o autónomo que se proyecta sobre las posibles competencias y facultades que pudiese asumir en relación con la representación unitaria de la empresa.
- 3°.La relación de derechos inherentes y exclusivos de la propia representación especializada como elemento singularizante de su estatus.
- 4°.La naturaleza de la posible obligatoriedad de su elección por los sujetos previstos en la norma preventiva, en relación con lo regulado en la ley estatutaria.
- 5°.La patente e incuestionable necesidad de una especialización que requiere de una formación concreta, inherente al cargo representativo, para una adecuada defensa de los intereses de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral.

3.1. Concepto

Lo primero que llama la atención de la regulación de la figura del delegado de prevención es que el legislador lo defina en su articulado cuando, en principio, su cometido principal sería es el de su ordenación⁷¹⁸. No obstante, la inclusión de la misma responde, posiblemente, a un reverencial y excedido mimetismo de la norma europea de referencia que dedica, su art. 3, a la definición de diversos conceptos entre los que se encuentra el *"representante de los trabajadores con una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud del personal"* que, en el caso español, se denomina delegado de prevención: *"representante de los trabajadores con una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores: cualquier persona elegida, nombrada o designada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, como delegado de los trabajadores para los problemas de la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo"*⁷¹⁹.

Si bien la definición del representante especializado, a la luz de lo comentado, no debe sorprender en exceso, menos comprensible parece la

⁷¹⁸ SALCEDO BELTRÁN, M. C: *Los delegados de prevención... op.cit*, pág. 11

⁷¹⁹ Vid supra art Art. 3 c) de la DM 89/391/CEE.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

ubicación de la misma, al margen del art. 4 de la LPRL, que es el dedicado a este menester en la norma transpuesta.

La carencia de referentes a la figura del delegado de prevención, pese a lo abordado en el capítulo anterior, así como la excesiva indeterminación en los textos, tanto internacionales como comunitarios, hizo que el legislador optase por una definición de palpable neutralidad y muy concisa: *"Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo"*.

Pese a la ambigua identificación comprendida en el art. 35.1 de la LPRL sobre la naturaleza representativa de los delegados de prevención, ésta nos aporta dos notas distintivas de meridiana claridad:

- 1°. Son representantes de las personas trabajadoras.
- 2°. Sus funciones son específicas en el campo preventivo profesional.

Estos rasgos particulares, lejos de iluminar sobre la concepción del representante, nos plantea un cúmulo de incógnitas que han generado ríos de tinta entre la doctrina por la ambigüedad que generan las diferentes formas de representación legal del personal.

En una primera lectura advertimos que no se define con nitidez si el legislador alude con el término

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

"representantes", a una representación autónoma o conexas con la unitaria, sindical o, en su caso, ambas, en las múltiples ocasiones en que se utiliza esta expresión en el texto legal, resultando imperioso el despeje de la duda indicada.

Si nos centramos en la característica de "representantes" que le concede la norma, podría pensarse que el delegado de prevención no la alcanza por ser nombrado como tal, puesto que, en principio, ya lo era en su origen⁷²⁰ y, consecuentemente, lo que le otorga la nota distintiva de representante es la elección inicial y no la que obtiene con la especialización cuando, de entre los representantes, se eligen a los delegados de prevención. Evidentemente esta afirmación afecta, en su totalidad, a quienes fueron designados según el criterio, que parece "normal"⁷²¹, apuntado en el art. 35.2 de la LPRL: "...por y entre los representantes...". No obstante, considero que si se accede al desempeño del cargo representativo por la vía prevista del art. 35.4⁷²² del mismo texto legal, que habilita el nombramiento de los representantes especializados, bien a los representantes del personal o a las propias personas trabajadoras, siempre que lo prevea el convenio

⁷²⁰ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentario a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Madrid, 1996, pág. 222

⁷²¹ STS de 16 de noviembre de 2016; nº 956/2016; Recurso nº 3757/2014. Cendoj: 28079140012016100911. Fundamento jurídico tercero.

⁷²² ...en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

colectivo de referencia, estamos ante un representante *ex novo* que, desde el momento en que cumpla todos los requisitos para su proclamación, se convertirá en representante específico para la materia preventiva con las mismas garantías que los "predestinados" representantes legales⁷²³.

Por consiguiente, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo⁷²⁴, puede concluirse que existen dos tipologías de delegados de prevención atendiendo a la modalidad en que fueron elegidos:

1) Los de naturaleza legal.

Escogidos en el marco del art. 35.2 de la LPRL, imperiosamente necesita que, con carácter previo, tengan la cualificación de representante legal de las personas trabajadoras.

En este caso y, sin perjuicio de su estudio más pormenorizado en el apartado 4.1. *La elección de los delegados de prevención*, este modo de elección opera *ex lege* en todas las empresas con una plantilla mínima prevista en el art. 35.2 de la LPRL e, inexorablemente, de aplicación automática e ineludible si no se ha pactado otro mecanismo diferente mediante negociación colectiva.

⁷²³ STS de 29 de mayo de 2018; nº 956/2016; Recurso nº 3757/2014. Cendoj: 28079140012016100911. Fundamento jurídico tercero.

⁷²⁴ STSJ Granada, Andalucía de 27 abril de 2.000; nº 1242/2000; Rec. de Suplicación nº. 122/2000. AS 2000\2593 en su fundamento jurídico cuarto:

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

2) Los de carácter convencional.

Nombrados por la vía del art. 35.4 de la LPRL y conforme al diferente sistema que pudiere haberse pactado en convenio colectivo que, a diferencia de la anterior, es potestativa, pudiendo aplicarse únicamente cuando explícitamente se hubiere habilitado en el correspondiente convenio colectivo.

Esta idea viene reforzada por lo dispuesto en materia de garantías⁷²⁵, respecto de la que se prevé la aplicación de lo regulado en el art. 68 del TRET para la representación unitaria. Entiendo que esta es la interpretación correcta porque, de lo contrario, este precepto carecería de fundamento, debido a que el legislador volvería a otorgar unas garantías de las que ya disfrutaba el representante con anterioridad⁷²⁶.

No obstante, pese a lo apuntado anteriormente, las vaguedades conceptuales de la ley pueden depurarse y completarse, para una mayor clarificación y mejor aplicación, a través del procedimiento de elección previsto en el mencionado art. 35.4 de la LPRL, que habilita la negociación colectiva para acoplar los

⁷²⁵ Art. 37.1 de la LPRL: "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 del de los trabajadores".

⁷²⁶ STSJ de Cataluña de 7 de marzo de 2001; nº 2124/2001; recurso 8352/2000 (2001/5816) en su fundamento jurídico primero: "...no otra explicación tiene la previsión del art. 37 que otorga a los Delegados de Prevención las mismas garantías que el art. 68 ET da a los representantes de personal, y el artículo resultaría superfluo y redundante si necesariamente el Delegado de Prevención hubiera de ser representante legal pues en ese caso ya dispondría por esta originaria condición, de dichas garantías".

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

mecanismos representativos a las necesidades empresariales. No obstante, cabe denunciar que en un altísimo porcentaje de los textos convencionales consultados, desgraciadamente, no se hace eco de las necesidades expuestas y, por tanto, se desperdicia la riqueza de la profundización en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

En efecto, las posibilidades reguladoras de la negociación colectiva son muy versátiles abarcando, desde aquellas que no muestran ningún compromiso con las nuevas políticas preventivas al omitir cualquier ordenación específica, hasta aquellas que denotan un esmerado trabajo y aprovechamiento de las contingencias legales. Por ello, en función del grado de implicación y margen de maniobra que regula la norma constitucional, se podrían clasificar en las siguientes tipologías:

- 1º. Convenios redundantes. Son aquellos que no contienen ninguna referencia a la materia de la salud laboral, recogiendo una mera trascripción de la definición vigente⁷²⁷ en la LPRL sin

⁷²⁷ Art. 60 del CC nacional de colegios mayores universitarios privados; Código nº 99009355011995; BOE nº 4 de 4/1/2019, en el mismo sentido: art. 62 del CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos; Código nº 99009675011995; BOE nº 338 de 28/12/2020 establece: *"Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995. Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

aportar ningún rasgo singular que implique una mejora en la norma mínima de partida. Este grupo de convenios optan por una simple reproducción que podría entenderse que busca el engrose infructuoso del texto.

- 2°. Convenios arcaicos. Son aquellos que persisten, tras más de dos décadas de vigencia de la LPRL, en regular aspectos manifiestamente obsoletos al mantener vigente aspectos que debieron ser eliminados hace ya tiempo⁷²⁸. En estos casos,

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”.

⁷²⁸ El art. 67 del CC estatal de perfumería y afines; Código de convenio: 99004015011984; BOE n° 199, de 20/8/2019 se mantiene en el error del art 65 del anterior CC (BOE 24/11/2017) al permitir a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales ser servicios de prevención y no prever la posibilidad de asunción empresarial en empresas desde 6 personas trabajadoras (*Apartado 1.2 Servicios de Prevención*):

- o *Se informará a la representación de las personas trabajadoras sobre la elección de los servicios de prevención ajenos concertados, entre los que pueden encontrarse las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales...*

La disposición final 6 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto ya eliminaba la posibilidad prevista en el convenio: *Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social no podrán desarrollar directamente las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos. Ello sin perjuicio de que puedan participar con cargo a su patrimonio histórico en las sociedades mercantiles de prevención constituidas a este único fin, en los términos y condiciones que se establezcan en las disposiciones de aplicación y desarrollo.*

La prohibición alcanzaba a la participación con cargo a su patrimonio histórico en el capital social Disposición final 1 de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre que corresponde al actual art. 32 de la LPRL: *Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social no podrán desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, ni participar con cargo a su patrimonio histórico en el capital social de una sociedad mercantil en cuyo objeto figure la actividad de prevención*

- o *En las empresas de menos de 6 personas trabajadoras, el empresario podrá asumir personalmente las funciones de los*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

cabría apelar a la imperiosa necesidad de requerir un mejor conocimiento jurídico del personal negociador para ajustar lo pactado a la vigente regulación o, en su caso, su remisión a otras esferas para la supervisión del texto publicado.

- 3º.** Convenios renovadores. Son aquellos que aportan unas escuetas mejoras, mayoritariamente formales, en cuanto a los criterios de designación de los delegados de prevención⁷²⁹ o respecto a la regulación y mejora de una de las garantías con mayor desarrollo convencional: los créditos horarios⁷³⁰ de la representación

servicios de prevención, siempre que tenga la capacidad necesaria.

El apartado 1 a) del art. 11 del RSP se modifica por el art. 1.2 del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo: *Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores*

La posibilidad de hasta 10 personas se ampliaba a 25 personas por el art. único.1 del RD 899/2015, de 9 de octubre: *Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.*

⁷²⁹ Art. 9 del CC de la Comunidad de Madrid para empresas transitarias; Código: 2810785; BOCM: 15/2/2002; Mg.: 578/2002 establece respecto a los Delegados de Prevención: *"correspondiendo la designación de los mismos a los representantes del personal y en caso de no existir éstos a los propios trabajadores"*, en el mismo sentido: art. 36 del CC de la Comunidad de Cataluña para empresas de masas congeladas; Código n° 79000965011994; BOGC n° 7865 de 2/5/2019: *"En las empresas de menos de 30 trabajadores/as éstos/as elegirán entre los trabajadores/as a un delegado/a de prevención, sea o no representante sindical..."*

⁷³⁰ Art. 27 del CC de la Comunidad de Asturias para empresas de Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios; Código n° 3300255; BOPA n° 14630 de 21/7/2007 dispone: *"Los Delegados/as de Prevención en la empresa y previo acuerdo con la misma, dispondrán de un crédito mínimo anual de 30 horas para acudir a cursos de formación relacionados con la prevención de la actividad de la empresa"* en el mismo sentido: Art. 38 del CC Agrícola, Forestal y Pecuario; Código: 3000045; BORM n° 54 de 6/3/2018: *"Los delegados de prevención, para el desarrollo de su*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

especializada o, incluso, la combinación de ambas⁷³¹. En este caso, sin ser un dechado de virtudes, la actividad negocial apunta a un lento despertar al avance y compromiso de la regulación convencional en la prosperidad de las posibilidades preventivas.

- 4º. Convenios comprometidos. Son aquellos textos convencionales que superan a los renovadores puesto que aportan un plus en el compromiso de los avances preventivos. Además de incorporar las mejoras propias del grupo anterior, buscan explorar otras formas de representación *ad hoc* que prioricen unos determinados colectivos, como en el caso de los pilotos sobre sus temas específicos, asimilable a compromisos del Comité de Seguridad y Salud⁷³².

labor, además de las horas sindicales que les correspondan como delegado de personal o Miembro de Comité de Empresa, dispondrán de un suplemento de horas que se determina en la siguiente escala..."; Art 47 CC del Sector Mayoristas y Exportadores de Pescados de la Comunidad de Madrid; código nº 28002785011982; BOCM nº 50 de 28/2/2015: Los delegados de prevención (...) dispondrá de un crédito horario de quince horas mensuales para el ejercicio de sus funciones

⁷³¹Art. 48 del CC del sector de industrias de pastas alimenticias; Código: 99003945011981; BOE nº 29 de 12/2/2018: "Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales, que no sean Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa, disfrutarán de un crédito horario para la realización de su actividad, de igual número de horas al que disfruten los representantes de personal del centro de trabajo al que pertenezcan".

⁷³²Art. 155 del CC entre Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima Operadora, Sociedad Unipersonal y sus tripulantes pilotos; Código nº 90002650011982; BOE nº 217, de 7/9/2018: En el único caso de que el Comité de Empresa de Vuelo no designe como Delegados de prevención a Representantes de los Pilotos, habiendo presentado candidatos, la Compañía se compromete a tratar los temas específicos que afecten al colectivo de Pilotos con sus Representantes. Las decisiones que resulten de ello tendrán para

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Como apunte final del contenido de los convenios colectivos en su vertiente de elementos reguladores de cuestiones preventivas y, en referencia a la representación del personal que pudieran regular, cabría hacer una somera recapitulación de unas figuras que, no estando expresamente previstas en la LPRL ni en sus normas de desarrollo, en algunos casos, correspondería encasillar en el grupo de convenios innovadores por el avance que supone respecto a la seguridad y salud laboral pero que, en otros casos, carecen de rigor jurídico, pudiendo enmarcarse entre los convenios arcaicos al colisionar frontalmente con varios de los preceptos regulados en las normas preventivas:

- El delegado de prevención sectorial⁷³³.

Referido al representante de un sector productivo determinado donde no se hubiere elegido representante especializado en materia preventiva, viene a colmar un vacío que, en principio, favorecería los intereses del personal de la pequeña y mediana empresa puesto que, por el motivo que sea, las personas trabajadoras no disponen del auxilio de la existencia de los delegados de prevención⁷³⁴, asumen las competencias

ambas partes los mismos efectos que si hubiesen sido acordadas en el seno del Comité de Seguridad y Salud

⁷³³ Se introduce la figura del Delegado de Prevención sectorial en el art. 36 del CC de la Comunidad de Baleares para laboratorios de prótesis dental; Código: 07002275012002; BOCAIB nº 140 de 22/11/2001

⁷³⁴ Art. 51 del CC para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la Provincia de Jaén; Código nº 23000325011984;

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

que pudieran emanar de las decisiones de la Comisión Paritaria del Convenio⁷³⁵. Una de las particularidades de esta figura representativa es que su nombramiento podría recaer en personas ajenas al sector⁷³⁶.

- El vigilante de seguridad⁷³⁷.

Con la denominación del representante previsto en la OGSHT y, analizada en el apartado 1.3.3, pervive en algunos textos convencionales una figura que no prevé la vigente legislación, es más, la incoherencia del convenio alcanza a

BOP n° 14 de 22/1/2020: *Se procederá a la elección de dos delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de 30 horas sindicales mensuales, para poder realizar todas las funciones propias referentes a la materia de Prevención de Riesgos Laborales y trabajar de forma coordinada con todos los Delegados de Prevención de todas las empresas que componen el Sector.*

⁷³⁵ Art. 26.2 del CC Dentoestetic Centro de Salud y Estética Dental, SL. Código n°90102712012017 BOE núm. 160, de 6/7/2017: *...persona trabajadora que la representación de los trabajadores estime, con un máximo de seis en toda la empresa. Estos seis trabajadores serán designados por las distintas secciones sindicales de la empresa en proporción a su representatividad global. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los delegados de prevención, así como las que emanen de las decisiones de la Comisión Paritaria del Convenio, en aquellos centros en lo que no esté designado el delegado de prevención. Dispondrán del crédito sindical correspondiente, en función del número de trabajadores de la empresa del ámbito territorial en el que desarrolle sus funciones*

⁷³⁶ Art. 44 del CC del para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia; Código n° 82000895012006; DOG n° 108 de 10/6/2019 llamado Comisión sectorial de prevención

⁷³⁷ Art. 13.3 del CC para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021; Código n° 26000105011981; BOR n° 53 de 7/5/2018: *De no existir vigilantes de Seguridad en las empresas del Sector, los Delegados de Prevención asumirán sus funciones.*

Como colofón al dudoso soporte jurídico del texto cabría reseñar que, incomprensiblemente, el referente legal es el art. 19 del TRET no mencionando la LPRL.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

disponer que el delegado de prevención será una figura subsidiaria respecto del vigilante de seguridad por lo que, como ya se adelantó, formaría parte del colectivo de convenios arcaicos merecedores de una pronta adecuación a la norma vigente.

● El vigilante de riesgos⁷³⁸

Con similar denominación al anterior, se regula esta figura representativa en algunos convenios para el desempeño de las funciones reservadas, en principio, a los delegados de prevención en empresas donde no existan delegados de personal y, consecuentemente, derivando su elección directamente a los trabajadores y trabajadoras de la empresa. En este caso, pese a su mejorable denominación para evitar confusiones con el vigilante de seguridad, cabría encuadrarse entre los convenios comprometidos al aportar soluciones representativas, fundamentalmente a las microempresas.

⁷³⁸ Art. 44 del CC del Sector del Comercio del Metal de Cantabria; Código nº 39000315011981; BOC nº 110 de 6/6/2018: *Donde no existe delegado de personal se elegirá, de entre los trabajadores, un vigilante de riesgos que tendrá las siguientes funciones:*

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

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

d) *Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa antes citada.*

El vigilante de riesgos no podrá ser consultados por el empresario, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

- El delegado de seguridad⁷³⁹.

Con analogías a la regulación del representante anterior, el vigilante de riesgos, este representante se establece, además de para las empresas donde no exista representación legal, también para aquellas plantillas desde dos personas trabajadoras con lo que se expande su presencia a empresas respecto de las que la legislación laboral no prevé su existencia.

- El delegado autonómico⁷⁴⁰.

Esta figura representativa, con semejanzas al delegado de seguridad en cuanto al alcance a empresas sin representación, se diferencia por su vasto campo de intervención, tanto cuantitativo por el ingente número de empresas como cualitativo por la diversidad de temas a gestionar en todas ellas, pudiendo relegar su existencia en un mero

⁷³⁹ Art. 13 del CC del sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y Bebidas de la región de Cantabria; Código n° 39001065011981; BOC N° 126 de 28/6/2018: *En las empresas de al menos dos ó más trabajadores, y donde no exista representación legal de los trabajadores, se elegirá de entre los mismos a UN DELEGADO DE SEGURIDAD, quién en ningún caso tendrá atribuido un crédito horario por el desempeño de sus funciones y competencias.*

⁷⁴⁰ Se introduce la figura del Delegado de Prevención autonómico en el art. 56 del CC del sector de las Industrias de Fabricación, Venta y Distribución de Pan, para el período 2016-2019; Código n° 39000755011981; BOC N° 198 de 14 de octubre de 2016: *Se reconoce por medio del presente convenio la potestad de nombramiento por parte de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo (la posibilidad de nombrar un delegado de prevención autonómica cada uno de ellos con la retribución horaria necesaria para llevar a cabo sus obligaciones de visita de las distintas empresas del sector tras comunicar previamente los Sindicatos a la Patronal del Sector el nombramiento de cada Delegado de Prevención de cada una de las centrales Sindicales firmantes)*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

formalismo al desarrollar su labor de forma poco concentrada. No obstante, caben mecanismos de corrección para que su tarea sea efectiva como, por ejemplo, su existencia en relación a un determinado número de personas empleadas o, en su caso, los centros de trabajo adscritos, las horas disponibles por el delegado y con unos adecuados mecanismos de comunicación entre representantes y representados.

- El delegado estatal⁷⁴¹.

Su función principal, en algunas empresas de implantación nacional o, como mínimo, que afecte a varias comunidades autónomas, se centra en trabajar, de forma coordinada, con todos los delegados de prevención de la empresa para, en la medida de lo posible, presentar propuestas homogéneas que avancen en el ámbito preventivo y,

⁷⁴¹ Art. 16, apartado 11º del CC de Ilunion Outsourcing, S.A.; Código nº 90012072011999 BOE nº 301 14/12/2018: *A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa, y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes acuerdan crear la figura del Delegado de Prevención Estatal, elegido por los miembros del Comité intercentro con un crédito horario igual a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio, para poder realizar las funciones propias referentes a la materia de prevención de riesgos laborales y trabajar de forma coordinada con todos los delegados de prevención de la empresa.*

Entre sus funciones se encuentra:

- 1. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*
- 2. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- 3. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en política medioambiental.*
- 4. Aquellas que estén contempladas en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

por consiguiente, en la mejora de las condiciones de trabajo de las empresas afectadas.

- El delegado de medioambiente⁷⁴².

Se presenta como una nueva especialización sobre la preventiva que regulan algunos convenios. Aunque entiendo que no existe obstáculo alguno para su aceptación, parece que la asignación de unas nuevas competencias para quienes ya tenían una duplicidad de funciones (unitaria y preventiva), no sería lo más adecuado si se pretende una mínima eficacia. Posiblemente, la opción de la atomización no sea la más plausible y, en aras a una especialización de la representación, que incremente el nivel de participación y, consecuentemente su calidad, sería el establecimiento una representación autónoma que defienda los intereses medioambientales, desligada de la preventiva, que a buen seguro mejoraría la calidad y atención de la ocupación representativa sobre aspectos tan relevantes y necesarios.

⁷⁴² Art. 66 del CC MDL Distribución; Código nº 90102742012017; BOE nº 201 de 22/8/2017: *Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito de la empresa podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un delegado de medio ambiente de entre los delegados de prevención..*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

- Miembro del Comité intercentros⁷⁴³.

Previsto para la asunción de las competencias de los delegados de prevención y comités de seguridad y salud como el interlocutor del conjunto de los centros que, en ocasiones se constituye como un Subcomité de Seguridad y Salud Intercentros⁷⁴⁴ y, en otras, como un Comité Estatal de Seguridad y Salud⁷⁴⁵.

⁷⁴³ Art. 37.2 del CC del Grupo de empresas JD-Sprinter-Sprinter Megacentros del Deporte, SL, y JD-Spain Sports Fashion 2010, SL; Código n° 90014663012006. BOE n° 272, de 9/11/2017: *De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de prevención de riesgos laborales, las competencias de los delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud serán ejercidas por el comité intercentros de seguridad y salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.*

En idéntico sentido se manifiesta en el art. 29.3 del CC del Grupo de empresas Mercadona, S.A. y Fornis Valencians Forva, S.A. Unipersonal; Código n° 90100183012014; BOE n° 42, de 18/2/2019 y art. 44.3 del CC de Lidl Supermercados, SAU; Código n° 901024020120106; BOE n° 138, de 8/6/2016

⁷⁴⁴ Art. 55.4 del CC de Verallia Spain, SA, fábricas; Código n° 90006611011988; BOE n° 189, de 9/8/2017: *SubComité de Seguridad y Salud Intercentros: Paritario entre la Representación de la Empresa y de los Trabajadores. Máximo de 5 miembros por cada parte.*

Los representantes de los trabajadores (RT) serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro. En la constitución del Comité Intercentros de Seguridad y Salud se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Dichos Representantes deberán ser Delegados de Prevención.

Podrá reunirse hasta 4 días al año, con un máximo de 2 reuniones, siendo a cargo de la Empresa los gastos de desplazamiento y dietas. Se computará como permiso sindical el tiempo de las reuniones, excepto el tiempo necesario para el desplazamiento, que será a cargo de la Empresa.

Las funciones de este Subcomité serán definidas entre los integrantes del mismo en la primera reunión tras la constitución del mismo..

⁷⁴⁵ Art. 45.2 del CC del Grupo Asegurador Reale; Código n°90012383011999; BOE n° 140 de 13/6/2017: *Comité de Seguridad y Salud: El Comité Estatal de Seguridad y Salud tendrá competencias*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

- El Comité Sectorial de Seguridad y salud⁷⁴⁶.

Normalmente configurado como un órgano paritario de participación supra empresarial para la promoción de la Seguridad y Salud en un sector de actividad determinado, se le asigna el desarrollo de programas preventivos o coordinación de estrategias informativas, formativas..., y ocasionalmente, se le atribuyen expresamente "mismas competencias y facultades que la actual normativa otorga a delegados y delegadas de prevención"⁷⁴⁷. En este caso es manifiestamente

sobre todos los centros de trabajo y empleados incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

El Comité Estatal estará formado por dos miembros por parte de la Dirección de la Compañía y dos representantes de los trabajadores, siendo estos últimos designados entre los delegados de prevención de las dos secciones sindicales más representativas en la Empresa.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud se regirá por su reglamento de actuación y se reunirá con una periodicidad trimestral.

⁷⁴⁶ Art. 45 del CC del Sector del Comercio del Metal de Cantabria; Código nº 39000315011981; BOC nº 110 de 6/6/2018 denominado Comisión sectorial de seguridad y salud; Art. 44 del CC del para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia; Código nº 82000895012006; DOG nº 108 de 10/6/2019 llamado Comisión sectorial de prevención; Art. 57 del CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados; Código nº 99011915011998; BOE nº 38, de 13/2/2019 nombrado Comisión paritaria de seguridad y salud laboral; Art. 64 del CC estatal del ciclo integral del agua (2018-2022); Código nº 99014365012003; BOE nº 238, de 3/10/2019 indicado como Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral; Acuerdo marco sectorial estatal de limpieza de edificios y locales; Código nº 9915625 ; BOE nº 171, de 18/7/2011 apelado Organismo Paritario Sectorial en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

⁷⁴⁷ Art. 38 del CC del sector de comercio de flores y plantas; Código nº 99001125011982; BOE núm. 216, de 6/9/2018: Se constituye la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Sector del Comercio de Flores y Plantas con las mismas competencias y facultades que la actual normativa otorga a delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en las materias relacionadas con la política de salud laboral en el sector,

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

incomprensible cómo puede atribuirse a un órgano, con presencia empresarial, competencias y facultades propias de los representantes especializados de las personas trabajadoras. Parece que de la lectura del texto convencional, la propuesta que se presenta incurre una patente confusión con la posibilidad que se regula en el art. 36.1 in fine de la LPRL que confiere, a los delegados de prevención, las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud en empresas con una plantilla inferior a cincuenta personas trabajadoras pero, en ningún caso, a la inversa.

3.2. Delimitación de los representantes

La norma preventiva de referencia está plagada de términos ambiguos alusivos los sujetos y órganos encargados de la representación del personal en esta materia, por lo que puede asegurarse que la heterogénea terminología utilizada por el legislador implica una mayor dificultad en el discernimiento de los sujetos concretos a los que se pretende aludir en cada una de las ocasiones. La referencia "representantes del personal" ha suscitado no pocos debates en la doctrina⁷⁴⁸ a la hora de delimitar el criterio de designación apuntado en el art. 35.2 de la LPRL⁷⁴⁹, por lo que, sin perjuicio de su tratamiento en un apartado posterior, entiendo que centrar la atención de la discusión, únicamente en el caso del mencionado artículo, sería reducir un debate que trasciende el cuerpo de electores y elegibles de los delegados de prevención y, por tanto, restringe las expectativas de una diáfana delimitación de su figura.

En esencia, la controversia se centra en la aclaración de las diversas expresiones que la LPRL y,

⁷⁴⁸ DAL-RÉ, F. et alli en *Seguridad y salud en el trabajo*, La Ley - Actualidad, Madrid, 1997. pág. 88 y ss., SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención... op.cit*, pág. 144 y ss., MELLA MÉNDEZ, L.: Los delegados de prevención: algunos puntos críticos. *Aranzadi Social* nº 6, (Junio 2003,779), pág. 62 y ss.,

⁷⁴⁹ "Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas..."

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

por extensión el RSP, le confiere al órgano representativo de las personas trabajadoras: "representantes", "representantes del personal", "representantes de los trabajadores", "representantes legales" o "representación especializada". La promiscuidad de los términos apuntados conlleva, imperiosamente, a cuestionarse quiénes son los destinatarios en cada caso:

- 1°. ¿Se refiere el legislador a los órganos unitarios de representación (delegados de personal, miembros del Comité de Empresa e, incluso, los integrantes de los Comités Intercentros)?
- 2°. ¿Debemos interpretar que se alude a los órganos representativos específicos en razón a la afiliación a una organización sindical (delegados sindicales o secciones sindicales)?
- 3°. ¿Profundiza más en su criterio y apunta a los órganos representativos por su especialidad en la materia preventiva (delegados de prevención con independencia de su condición de representante unitario)?.

El entramado de posibilidades parece que es tan extenso como confuso, por lo que parece imprescindible hacer un recorrido por la distinta casuística existente en el texto legal para determinar el órgano representativo que pretende invocar el legislador.

En el marco de la configuración y acotación de la representación especializada, LPRL no alude a una uniformidad terminológica proponiendo,

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

indistintamente, las expresiones citadas a lo largo del texto legal, lo que supone forzosamente proceder al análisis de las mismas, de forma conjunta, para el esclarecimiento, en la medida de lo posible de su adecuado destinatario.

3.2.1. Representantes de los trabajadores

El término más utilizado por el legislador, entre las posibilidades apuntadas, es el de "representante de los trabajadores" para referirse a muy diversas competencias de la representación, siendo todas ellas de marcado talante pasivo:

1) Receptores de información

a) La obligación genérica de información⁷⁵⁰.

Sin perjuicio de la idoneidad de las personas trabajadoras como destinataria final, el legislador recurre a la expresión "representantes de los trabajadores" para la ocupación de canal de transmisión obligatorio⁷⁵¹ al que se debe recurrir.

Para delimitar a qué representantes se refiere la norma para llevar a cabo esa función debemos atender, en principio, al contenido de lo que va a ser transmitido. Así, en el caso de la información, se elabora un listado concreto de tres puntos a considerar:

- 1º.** *Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquéllos que*

⁷⁵⁰ Art. 18. 1 de la LPRL: *En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes...*

⁷⁵¹ En virtud de las competencias contempladas en el art. 36.1 a) y b)

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

2º. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

3º. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

Los dos primeros casos se enmarcarían dentro de los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos⁷⁵², los riesgos genéricos y específicos que pueden afectar al operario⁷⁵³ y las medidas para la protección de los mismos⁷⁵⁴, o lo que es lo mismo, el denominado Plan de Acción. En el último punto se introduce la obligación de informar respecto de las medidas que están previstas ante una situación de emergencia en las instalaciones⁷⁵⁵.

Por consiguiente, a tenor de lo expuesto, parece razonable concluir que el legislador desea apuntar a la figura del delegado de prevención, por su capacidad técnica, como el destinatario único de la misión

⁷⁵² Previsto en la redacción del nuevo art. 16.2 de la LPRL tras la reforma de la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE nº 298 de 13 de diciembre.

⁷⁵³ Responde a las exigencias del art. 16.2 a) de la LPRL tras la reforma de la Ley 54/2003.

⁷⁵⁴ Responde a las exigencias del art. 16.2 b) de la LPRL tras la reforma de la Ley 54/2003.

⁷⁵⁵ Responde a las exigencias del art. 20 de la LPRL que se articula a través de los denominados Planes de Emergencia Interior y Exterior cuya referencia más adecuada la encontramos en la Orden de 29 de noviembre de 1984, por la que se aprueba el "Manual de Autoprotección para el desarrollo del Plan de Emergencia contra incendios y de evacuación en locales y edificios"

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

transmisora requerida, singularizándose respecto de las otras tipologías representativas y por tanto, debiéndose, excluir a los representantes unitarios y sindicales de esta tarea en base a los siguientes argumentos:

1°. Como se expondrá con mayor profundidad, la identidad delegado de personal / delegado sindical / delegado de prevención no se cumple en todo caso, pese a que el legislador lo proponga como una opción de partida. No todos los delegados de personal lo son de prevención y, no necesariamente un delegado de prevención, lo será de personal⁷⁵⁶.

Evidentemente, en el caso en que una misma persona ostente dos, o incluso, los tres cargos representativos a la vez, no se desprenderán de ninguno de ellos, pero sí que, en cada caso, actuará, en función de uno u otro.

Lo que sí que se puede asegurar de forma inequívoca, a tenor de lo que dispone taxativamente la LPRL, es que el delegado de prevención es un representante de las personas trabajadoras.

2°. En conexión con lo que se tratará más adelante sobre la naturaleza subordinada o autónoma de la representación especializada, debemos acudir a la

⁷⁵⁶ En virtud de lo establecido en el art. 35.4 de la LPRL que habilita a la negociación colectiva para la considerar otras fórmulas de elección de los representantes especializados en prevención.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

normativa de referencia de las diferentes tipologías representativas para el ejercicio de sus competencias, conforme a lo dispuesto en el art. 34.2 de la LPRL⁷⁵⁷, al relegar a la representación unitaria y sindical a sus respectivas normas.

El precepto tiene una importancia capital por cuanto hace corresponder la defensa de los intereses de trabajadores y trabajadoras, en materia preventiva, a los órganos que enumera en los términos reconocidos en sus respectivas legislaciones, es decir, los representantes unitarios tienen por marco competencial el TRET⁷⁵⁸,

⁷⁵⁷ A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes".

⁷⁵⁸ Art 19.5 TRET: Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

mientras que los representantes sindicales estarán vinculados por la LOLS⁷⁵⁹.

3°. En tercer y último lugar, pero no menos importante, en la justificación de la interpretación del carácter representativo de las personas trabajadoras de los delegados de prevención, debemos hacer referencia a su capacidad técnica, puesto que la LPRL impone, dentro de las garantías reservadas a los representantes especializados y, en consonancia con la DM 89/391⁷⁶⁰, la obligación empresarial de facilitarles la formación necesaria para sus funciones⁷⁶¹. La clave explicativa de esta imposición estriba en el deseo de concederle, al representante especializado, un valor añadido a la faceta preventiva respecto de la representación unitaria o sindical puesto que, si el legislador hubiese entendido que todas las representaciones deben situarse en pie de igualdad, la alternativa hubiese sido, en buena lógica, haber impuesto la

⁷⁵⁹Art. 10.3 1º de la LOLS: *Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:*

1. ° *Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.*

⁷⁶⁰ Art. 12.3. de la DM 89/391: *"Los representantes de los trabajadores, que tengan una función específica en la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, tendrán derecho a una formación adecuada".*

⁷⁶¹ Art. 37.2 de la LPRL

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

formación específica a todas ellas o no exigirla a ninguna.

b) Adscripción de trabajadores puestos a disposición⁷⁶²

En el supuesto concreto de la "representación de los trabajadores" en el caso de las empresas usuarias, es evidente que el legislador se dirige exclusivamente a los delegados de prevención puesto que, expresamente, se refiere a la posibilidad de que las personas trabajadoras cedidos puedan dirigirse a ellos en el ejercicio de los derechos reconocidos en la LPRL y, consecuentemente, asumirán su representación en el ejercicio de su trabajo mientras que, para cuestiones formales, deberán dirigirse a los representantes de la ETT.

c) Puesta a disposición de los planes de prevención de riesgos laborales⁷⁶³

En el contexto de funciones consistentes en la recepción de información cabría agregar la consistente en que se les ponga a disposición de los "representantes de los trabajadores" el preceptivo plan de prevención aunque, como ya se expuso en el

⁷⁶² Art. 28. 5 de la LPRL: *La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.*

⁷⁶³ Art. 2.2 del RSP: *El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores...*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

apartado 2.2.2. (Las garantías de seguridad y salud) del presente estudio, sería muy pertinente dilatar la simple puesta a disposición a una actividad de análisis del mismo lo que, necesariamente, conllevaría una específica preparación preventiva para la efectiva interpretación del documento sobre el que se sostiene toda la estructura de la seguridad y salud laboral de las empresas.

d) **Revisión de la evaluación de riesgos**⁷⁶⁴

En armonía con lo indicado en el apartado precedente y, en referencia a la recepción de información preventiva, también podría admitirse la función revisora que se les arroga a los "representantes de los trabajadores" respecto de la evaluación de riesgos por lo que, de forma análoga a lo defendido para el caso del plan de prevención, la revisión del documento, explícitamente requiere, además de una determinada formación en materia de seguridad y salud, la constatación de las posibles propuestas que pudieron haber presentado, en el marco de su competencia consultiva, sobre el procedimiento de evaluación previsto, tanto en el art. 33 de la LPRL, como en el art. 3.2 del RSP⁷⁶⁵.

⁷⁶⁴ Art. 6.2 del RSP: *Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.*

⁷⁶⁵ *De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

e) **Mantener a disposición del informe de auditoría**⁷⁶⁶

En relación con la admisión de información podría aceptarse el mantenimiento a disposición de los "representantes de los trabajadores" del eventual informe de auditoría. Como en los puntos precedentes, debe reiterarse que parece evidente que es el delegado de prevención el concreto aludido por el precepto normativo puesto que, como en el caso de la evaluación de riesgos y, sin perjuicio de su condición de representante con una obligación de formación para el ejercicio de sus funciones, debería verificar las informaciones suministradas conforme a lo previsto en el art. 31.2, apartado e) del RSP⁷⁶⁷.

trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

⁷⁶⁶ Art. 31.1 del RSP: *Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.*

⁷⁶⁷ *El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:*

e) *Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores, que se incorporará al informe.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

2) Aspectos consultivos

a) El deber genérico de consulta⁷⁶⁸.

La referencia a la función consultiva de los "representantes de los trabajadores" se configura, principalmente, como un elemento canalizador⁷⁶⁹ de las personas trabajadoras⁷⁷⁰, con carácter previo a la ejecución empresarial de las correspondientes acciones preventivas a las que deba implantar. Ante la necesidad de identificar la tipología representativa destinataria de la consulta empresarial entiendo que debe apuntarse, inequívocamente, a los delegados de prevención, pues así se señala explícitamente entre sus competencias y facultades en la LPRL⁷⁷¹. De hecho parece evidente que el legislador, en su voluntad de establecer una prelación de elementos consultivos, aboga por la consulta directa en detrimento de la

⁷⁶⁸ Art. 18. 2 de la LPRL: *El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.*

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

⁷⁶⁹ Art. 33.2 de la LPRL: *En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.*

⁷⁷⁰ Art. 33.1 de la LPRL: *El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a...*

⁷⁷¹ Art. 36.1.c): *Son competencias de los Delegados de Prevención: Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

representación unitaria⁷⁷² lo que impediría su intervención y, máxime, cuando únicamente tiene prevista su actuación, siempre que no se cuente con órganos especializados competentes en materia preventiva, para labores de *inspección y control*⁷⁷³ o para tareas de *vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa*⁷⁷⁴.

No obstante, considero que no debería descartarse completamente la posible consulta a la representación unitaria si se considera lo regulado en el art. 34.1 de la LPRL al incorporar, en la participación del capítulo V, tanto a los representantes genéricos como a la representación especializada con el consiguiente mantenimiento de un cauce oportuno para articular la consulta de las personas trabajadoras.

Como prueba sustentadora de la conveniente prevalencia del representante especializado sobre el unitario, se puede argumentar el traslúcido contenido técnico del derecho de consulta⁷⁷⁵ al optar el legislador por el listado que establece el art. 33 de la LPRL:

⁷⁷² CAMPS RUIZ, L. *La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009. Pág. 40

⁷⁷³ Art. 19.3 del ET

⁷⁷⁴ Art. 64.7.a, 2º del ET

⁷⁷⁵ Regulado en el art. 33. 1 de la LPRL

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

- 1°. La planificación general y otros factores relacionados con la seguridad y salud⁷⁷⁶ como encuadre de la política general de la empresa.
- 2°. Las modalidades organizativas de la gestión preventiva a incorporar en la empresa⁷⁷⁷, debiendo advertirse en este asunto que la norma es reiterativa en la exigencia de la consulta para el caso de los servicios de prevención ajenos⁷⁷⁸.
- 3°. El nombramiento del personal que podría para realizar tareas en caso de emergencia⁷⁷⁹ a las que, evidentemente el delegado de prevención, debería valorar sobre su aptitud.
- 4°. Los procedimientos para llevar a cabo las obligaciones de información y documentación,

⁷⁷⁶ Art. 3.2 del RSP: *De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.*

⁷⁷⁷ Regulado en el capítulo III del RSP como desarrollo del capítulo IV de la LPRL.

⁷⁷⁸ Art. 16.2 del RSP: *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos. En el mismo sentido el art. 21.2, respecto de los servicios de prevención mancomunados, como especialidad de los servicios de prevención propios, también requiere la preceptiva consulta: En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.*

⁷⁷⁹ Consonancia lógica con uno de los puntos referidos a la información.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

como base de las los cauces de comunicación entre la empresa y las personas trabajadoras.

5°. El proyecto formativo en prevención entre los que no se debería circunscribir únicamente al contenido del art. 19 de la LPRL, sino que cabría su extrapolación a cuantas cuestiones formativas preventivas especifica la vigente legislación.

6°. "cualquier otra acción...". La relación de aspectos a consultar que expone el art. 33.1 de la LPRL, a diferencia de la obligación informativa, concluye con una clausula abierta que, a modo de cajón de sastre, deja abierta la introducción de acciones preventivas que pudiera tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras⁷⁸⁰ y que avalaría las consultas legales previstas en los apartados que se exponen a continuación.

b) Relación de puestos a considerar para la protección de la maternidad⁷⁸¹

En consonancia con la obligación de consulta derivada del listado previsto en el art. 33.1 de la LPRL, como ya se ha apuntado con anterioridad, el legislador acude a los "representantes de los trabajadores" para la consulta referente a la posible

⁷⁸⁰Art. 31.1 f) de la LPRL: *Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*

⁷⁸¹Art. 26. 2 in fine de la LPRL: *El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

disponibilidad de puestos de trabajo vacantes en la empresa cuando el ajuste de las condiciones laborales sea improbable o, en su caso, se constate una influencia perniciosa sobre la salud de la embarazada o del feto⁷⁸² en el periodo previo al parto, o pudiese afectar a la calidad de la leche materna durante el periodo de lactancia.

Por lo tanto, la representación laboral debe entender que el contenido de la consulta se centra en dos aspectos que pivotan sobre la situación protegida de la maternidad:

1º.El periodo a considerar no se reduce a la extinta suspensión del contrato de trabajo por maternidad, actualmente por nacimiento⁷⁸³, sino que debe garantizarse desde la comunicación de la situación de embarazo, hasta la finalización del tiempo de lactancia natural⁷⁸⁴.

2º.El catálogo de puestos de trabajo exentos en la empresa debe acomodarse, en un primer momento y de forma genérica a cualquier mujer gestante pero, en último término, debe analizarse que si el concreto puesto de trabajo es compatible con las características personales de la trabajadora afectada por lo que, una vez que se tenga

⁷⁸²Conforme al certificado de los Servicios Médicos de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales.

⁷⁸³ Art. 45.1 d) del TRET

⁷⁸⁴ FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: Análisis práctico de la Ley de Prevención de riesgos laborales. Cap. 15 La prevención de riesgos laborales en caso de maternidad. Aranzadi. 2016. Aranzadi. 2016. pág. 439

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

conocimiento de la posible consecuencia a la exposición de determinados riesgos del puesto, se debería determinar cuál puede ser mejor en el que encajaría la mujer objeto de la protección⁷⁸⁵.

La específica singularidad del conocimiento que requiere la situación *de facto* que regula el art. 26 de la LPRL requiere, necesariamente, que sea el personal médico, en colaboración con los técnicos de prevención, quienes acepten la relación de puestos susceptible de la movilidad funcional, incluida la prohibición de trabajos nocturnos y, en una segunda fase, identificadas las posibilidades existentes, la empresa lleve a cabo la obligada consulta a los representantes, sin referencias al contenido médico de la situación, con independencia de la eventual formación médica que pudiese tener el representante puesto que, conforme a lo previsto en el art. 22.4 de la LPRL⁷⁸⁶, no se encuentra entre los destinatarios de dicha información.

En el ámbito de la protección de la maternidad, en caso de imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo y, por tanto, la entrada en juego de la posible movilidad funcional que debe ser consultada a

⁷⁸⁵ MORENO SOLANA, A. La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

⁷⁸⁶ *El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

los "representantes de los trabajadores" cabría hacer las siguientes reflexiones:

1°. Como premisa elemental a la interpretación de la idoneidad del puesto a cubrir debería considerarse que los criterios de seguridad y salud laboral deben imponerse a los estatutarios⁷⁸⁷ previstos en el art. 39.2 del TRET. La preferencia preventiva entiendo que debería proyectarse, incluso, a la no aplicación⁷⁸⁸ de reclamación del ascenso en el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puesto que el motivo de la movilidad funcional responde a razones circunstanciales externas a cuestiones organizativas o técnicas.

2°. En relación con la preferencia del criterio preventivo que se defiende, cabría añadirse que,

⁷⁸⁷ La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

⁷⁸⁸ GONZÁLEZ DÍAZ, F. A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, CES, colección de Estudios n° 125. Madrid. 2002. pág. 358

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

ante el silencio de la vigente normativa y, en aras a una efectiva protección, pudiese ser muy recomendable la idoneidad de la elección de un puesto de categoría profesional inferior tras la pertinente evaluación de riesgos por el técnico competente.

3º. Ante la posibilidad de que la movilidad funcional comportase, además, una eventual movilidad geográfica⁷⁸⁹ y, considerando que el precepto estatutario no contempla la posible movilidad por razones de salud⁷⁹⁰, podría desembocar en las siguientes situaciones:

a. En caso de traslado, salvo solicitud por la trabajadora, considero que no sería de aplicación⁷⁹¹, principalmente por la exigencia de cambio de residencia que comporta, así como por la temporalidad de la situación que colisiona con la naturaleza de indefinición o, cuanto menos, el largo plazo que se identifica con el traslado.

b. En caso de desplazamiento y, siempre en aras a la defensa de la mujer durante el periodo

⁷⁸⁹ Art. 40 del TRET

⁷⁹⁰ El art. 40 del TRET no propone movilidad geográfica alguna atendiendo a criterios preventivos por no encajar como motivo derivado de la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial (apartado 1), reagrupamiento familiar (apartado 3), consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo (apartado 4), hacer efectivo el derecho de protección a la salud en situación de discapacidad (apartado 5), por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (apartado 6).

⁷⁹¹ GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: *La maternidad y la consideración jurídico - laboral y de Seguridad Social*, CES, colección de Estudios nº 159. Madrid. 2004. pág. 73

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

de maternidad, podría ser adaptable siempre y cuando no comporte un riesgo adicional a la situación que pretende protegerse⁷⁹². En todo caso las características, periodicidad y condiciones del trayecto, son criterios a examinar por el personal técnico competente.

c) La emisión de informes sobre la posible obligatoriedad de la vigilancia de las personas trabajadoras⁷⁹³

Pese a que expresamente no existe la obligación de consulta, parece innegable que tácitamente concurre puesto que el legislador regula la emisión de informe para el que es absolutamente indispensable un objeto material previo. Puede afirmarse que es el único caso en el que el legislador reclama una conducta destacadamente activa a los "representantes de los trabajadores"

En este asunto cabría reproducir lo manifestado respecto a la protección de la maternidad, defendiendo que se alude al delegado de prevención por el contexto técnico del contenido del informe solicitado a cuestiones técnico - jurídicas que valoren la posible exención de la obligatoriedad, sin aterrizar en aspectos de contenido médico, al no estar incluido el delegado de prevención dentro del personal con acceso

⁷⁹²GONZÁLEZ DÍAZ, F. A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, op cit. pág. 352

⁷⁹³ Art. 22.1 de la LPRL: *Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores...*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

a la información médica en relación con lo regulado en el art. 22.4 de la LPRL.

3) **Asimilación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras a figuras no representativas.**

Otro aspecto en el que está presente la expresión "representantes de los trabajadores" es como como modelos de asimilación activa y pasiva a otras figuras como en el caso del trabajador designado⁷⁹⁴.

En este caso, los "representantes de los trabajadores" son tomados como modelo para la regulación de ciertas garantías que la norma preventiva le concede al trabajador designado que, como técnico propuesto por la empresa para la gestión preventiva y, sin perjuicio de lo tratado en el punto 6.1 del presente trabajo, se les asimila en cuanto a ciertas prerrogativas de las que disfrutaban los representantes unitarios.

En definitiva, como recapitulación final del análisis de la denominación "representantes de los trabajadores" cabría concluir que, para el caso de

⁷⁹⁴ Art. 30.4 de la LPRL: *Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

funciones receptoras de información y consultivas examinadas, es el delegado de prevención el concreto destinatario de la norma, mientras que, para los casos en los que se propone una asimilación de garantías, parece que el legislador tiene la intención de referirse al representante unitario.

3.2.2. Representantes del personal

Una segunda expresión imprecisa, susceptible de concreción que emplea el legislador para referirse a la representación es el término "representantes del personal". Su aparición en la norma preventiva, aunque esporádica no es impedimento para hacer un examen sobre la misma en base al común denominador de dos criterios bien definidos:

1) **Relacionado con procesos de designación**

La norma preventiva reserva la expresión de "representantes del personal" a tareas relativas con la elección de los delegados de prevención, al ser quienes tienen la potestad de su designación, tanto ordinaria⁷⁹⁵ como excepcional⁷⁹⁶. También cabe apelar a los representantes, como sujetos elegibles, en el caso de carencia de antigüedad suficiente de las personas trabajadoras⁷⁹⁷ para su presentación como candidatos

⁷⁹⁵ Art. 35.2 de la LPRL: *Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal...*

⁷⁹⁶ Art. 35.4 de la LPRL: *No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.*

⁷⁹⁷ D. A. 4ª de la LPRL: *En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal,*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

por lo que, transitoriamente, la solución que introduce la LPRL es la elección por mayoría.

La razón por la que el legislador ha optado por utilizar la apostilla referida "personal", entiendo que se debe a una cuestión de simple casualidad puesto que, de la lectura del texto estatutario, base del proceso de designación de los delegados de prevención, no aparece esa terminología, ni tampoco cabe su inspiración en la DM 89/391, al no contemplarse en su contenido.

En todo caso y, sin perjuicio del tratamiento abordado en el apartado 4.1 del presente texto, es incuestionable que el representante aludido es el unitario que regula la norma estatutaria, al ser ésta la que elige a los propios delegados de prevención.

2) **Denominación identificada con la Autoridad Laboral**

Como en el caso de la designación de los delegados de prevención, el legislador muestra una especial predisposición a la expresión "representantes del personal" en el marco de las responsabilidades preventivas, insertadas en el capítulo VII de la LPRL, cuando existe una activa participación de la Autoridad Laboral. La norma determina que estos representantes son quienes deben recibir la comunicación de la paralización de trabajos cuando fuese ordenado por la

prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

ITSS⁷⁹⁸ mientras que, con idéntica terminología, les habilita para solicitar el inicio del procedimiento sancionador en la vía administrativa⁷⁹⁹.

Examinadas las funciones previstas en la norma preventiva, cabe asegurar que, de la literalidad del texto se desprende que el legislador no se refiere al mismo tipo de representante en la relación con la Autoridad Laboral puesto que, en el primer caso, es evidente que invoca a la representación unitaria como subsidiaria de la especializada en la recepción de la comunicación: *"Dicha medida (paralización) será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato (...) del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal"*.

Por el contrario, para el inicio del procedimiento sancionador en materia de seguridad y salud laboral, cabría pensar que la norma debe interpretarse de forma destacadamente extensa, hasta el punto que cabría

⁷⁹⁸ Art. 44.1 de la LPRL: *Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal.*

⁷⁹⁹ Art. 45.1 a) de la LPRL: *En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:*

a) *El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

considerar que es una facultad que, trascendiendo la esfera representativa, alcanzaría a cualquier persona que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de infracción.

3.2.3. *Representantes legales*

Conviviendo con las expresiones de "representantes de los trabajadores" y "representantes del personal" analizadas con anterioridad, cabe sumar otra expresión no menos imprecisa que también contiene la norma preventiva: "representantes legales".

Prima facie cabría advertir que la tautología en la locución indicada no merece un extraordinario estudio puesto que representante y legalidad son realidades absolutamente hermanadas en la legislación vigente ya que, en el caso de invocar la posibilidad de la existencia de una representación de *facto*, carecería de la consideración de representante legal de las personas trabajadoras.

Abundando en la escasa entidad del problema, puede señalarse que ni el número veces en las que el vocablo aparece en el texto legal es lo suficientemente elevado como para dedicarle un minucioso estudio, ni las actividades representativas que se le atribuye a la representación del personal son homogéneas por lo que el interés estribaría, estrictamente, en la correcta identificación del representante al que, en principio pretende señalar el legislador:

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

1) Acordar la paralización de actividades⁸⁰⁰.

La alusión a la representación prevista en la facultad para determinar la paralización de actividades regulada en el art. 21.3 de la LPRL y, sin perjuicio de lo explicado tanto en el punto dedicado a las garantías de la seguridad y salud de los trabajadores⁸⁰¹, como en el apartado dedicado a la subordinación o autonomía del órgano representativo para la potestad subsidiaria del delegado de prevención, cabe afirmar rotundamente que es la representación unitaria la que se identifica con el reiterado término de "representante legal", puesto que es el propio texto el que, en el párrafo siguiente, aclara la subsidiariedad del representante especializado.

2) Colaboración con ITSS

El representante legal destinado al acompañamiento de la Autoridad Laboral, previsto en el art. 40.2 de la LPRL, considero que puede ser cualquiera de los que ostente tal condición para una eficaz defensa de los intereses de las personas trabajadoras, lo que no es obstáculo para que, si se trata de una cuestión estrictamente relacionada con la seguridad y salud

⁸⁰⁰ Art. 21.3 de la LPRL: (...) los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo (...)

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

⁸⁰¹ Vid. Apartado 2.2.2., apartado h) respecto de las garantías de seguridad y salud.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

laboral, haya una preferencia sobre el representante especializado⁸⁰².

Resuelta, a priori, la voluntad del legislador sobre la identificación de los "representantes legales" en el caso concreto que nos ocupa cabría plantearse, desde el punto de vista práctico, una serie de cuestiones que podrían redundar en una mejor y más completa acción representativa:

a) ¿Podría ejercer la facultad de acompañamiento más de un delegado de prevención?

Desde una interpretación literal del precepto, el legislador determina que sea un único delegado de prevención quien ejerza la facultad de asistir al funcionario actuante de la ITSS en su visita con lo que surgen dos alternativas que podrían plantearse, sobre la singularidad del término:

1°. Que el legislador se refiera únicamente a empresas de plantilla inferior a cincuenta personas trabajadoras a las que les correspondería, salvo mejora en convenio

⁸⁰²Art 40.2 de la LPRL: *En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

colectivo, un único delegado de prevención. En este caso, para el resto de empresas, obligadas a constituir un Comité de Seguridad y Salud, sería éste el que acompañaría a la persona inspectora con la consecuente presencia de los integrantes del banco social de dicho órgano de participación.

2°. Que el texto se refiera a la conveniencia de la presencia de un único delegado con la conveniente finalidad de agilizar el trámite y que podría ser elegido, por analogía, de la misma forma que la LPRL prevé su elección: por y entre los delegados de prevención o, incluso, por las personas trabajadoras.

Ante esta primera situación debería apelarse a la flexibilidad interpretativa, desechando la estricta solución de restringir la presencia de los representantes a un único miembro.

Como refuerzo a la opinión esgrimida, cabría aportar dos argumentos que fortalecerían la tesis indicada. Por un lado, debe recordarse que la facultad de acompañar viene establecida expresamente para la totalidad de los delegados de prevención⁸⁰³ y, en segundo lugar, la posibilidad de acompañamiento en el caso de los

⁸⁰³ Art. 36.2 a) de la LPRL: *Acompañar (...) en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

representantes legales consumaría una incongruente disparidad de criterio entre las dos tipologías representativas, pues en este caso, se hace alusión al conjunto de los mismos.

b) ¿Es obligatorio el acompañamiento para el representante especializado o, en su caso, el unitario?

Partiendo de la conveniencia de que los representantes especializados se encuentren presentes en cualquier actuación en la que haya un interés efectivo sobre la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras, parece que la disposición legal no alcanza el rango de obligatoriedad para la representación. Así resulta si atendemos al escenario de condicionalidad que indica el texto: "*... a fin de que puedan acompañarle...*"

c) Respecto al ejercicio de la facultad de acompañamiento por la representación especializada, cabría plantearse si podría impedirse el acompañamiento a quienes no tienen tal condición, es decir, tendría el delegado de prevención la capacidad de veto para la asistencia a la actuación inspectora sobre la representación unitaria atendiendo a la expresa subsidiariedad que dispone la norma al indicar expresamente que participaría "*en su ausencia*".

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

En este caso, opino que la preferencia legislativa del delegado de prevención no es motivo para el impedimento del posible acompañamiento de otro representante, aunque no esté revestido de su estatus de representante especializado, siempre y cuando la excesiva presencia de personas no entorpezca la tarea inspectora. En todo caso, sería la persona funcionaria de la ITSS actuante la que debería valorar si se dan tales circunstancias.

d) ¿Cabría la coexistencia de ambas representaciones durante la visita de la Autoridad Laboral?

Sin perjuicio de que la especialización del delegado de prevención, podría ser relevante para la defensa de los intereses de las personas trabajadoras, la presencia de ambos tipos de representantes no es descartable si se hace una interpretación flexible del texto legal (*...delegado de prevención o, en su ausencia, a los representantes legales*), puesto que, aunque se apostille en caso de ausencia del delegado de prevención, la conjunción disyuntiva podría habilitar para la presencia de los llamados representantes legales salvo que expresamente fuese manifestado en contra por la persona inspectora actuante.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

e) ¿Podría alegarse otro motivo, además de la ausencia, para la participación de la denominada representación legal en detrimento de los delegados de prevención?

La razón de la sustitución para la entrada en escena de la representación unitaria entiendo que no debería contemplarse *strictu sensu* y, por tanto, extender la situación a otros posibles escenarios que hiciesen recomendable la efectiva presencia de cualquier representante como, por ejemplo, en el caso de una petición de "auxilio representativo", si el objeto de la visita inspectora no tuviese un exclusivo motivo preventivo y que pudiese afectar a otras cuestiones como tiempo de trabajo, contratación, movilidad....

3) **Acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado**⁸⁰⁴.

Como ya se ha analizado previamente, el legislador concede a los representantes de las personas trabajadoras distintas facultades de consulta, menos en el tema del posible acuerdo de constitución del servicio mancomunado. En este caso, la norma se

⁸⁰⁴ Art. 21.2 del RSP: *En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

remite, explícitamente, a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas. Podría parecer que se pretende apelar a un concepto más amplio que para las otras consultas a evacuar con estos representantes al ser varias las empresas afectadas y, consecuentemente, la diversidad de situaciones puede verse incrementada. No obstante, considero que esta explicación no sería válida puesto que, para los supuestos previstos en el art. 21.3 de la LPRL, respecto de las situaciones de riesgo grave e inminente, así como para el acompañamiento a la persona actuante de la ITSS en el marco del art. 40.2 a) de la LPRL, las posibilidades eran mucho más concretas y se utilizó la misma expresión: "representantes legales".

3.2.4. Representantes.

Como colofón al repaso de las expresiones alusivas a la representación que se han desarrollado en los puntos precedentes, es muy relevante hacer mención a la última forma, sin duda la más abstracta, de referirse a la representación de trabajadores y trabajadoras: "representantes".

La eliminación de la concreción de unos representantes determinados es fuente de una innecesaria incertidumbre jurídica que desemboca en diversas interpretaciones y que, en su caso, provoca la necesidad de determinar las posibles prioridades de unas sobre otras en relación con determinadas competencias. Así:

- 1) **Ser asistidos por el servicio de prevención ajeno⁸⁰⁵.**

De la expresa regulación legal, debe deducirse que la asistencia se proyecta sobre la representación unitaria en el marco de los preceptos sobre seguridad y salud presentes en la norma estatutaria puesto que,

⁸⁰⁵ Art. 31.2 de la LPRL: *Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas (...) asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.* En idéntico sentido se reitera el art. 20.1 K) del RSP: *La obligación del servicio de prevención ajeno de asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

desglosado de éstos, también apoyan a "los órganos de representación especializada" que debemos identificarlos, estrictamente, como los delegados de prevención y que será objeto de comentario en el siguiente punto del presente trabajo.

La expresa voluntad del legislador de atribuir el asesoramiento y asistencia tanto sobre los representantes como los órganos de representación especializados, cabría interpretarse desde el punto de vista técnico, como el propósito de introducir una dualidad asistencial a los servicios de prevención que, en función de su nivel, en principio, no debería ser homogéneo por la cualificación que la norma preventiva le demanda a la representación especializada, en virtud de la obligación formativa prevista en el art. 37.2 de la LPRL, en detrimento de la unitaria, lo que no es obstáculo para que ambas reciban la asistencia por la especial cualificación de las entidades acreditadas como servicios de prevención ajenos.

2) **Recurrir la insuficiencia de medios de seguridad**⁸⁰⁶

En contraste con la función pasiva de la posible asistencia que podría solicitar de los servicios de

⁸⁰⁶ Art. 40.1 de la LPRL: *Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

prevención, el legislador reserva a los representantes la facultad de acudir a la ITSS si estiman una exigua garantía de las medidas de seguridad y la salud en el trabajo. En este caso, cabría entender que la voluntad legislativa persigue que cualquier representante esté facultado para esta tarea, sin perjuicio de la especialización del delegado de prevención.

3) Contribución a la integración⁸⁰⁷

Puede asegurarse, sin ninguna vacilación, que la voluntad integradora del legislador es uno de los más diáfanos y reiterados referentes de las diferentes modificaciones insertadas en la LPRL para todos los agentes⁸⁰⁸ relacionados con la actividad preventiva en

⁸⁰⁷ Art. 1.2 del RSP: *Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

⁸⁰⁸ El art. 5.5 de la LPRL, añadido por el art. 8.1 de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre: *La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.*

En el mismo sentido, el art. 2.1 de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre modificó el art. 14.2 de la LPRL: *(...) el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores...*

También el art. 8.5 de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre alteró el art. 31.3 a) de la LPRL: *Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a: a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

las empresas y, en la medida de lo posible, erradicar el mero y fútil cumplimiento documental de la norma. Por ello, parece sensato interpretar que el destinatario de la colaboración para la efectiva unificación preventiva, se dirija a cualquier tipo de representación existente en la empresa para que, con su aportación, alcance su mayor efectividad en las políticas preventivas.

En la línea de las anteriores variaciones, el art. 1.1 del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo modificó el art. 1.1 del RSP: *La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.*

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Abundando en la misma línea el art. 1.1 del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo introdujo el apartado 4 del art, 2 del RSP: *Este documento (el plan de prevención) será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.*

Otro ejemplo puede ser lo previsto en el art 9.2 del RSP: *Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.*

La voluntad integradora también se advierte en el art. 1.6 del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo que cambió el texto del art. 19.2 del RSP: *Las entidades asumirán directamente el desarrollo de aquéllas funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que hubieran concertado y contribuirán a la efectividad de la integración de las actividades de prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma...*

3.3 Delimitación de los órganos

En paralelo con la pluralidad de expresiones con las que se refiere la normativa a la figura de los representantes de las personas trabajadoras y que ha quedado expuesta en el apartado anterior, también se aprecia, en gran medida, la misma inconcreción a las referencias que el legislador otorga a los "órganos de representación" que, como en el caso anterior, se usa sin el rigor que permita conocer la concreta figura a la que invoca el legislador.

En este punto la controversia es de mayor magnitud puesto que la denominación de "órgano" conduce a pensar que nos encontramos ante un ente de naturaleza colegiada cuando, salvo en casos excepcionales, la realidad contradice tal presunción.

3.3.1. Órganos de representación

La confusión de términos más paradigmática la encontramos en referencia al término "órgano de representación", al que se refiere el art. 18. 2 de la LPRL, como sujeto receptor de consultas de los trabajadores⁸⁰⁹, el art. 35.2 de la LPRL relativo a la designación de los delegados de prevención⁸¹⁰ y el art. 2.2 d) del RSP, como ente que debe aparecer recogido en el plan de prevención de la empresa⁸¹¹.

Si se hace un examen detenido del contexto legal puede afirmarse que, en el primer caso, previsto en el art. 18. 2 de la LPRL como órgano receptor de consultas, parece que se refiere a los delegados de prevención como órgano de representación regulado en el capítulo V de la LPRL al que expresamente se remite. No obstante, sería muy prudente no descartar, en su totalidad, al resto de representaciones en virtud de lo dispuesto en el transversal art. 34.2 de

⁸⁰⁹ (...)

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

⁸¹⁰ *Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior...*

⁸¹¹ *El Plan de prevención de riesgos laborales (...) incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:*

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

la LPRL⁸¹² puesto que, además de estar incluido en el mencionado Capítulo V de la LPRL, les corresponde también, en los términos que respectivamente les reconocen sus leyes de referencia, la defensa de los intereses de las personas trabajadoras en materia de preventiva.

La cautela sugerida en el párrafo anterior cobra especial relevancia al analizar el segundo de los supuestos mencionados, esto es, la designación de los delegados de prevención regulada en el art. 35.2 de la LPRL. Evidentemente, en este supuesto el legislador no piensa en el delegado de prevención puesto que es el representante a elegir y, consecuentemente, sería la representación unitaria la destinataria de la actuación, máxime cuando concluye haciendo referencia a los *órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior....*

Por último, cuando parece que se ha aclarado la identidad de la expresión "órganos de representación" al rectificarse la primera apreciación, el legislador nos sumerge en una incomprensible incertidumbre si atendemos al contenido de los planes de prevención en referencia al art. 2.2 d) del RSP, puesto que impone su inclusión y, con ello, se debe invalidar el primer criterio interpretativo esgrimido, respecto a la

⁸¹² A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

inclusión de las distintas representaciones, porque parece axiomático que serían los delegados de prevención quienes deban aparecer en preceptivo plan de prevención, al carecer de sentido la inscripción del comité de empresa, delegados de personal o, incluso, los representantes sindicales.

Otra cuestión a considerar es la relativa a la pertinencia de poner en pie de igualdad *la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes*. En efecto, parece que el legislador olvida que, mientras la elección de la modalidad preventiva es una necesidad, determinada por una de las opciones perfectamente delimitadas, para la correcta gestión preventiva de la empresa, la elección de los representantes es un derecho de trabajadores y trabajadoras que, perfectamente, podría quedar en blanco en el documento en el que la LPRL impone su inserción por la renuncia al ejercicio de tal derecho, todo ello sin perjuicio de la exigencia legal para las empresas de facilitar, incluso alentar, a la conveniencia de la elección de legales representantes para la mejor defensa de los intereses del personal de la plantilla.

3.3.2. Órgano de representación especializada

Una vez repasada la patente indeterminación de la terminología utilizada, además, el legislador jalona el texto legal con una serie de heterogéneas expresiones que, en no pocas ocasiones, contribuyen a turbulencias interpretativas sobre el concreto destinatario de la representación al agregar, entre otras, expresiones como "órganos de representación especializada" que se presentan como sujetos pasivos del asesoramiento y asistencia de los servicios de prevención⁸¹³.

En este caso debe darse por reproducido por expuesto en el apartado 3.2.4 del presente estudio, en el que se analizaba el término "representantes", y se defendía la admisibilidad de la convivencia con el "órgano de representación especializada" en referencia al diferente nivel formativo que, necesariamente se proyectaría sobre el desigual asesoramiento y asistencia que recibirían sus destinatarios.

⁸¹³ Art. 31.2 de la LPRL: *Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.*

3.3.3. Órganos específico de representación

El término "órganos específicos de representación" se incorpora por el legislador, como clausula abierta para las empresas, en atención a las posibilidades que les otorga respecto de la designación de figuras, afines a los delegados de prevención⁸¹⁴ para la asunción de sus competencias siempre que se prevea en el correspondiente convenio colectivo. La concreta referencia podrían ser, a título de ejemplo, los distintos órganos estudiados en el apartado 3.1 (Conceptos)⁸¹⁵ que, como ya se explicó, muchos de ellos tenían caracteres personales, colisionando con el término órganos por su afinidad a la naturaleza colegiada.

Como evidente margen de maniobra que el legislador concede a la elección de representantes especializados en materia preventiva, cabe destacar lo previsto en la Disposición Transitoria 1ª, apartado 2, de la LPRL, en

⁸¹⁴ Art. 35.4, párrafo segundo de la LPRL: *Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse 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.*

⁸¹⁵ *El delegado de prevención sectorial, vigilante de seguridad, vigilante de riesgos, delegado de seguridad, delegado autonómico, delegado estatal, delegado de medioambiente, miembro del Comité Intercentros, Comité Sectorial de Seguridad y salud....*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

la que se determina que su existencia alcanzaría, incluso, a la convalidación de los órganos preexistentes a su entrada en vigor, siempre que respete el contenido mínimo establecido en sus arts. 36 y 37⁸¹⁶ aunque, como se indicará en el siguiente apartado, siempre que así lo permita el órgano de representación legal de las personas trabajadoras.

⁸¹⁶ Disposición Transitoria 1ª, apartado 2, de la LPRL: *Los órganos específicos de representación de los trabajadores (...) que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos (...) dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención...*

3.3.4. Órgano de representación legal

En último lugar la LPRL se refiere también al "órgano de representación legal" que, en íntima relación con el caso analizado en el apartado precedente, se alude en el marco de la transitoriedad de la LPRL⁸¹⁷, a los representantes unitarios puesto que son los únicos presentes en las empresas con anterioridad a la entrada en vigor de la norma preventiva.

En referencia a la acepción de "órgano de representación legal", en consonancia con lo defendido anteriormente, sobre la expresión "representantes legales", también cabría cuestionarse si existen órganos de representación no legales y, consecuentemente, la irrelevancia de la denominación pero, en este caso, incluso cabría preguntarse acerca del motivo por el que el legislador distingue entre "órgano de representación legal" y "representante legal" cuando, a priori, parece que no debería existir diferencia alguna.

⁸¹⁷ Disposición Transitoria 1ª, apartado 2, de la LPRL: *Los órganos específicos de representación de los trabajadores (...) podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

En definitiva, como recapitulación del maremágnum terminológico empleado por el legislador, sin respetar un criterio uniforme sobre la identificación de los representantes en cada caso, cabría hacer las siguientes reflexiones:

- I. La superflua calificación de "legal" que le concede el legislador a la representación entiendo que debe aceptarse para todas las tipologías representativas genéricas admitidas, incluso para la sindical aunque dependa de la voluntad estatutaria de las organizaciones sindicales⁸¹⁸, puesto que ese carácter se encuentra, a su vez, amparada en una norma. Como se ha defendido con anterioridad, cabría mantener que la eventual existencia de representantes ilegales o *de facto* no encontraría el pertinente respaldo normativo por lo que, obviamente, debemos desechar ambas opciones y manifestar que se configura como un término que acrecienta la confusión.
- II. Los términos delegados de prevención y los órganos de representación especializada cabría entenderse equiparables, como sujetos diferenciados de los meros representantes, a los que cabría entender como la representación unitaria o, incluso en el marco más amplio, la sindical.
- III. El legislador también aplica una terminología imprecisa y confusa cuando se refiere a la representación puesto que, a tenor de lo

⁸¹⁸ VALDÉS DAL-RÉ, F. en *Seguridad y salud en el trabajo*, La Ley - Actualidad, Madrid, 1997. pág. 89

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

comentado, debemos identificar "representantes del personal" con "representantes legales", ya que se alude al mismo tipo de representación: la genérica o no especializada. En cambio, cuando se alude a los "representantes" o "representantes de los trabajadores" debemos entender que se refiere única y exclusivamente a los representantes especializados. El conflicto apuntado en este apartado viene derivado, principalmente, por la implícita falta de consideración que el legislador manifiesta por una posibilidad que él mismo instaura como alternativa: la de crear otros sistemas de designación por la vía de la negociación colectiva al dar por hecho que el representante genérico va a tener siempre la consideración de delegado de prevención.

3.4 Órgano de subordinado o autónomo

Como ya ha quedado patente a lo largo del texto, el delegado de prevención es el órgano de representación especializado previsto en el capítulo V de la LPRL. A partir de esta afirmación, comúnmente aceptada por la diáfana redacción del texto legislativo, surge la discusión de su naturaleza subordinada o autónoma respecto a las otras formas de representación laboral. El debate merece una especial atención puesto que las derivaciones prácticas que plantea son múltiples. De hecho, esta discusión fue una de los más controvertidas en el proceso de debate y consenso para la aprobación de la LPRL⁸¹⁹ puesto que, desde los sectores sindicales, se abogaba por la configuración de una representación desligada de la establecida por el TRET, con el consiguiente derecho a unos nuevos créditos horarios que, en principio, incidirían negativamente en los costes temporales de la empresa.

Del pormenorizado examen de las diversas fuentes bibliográficas consultadas, así como de los pronunciamientos judiciales examinados, opino que estamos ante un órgano de representación formalmente

⁸¹⁹ GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO, J.: La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Historia de un proceso de debate y consenso. Tribuna Social, (1997, nº 73), pág. 16

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

subordinado o de segundo grado⁸²⁰, pero que, materialmente, merece catalogarse como autónomo aunque con ciertas limitaciones puesto que, el entramado representativo, desde la inclusión del delegado de prevención, precisa de una coordinación entre las distintas vertientes de representación para responder, en primer lugar, de forma cualificada, a las pretensiones de sus electores y, en segundo término, para corresponder a las exigencias legales de interrelación entre ellas⁸²¹.

La representación unitaria o sindical, en principio desprovista de conocimientos técnico - preventivos, al no ser necesarios para su elección, ni ser preceptivos con posterioridad a su nombramiento, es un elemento de capital importancia para su diferenciación del representante especializado encarnado, fundamentalmente, por el delegado de prevención.

No obstante, ambas representaciones, la unitaria y sindical por un lado y la preventiva por el otro son dos realidades imprescindibles que deben retroalimentarse en favor de la defensa de los intereses de las personas trabajadoras puesto que, para elevar sus reivindicaciones en materia de seguridad y salud al estamento decisorio que

⁸²⁰ SAN de 21 de julio de 1998, nº 81/1998. EDJ 1998/20798 en su Fundamento Jurídico 4º: Art. 35 LPRL... sin instaurar una nueva instancia de representación de los trabajadores, sino que se trata de un órgano representativo de segundo grado, "especializado". En el mismo sentido se pronuncia la STS de 31 de marzo de 2009, Rec nº 81/2008

⁸²¹ RODRÍGUEZ RAMOS, M.ª J.: *Manual del ...op.cit*, pág. 25

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

corresponda, se requiere de la capacidad negociadora de los primeros para que sus aportaciones vayan más allá del ámbito pericial preventivo. Por ello, entiendo que la representación unitaria tendría un papel institucional de interlocución y de representación genérica, alcanzando el ámbito externo, mientras que el delegado de prevención tendría reservado un papel eminentemente funcional e interno a la empresa⁸²².

Siguiendo la corriente doctrinal mayoritaria⁸²³, así como alguna posición jurisprudencial⁸²⁴, si atendemos uno de los criterios (adviértase que es "uno" y en ningún caso "el") de designación previstos por la LPRL para los delegados de prevención en el

⁸²² GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F.: *La regulación legal de los representantes de los trabajadores en la empresa*, Fundación Confemetal, Madrid, 2000, pág. 163.

⁸²³ TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo*, Colex, Madrid, 2002, pág. 398, en el mismo sentido SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención...*, op.cit, pág. 139

⁸²⁴ STSJ Murcia de 16 julio de 1997; nº 1044/1997 Recurso de Suplicación. Rollo nº 207/1997. AS 1997\2949: "...dicha Ley (LPRL) instaura la figura del Delegado de Prevención, el cual es caracterizado como un representante de los trabajadores al que se atribuyen «funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo» (art. 35.1). Ahora bien, no se establece con ello una nueva vía o instancia de representación de los trabajadores, que vendría a sumarse a las representaciones unitaria y sindical; la representación «especializada» que ahora se instituye en temas de seguridad y salud es un órgano representativo de segundo grado, cuya composición y designación se vincula a los preexistentes órganos de representación legal. En este sentido, el art. 35.2 LPRL aclara que los delegados de prevención «serán designados por y entre los representantes del personal», esto es, por cooptación entre sus miembros, «en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior», es decir, en el ámbito fijado para los delegados de personal y comité de empresa por la Ley del Estatuto de los trabajadores ..."

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

art. 35.2: "*... por y entre los representantes del personal...*", está claro que no se pretende introducir en el marco representativo un nuevo órgano⁸²⁵ marcadamente diferenciado de la representación existente. Como refuerzo de esta afirmación cabría apelar a la propia exposición de motivos se zanja la cuestión con meridiana contundencia⁸²⁶: la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención (...) el ejercicio de las funciones especializadas.."

No obstante, si explícitamente debe reconocerse que hay una subordinación formal, no queda tan clara esta afirmación si analizamos, sistemáticamente, el plano material de la controversia desde distintos puntos de vista:

1) **Naturaleza autónoma del delegado de prevención**

a) La definición del delegado de prevención

Si nos detenemos en la propia definición legal de la LPRL: "*...representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención...*",

⁸²⁵ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, pág. 143.

⁸²⁶ Exposición de motivos 6 de la LPRL: "*El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados 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.*"

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

podemos confirmar que, como ya se apuntó, son representantes de los trabajadores y trabajadoras y que, además, se les confiere una función singular: las específicas en prevención.

Por ello, a contrario sensu, entiendo que sólo aquellos representantes unitarios que disfruten de la delegación para el desarrollo de funciones representativas en prevención podrán llevarlas a cabo y, en ningún caso, la totalidad de la representación del personal. Vigorizando el argumento expuesto, podemos llegar a la misma conclusión si se pone en consonancia la reserva legal prevista en la LPRL para la representación unitario⁸²⁷ en el art. 34.2 de la LPRL, que le relega a la defensa de los intereses de las personas trabajadoras en el marco del TRET.

b) El papel de la negociación colectiva

La consideración de la naturaleza autónoma de la figura del delegado de prevención se ve amparada si comparamos, literalmente, lo dispuesto en el art. 35 de la LPRL, relacionando sus apartados 2 y 4.

Si analizamos detenidamente el apartado 4, puede observarse que el legislador le otorga un amplísimo juego a las posibilidades de la negociación colectiva:

⁸²⁷ Art. 34.2 de la LPRL: "A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo..."

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

"No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores".

Por tanto, de la interpretación del precepto expuesto, debe subrayarse que podría que, en ningún caso, estamos ante un mecanismo subsidiario del nombramiento previsto en el art. 35.2 de la LPRL, sino que es éste, el predestinado por la norma legal, el secundario respecto del primero⁸²⁸, el regulado en el

⁸²⁸ STSJ Andalucía (Málaga) 16 de junio de 2000; EDJ 2000/36327; nº 1161/2000; Rec. nº 483/2000: "...En definitiva, en principio los Delegados de Prevención deberán ser miembros del Comité de empresa, salvo que en el Convenio Colectivo que resulte aplicable se haya previsto lo contrario.

Pues bien, el apartado 5 del art. 42 del Convenio Colectivo de la empresa demandada "Aparcamientos y Servicios S., S.A." dispone que la facultad de nombramiento de Delegados de Prevención le corresponde al Pleno del Comité de Empresa, sin que se haga alusión alguna al carácter de "no representante" de aquéllos en quienes pueda recaer la designación, por lo que en principio resultaría de aplicación el tenor imperativo de la Ley que establece que la figura de los Delegados de Prevención debe recaer en aquellas personas que ya han sido elegidas como representantes de los trabajadores. Ahora bien, hay que tener en cuenta lo dispuesto en la Disposición Transitoria VII del referido Convenio de empresa, que señala que todas las mejoras socio-económicas que se pacten en el Convenio del Excmo. Ayuntamiento de Málaga serán de aplicación a la sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, con efectos de 1 de enero de 1998, por lo que hemos de entender que a partir de dicha fecha el pleno del Comité de empresa de la referida Sociedad podrá designar como Delegados de Prevención a quién decida libremente, sin que sea condición obligada la pertenencia al referido órgano de representación, pues así lo establece expresamente el apartado 5 del art. 42 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga, el cual resulta aplicable en este punto concreto a la Sociedad demandada en virtud de la referida Disposición Transitoria VII, ya que indudablemente ello constituye una mejora de carácter social respecto a lo previsto en el Convenio de la indicada Sociedad".

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

apartado 4, en similar situación a la regla estatutaria respecto al periodo de prueba donde el legislador le cede el protagonismo a la norma convencional y, en caso de no regularse, el art. 14.1 del TRET marca unos mínimos legales a contemplar por las partes⁸²⁹.

La facultad que el legislador permite a la negociación convencional de establecer otros mecanismos de elección afecta, tanto al dispositivo del mencionado punto segundo del art. 35 de la LPRL, como a la identificación taxativa delegado de personal - delegado de prevención para empresas de hasta treinta personas empleadas que predica el apartado tercero del mismo artículo.

Por todo ello, se puede pensar que el orden expositivo de las posibilidades es de carácter subsidiario, pero en sentido inverso⁸³⁰, lo que carece

⁸²⁹ *Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados...*

⁸³⁰ STS de 19 de octubre de 1998 Rec. Casación nº. 330/1998. RJ 1998\9295. De su fundamento jurídico segundo se desprende que, ante el silencio convencional "a medias" del sistema de designación, puesto que no contempla el cuerpo de elegibles, se debe acudir, por mor del art. 3 del TRET al mecanismo del art. 35.2 LPRL: "...guarda silencio sobre las personas que podrán ser designadas, por lo que ante la ausencia en tal materia de regulación convencional, hay que acudir, incluso por imperativo del artículo 3 del Estatuto de los trabajadores que regula las fuentes de la relación laboral y establece su jerarquía normativa, al citado artículo 35. 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como única norma existente que identifica cual es el "cuerpo de elegibles", y en consecuencia en el supuesto litigioso, tampoco resulta aplicable lo dispuesto en el número 4 del citado artículo 35 de esta Ley, en cuanto dice, que "... en los Convenios Colectivos podrán establecerse otros sistemas de

478

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

de lógica narrativa y añade incertidumbre sobre su aplicación por lo que la explicación a la redacción definitiva que el legislador le da al art. 35 de la LPRL la podríamos encontrar, posiblemente, en los siguientes motivos:

1º. La búsqueda del consenso necesario para la aceptación del texto normativo por los distintos agentes sociales. Opino que, posiblemente, se decidió establecer una solución salomónica: se atendía las directrices de la Directiva Marco⁸³¹, respecto de la consideración a los usos nacionales, al proponer una fórmula de designación que guarda gran paralelismo con la del representante unitario⁸³², al incluir una prescindible escala y reproducir el criterio de determinación de la plantilla regulado por el TRET.

2º. También se consideraban las reivindicaciones sindicales, muy mitigadas respecto de las

designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garanticen que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores". En el mismo sentido, SAN de 31 de octubre de 1997 n° 124/1997; 1997/15203 AN: "...ello, ante la ausencia de normas convencionales que modifiquen las previsiones legales, la cuestión ha de ser, decidida aplicando la única norma existente a la sazón y que es el art. 35.2 de la LPRL, por lo que los delegados de prevención deben ser elegidos por y entre los representantes del personal..."

⁸³¹ Art. 11.2 de la DM 89/391: "Los trabajadores o los representantes de los trabajadores ... participarán de forma equilibrada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales"

⁸³² Previsto en el art. 62.2, párr. 2 del TRET: "Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, 1; de 31 a 49, 3."

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

iniciales⁸³³, al esfumarse definitivamente la posibilidad de acordar, por mayoría cualificada, la existencia de una representación paralela⁸³⁴, pero que dejaba la puerta abierta a la negociación colectiva para establecer el sistema que se estimase oportuno, siempre y cuando se garantizase a los representantes o a las personas trabajadoras de la facultad de dicha designación. Esto implica que, indirectamente, los representantes están vinculados en sus decisiones a la voluntad del personal representado puesto que, al contrario de lo que ocurre con el delegado de prevención, la revocación⁸³⁵ puede dar al traste con el mandato electoral.

3º. Con la debida cautela, se puede entender que también se le daba cancha, de forma muy tangencial, a las personas empresarias al imponer que la opción de un mecanismo diferente al propuesto debe contar con la bendición del convenio colectivo. Sobre este punto las pretensiones empresariales se vieron complacidas al no introducirse un incremento del crédito horario⁸³⁶, ya previsto en el TRET para el desempeño de las funciones de delegado de prevención.

⁸³³ Art. 31 del Anteproyecto de 1992 de la LPRL.

⁸³⁴ ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A, y DÍAZ AZNARTE, M^a T.: *"El Delegado de Prevención ...op.cit, pág. 8*

⁸³⁵ Regulado en el art. 67.3 del TRET

⁸³⁶ Art. 37.1 de la LPRL: *"El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los trabajadores "*.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

En conclusión, el cambio del mecanismo de elección estará en manos de los órganos de representación en el momento de la nueva negociación, pero dejando patente que la posibilidad puede ser otra que también se encuentre amparada por el art. 35.4 de la LPRL, por lo que la razón de la defensa de la autonomía del órgano representativo viene delimitada por dos factores clave:

- 1º. El carácter técnico de las funciones del delegado de prevención, que será aplicable a todos ellos sin excepción y cuya relevancia afecta incluso al criterio de elección de uno de los órganos participativos, el Comité de Seguridad y Salud.⁸³⁷
- 2º. La libertad de elegir la forma de designación⁸³⁸ que se estime oportuno para el acceso al mandato representativo preventivo por la vía del art. 35.4

⁸³⁷ Auto TC n° 98/2000 (Sala 1ª), de 6 abril Rec. de Amparo n° 4076/1998; RTC 2000\98 AUTO que, según su fundamento jurídico 1º: *"...la regla de la proporcionalidad no resulta aplicable en la elección de los Delegados de Prevención por parte del Comité de Empresa. Dicho criterio atiende al carácter estrictamente técnico de las funciones legalmente atribuidas a los órganos especializados (Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud) creados a partir de la Ley 31/1995..."*. En el mismo sentido, STS de 15 de junio de 1998; RJ 1998\5702; Recurso de Casación n° 4863/1997 que, según su fundamento jurídico 2º: *"...el criterio de proporcionalidad que inspira la composición de los órganos de representación de los intereses laborales tiene sus excepciones respecto a los Comités de Seguridad y Salud que han sustituido a los antiguos de Seguridad e Higiene en el trabajo dado el carácter técnico..."*

⁸³⁸ Art. 61 A) del CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados; Código n.º 99011915011998; BOE de 13/2/2019: *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.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

de la LPRL, que tendrá la dimensión que el propio convenio quiera otorgarle⁸³⁹.

c) La previsión de la Disposición Transitoria 1ª, punto 2º de la LPRL.

Otro argumento que respalda la consideración autónoma de la representación especializada en materia preventiva se desprende de la "aplicación de disposiciones más favorables"⁸⁴⁰.

Como ya se ha expuesto, cabe recordar que el legislador concede a la regulación convencional anterior a la entrada en vigor de la LPRL la prioridad en el mantenimiento de sus planteamientos, en detrimento de la posibilidad del art. 35.2, siempre y

⁸³⁹ STSJ de Cataluña de 11 de noviembre de 1999; nº: 8078/1999; Rec. nº: 4600/1999 que en su fundamento jurídico único: "*...Que así pues es evidente que para ser Delegado de Prevención es preciso ser delegado de personal o miembro del comité de empresa. Que tan taxativa afirmación, es cierto que es matizada en aras del principio de autonomía negocial en el número 4 del citado precepto y ofrece la posibilidad de que las partes negociadoras de un convenio colectivo puedan pactar un sistema alternativo a la elección de los delegados de prevención establecido con carácter genérico por el núm. 2, y así se establece que: «No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los delegados de prevención...», por lo tanto en el supuesto de autos deberá examinarse si en el convenio colectivo de la empresa existe alguna previsión específica que determine una modalidad diferente respecto de la elección antes mencionada*".

⁸⁴⁰ Disposición transitoria primera: "*2.- Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.*"

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

cuando respete lo previsto en los arts. 36 y 37 de la LPRL. La previsión legal de la Disposición Transitoria 1ª, punto 2º, *in fine*⁸⁴¹ determina la posibilidad de prolongar la vigencia de los órganos específicos estipulados en convenio para la convivencia con la alternativa prevista en el art. 35.4 de la LPRL.

Por tanto, la entrada en vigor de la LPRL acoge un nuevo sistema de designación mientras que el texto legal confiere a la representación legal de trabajadores y trabajadoras la facultad de cambiar de procedimiento designatorio. Opino que, en el caso que nos ocupa, una parte de los sujetos negociales, de forma unilateral, no puede mutar los consensos vigentes y destruir un criterio que es perfectamente factible en el contexto de la LPRL. De hecho, si estuviésemos ante un supuesto de ilegalidad, sería la propia norma, en su disposición derogatoria, la que zanjaría la cuestión.

d) La preceptiva colaboración con la ITSS prevista en el art. 40 de la LPRL.

La preferencia de la representación específica sobre la genérica, en el marco colaborador con la autoridad laboral, también cabría interpretarse como un evidente grado de autonomía. En el apartado segundo del art. 40 de la LPRL se determina los sujetos a

⁸⁴¹ "...podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.".

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

quienes debe comunicar la ITSS su presencia para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales: *"...al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores..."*. La subsidiariedad prevista de la representación legal respecto del delegado de prevención entiendo que tendrá una aplicación extraordinaria por cuanto el delegado de prevención, como se verá más adelante, se configura como un órgano obligatorio en las empresas de más de seis personas empleadas.

e) El desarrollo normativo de la obligación de coordinación de actividades empresariales.

Reiterando la fisonomía autónoma del delegado de prevención, también cabe apelar en su predilección a lo dispuesto en el art. 15 del RD 171/2004⁸⁴² que determina una patente subsidiariedad de los representantes respecto de la representación especializada en cuanto al derecho a ser informados y consultados, e incluso, respecto a las facultades previstas en los supuestos cada vez más frecuentes de coordinación de actividades empresariales al converger, en un mismo centro de trabajo, los operarios de dos o más empresas.

⁸⁴²Para el ejercicio de los derechos establecidos en el capítulo V de la Ley 31/1995... los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores serán informados..., serán consultados..., estarán facultados...

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

f) La potestad de actuación en caso de riesgo grave e inminente

Aparentemente en contra de la tesis mantenida, el art. 21 de la LPRL dedicado a las obligaciones empresariales a adoptar en caso de riesgo grave e inminente para las personas empleadas, el legislador prima al representante genérico respecto del especializado. Ahora bien, esta circunstancia lejos de ponerla en duda, entiendo que la reafirma, dadas las incongruencias en las que incurre el legislador si lo consideramos desde un prisma teleológico.

El presupuesto inicial para que se desencadene el mecanismo protector previsto sería la existencia de un riesgo grave e inminente, por tanto partimos de un rasgo material y otro temporal que, cuando convergen, provocan la obligación de dar respuesta con la aplicación del contenido del art. 21 de la LPRL. Por consiguiente, a la hora de analizar la obligación específica de las medidas a adoptar en tal situación podemos destacar los siguientes aspectos:

- Consideración de la definición de riesgo laboral

Tomando como presupuesto la definición de "riesgo laboral" prevista en el art. 4.2 de la LPRL desde una doble perspectiva:

- 1º. Debe recordarse que estamos ante una ley de medios, no de resultado, por lo que, la simple posibilidad de que una persona

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

empleada sufra un determinado daño derivado del trabajo, ya es suficiente para la estimación del riesgo grave e inminente, no precisándose que padezca el eventual accidente laboral.

- 2°. El método que exige el legislador para calificar el riesgo desde el punto de vista de su gravedad: deben valorarse conjuntamente la probabilidad y la severidad de que se produzca el daño.

● El factor de la inminencia

Interesa sobremanera hacer hincapié respecto de la inminencia o, si se prefiere, la premura de tiempo, con la que se cuenta para adoptar la medida oportuna. La carencia de tiempo es lo suficientemente relevante como para que nos cuestionemos la posibilidad de una sucesión de sujetos habilitados para paralizar la actividad. Del texto legal se desprende que hay una prelación de obligados a ordenar la orden de paralización que aparte a la persona empleada de su tarea⁸⁴³:

- 1°. El primer sujeto facultado y obligado es el empresario, *"cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado*

⁸⁴³ Dejamos de lado la posibilidad de recurrir a la ITSS que permite el art. 40 de la LPRL

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

a...". Evidentemente es incuestionable la obligación inicial y directa de la persona empresaria, a tenor de la filosofía que persigue la norma y en referencia a la garantía de seguridad que debe presidir la actuación empresarial.

2°. La persona empleada *"De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo..."*.

Adviértase que, en pos de una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, la persona empleada podrá interrumpir (no paralizar) su actividad, es decir, únicamente le ampara este derecho respecto a su propia persona y su puesto de trabajo, no pudiendo extenderlo a otros compañeros con lo que, para conseguir la paralización, sería necesaria una concurrencia unánime de voluntades de toda la plantilla salvo en aquellos casos que haya una dependencia de tareas en las que, indirectamente, se paralizaría el trabajo de otras personas.

3°. Los "representantes legales": *"Cuando... el empresario no adopte, o no permita la adopción (interrupción de las propias personas empleadas) de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo...". Parece criticable que se faculte, para considerar una decisión vital con un trasfondo eminentemente técnico a un órgano que, por su naturaleza, no lo es y se relegue, a una opción subsidiaria y residual a quienes, por su formación y conocimientos, deberían llevar a cabo la acción de paralización: *"El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal"*. Nótese que es el propio legislador, en consonancia con el rasgo de inminencia, quien advierte que se está ante una situación de urgencia y, si a este hecho añadimos lo visto con anterioridad respecto a la necesidad imperiosa de contar con el conocimiento técnico suficiente para calificar un riesgo laboral, tal y como exige el citado art. 4.2 de la LPRL, podemos concluir la apuntada incongruencia de preferir al representante unitario respecto del especializado en que cae la redacción del texto.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Para completar la argumentación, resulta necesario poner en valor la actuación de la ITSS quienes, en el ejercicio de sus funciones, deben comunicar su presencia a los delegados de prevención y, en su defecto, a los representantes legales⁸⁴⁴. En este caso la LPRL opta por el criterio de prelación de obligados a ser llamados más adecuado y, evidentemente, en clara contradicción con el que se plantea en el art. 21 de la LPRL respecto de la potestad de paralizar trabajos en caso de riesgo grave e inminente.

Por tanto, al hilo de lo argumentado podría pensarse que no estamos ante una identidad de supuestos al tener una ubicación distinta en el texto legal: Facultad derivada de una obligación empresarial en el primer caso y el deber de colaboración con la ITSS en el segundo, pero entiendo que no es esta la correcta interpretación puesto que el precepto regulador se proyecta sobre la misma realidad, es decir, la paralización en caso de riesgo grave e inminente de trabajos por la autoridad laboral⁸⁴⁵ que

⁸⁴⁴ Art. 40.2 de la LPRL: *"En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle..."*

⁸⁴⁵ Art. 44.1 de la LPRL: *"Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

prioriza al delegado de prevención sobre el representante genérico. En definitiva, es cuando menos cuestionable el cambio de criterio que adopta el legislador respecto al sujeto prevalente de la paralización en el tránsito de los capítulos III al VII sobre un mismo hecho: la obligación de paralización de las actividades en la empresa en caso de riesgo grave e inminente.

En definitiva, por todo lo expuesto, entiendo que la preferencia otorgada a los representantes unitarios en el art. 21 de la LPRL, debería quedar desautorizada por las propias funciones técnicas que el legislador atribuye al delegado de prevención para calificar un riesgo grave e inminente.

Finalizado el argumentario de la naturaleza autónoma del representante especializado en materia preventiva sostenido sobre la base de distintos preceptos legales recogidos en la LPRL, cabría abundar en los evidencias expuestas mediante el planteamiento de una serie de problemas, de aplicación práctica, que el legislador no resuelve y, en su caso, podrían ser objeto de discordia en el marco de la representación especializada:

Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal..."

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

a) ¿Sería posible la elección de un delegado de prevención que no sea representante unitario ni sindical?

Las competencias y facultades que la propia LPRL otorga al delegado de prevención tienen suficiente entidad como para haberlo singularizado respecto de la representación unitaria o sindical. El contenido material de la LPRL supera, con creces, lo previsto en el TRET o la LOLS, por lo que puede afirmarse categóricamente que, de forma paralela, lo mismo ocurre con la representación genérica respecto de la especializada.

En todo caso la presunta autonomía en referencia al marco competencial previsto en la LPRL: "*información⁸⁴⁶, consulta⁸⁴⁷ y negociación, vigilancia y control⁸⁴⁸ y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes*", se ve constreñido en el ámbito de la competencia negociadora⁸⁴⁹, así como en el ejercicio de acciones que no están previstos para el delegado de prevención por lo que, sólo en estos casos, tendrá que apoyarse en los órganos genéricos de representación. Estas

⁸⁴⁶ Art. 18.1 de la LPRL

⁸⁴⁷ Art. 36.1 c) de la LPRL

⁸⁴⁸ Art. 36.1 d) de la LPRL

⁸⁴⁹ STS de 14 de junio de 1999; RJ 1999\6007; Rec. Casación nº 3997/1998. En su fundamento jurídico 2º mantiene que el Comité de Seguridad y Salud carece de capacidad negociadora, teniendo funciones técnicas y de asesoramiento y consulta. En el mismo sentido, STSJ de Madrid de 18 de julio de 2001; 2001/72228; nº 574/2001; Rec. nº 3287/2001. En su fundamento jurídico único: "... respecto al Comité de Seguridad y Salud, ...la designación de sus miembros queda exenta del principio de proporcionalidad porque carecen de capacidad negociadora...".

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

competencias las debe ejercer formalmente el representante genérico ayudándose, a su vez, en la vertiente material propia del representante específico en virtud de su condición de técnico de la materia por lo que, como un boomerang, la carencia de competencia legal colisiona con el grado de conocimiento que debería tener la representación especializada.

En definitiva, para una adecuada práctica representativa, cabría demandar una acción coordinada entre los representantes del personal tanto genéricos como especializados por lo que, tal vez, hubiese sido más operativo haber dotado de un mayor grado competencial, al delegado de prevención sobre todo de carácter negociador y, máxime, con al amplio margen de maniobra que la LPRL le dispensa a la negociación colectiva.

b) ¿Podría existir una representación especializada en materia preventiva sin la presencia de una representación unitaria o sindical?

En principio sería un supuesto inverso al previsto en la Disposición Adicional 4ª de la LPRL⁸⁵⁰. Como en

⁸⁵⁰ Se establece que: "En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal,

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

el caso anterior, la manifiesta autonomía del delegado de prevención no es plena al tener limitaciones que la legislación determina. La consideración de una amplia autonomía de la representación especializada no significa que tenga una naturaleza completamente desligada de la unitaria puesto que, precisamente, el postulado excepcional previsto para empresas de reciente creación determina, *a contrario sensu*, que no cabría la existencia de delegados de prevención sin la previa elección de delegados de personal o miembros del comité de empresa⁸⁵¹.

Abundando en la interpretación sobre la necesidad de la precursora existencia de representantes unitarios, debe sumarse también algunas interpretaciones jurisprudenciales que subrayan la nulidad de la elección, como representantes especializados de quienes, preliminarmente, no fueron elegidos representantes unitarios como *conditio sine qua non* para poder optar a su proclamación como delegados de prevención⁸⁵².

prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección”.

⁸⁵¹ CAMPS RUIZ, L. *La participación de los trabajadores en la prevención... op.cit*, pág. 35

⁸⁵² STSJ de Canarias (Sta. Cruz de Tenerife) de 31 de marzo de 2001; Rec. nº 913/2000 en su fundamento jurídico tercero: “...el actor no era miembro electo del Comité de Empresa, no era representante elegido en proceso electoral por los trabajadores, y por tanto ese nombramiento no podía recaer en él, al no reunir las condiciones exigidas por la Ley... el nombramiento del actor como Delegado de Prevención es nulo por no ajustarse a Derecho.”

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

2) **Naturaleza subordinada del delegado de prevención**

Analizados los razonamientos por los que se defiende la autonomía del delegado de prevención en el marco representativo empresarial, entiendo ineludible hacer un somero recorrido por los puntos clave de quienes sostienen que se trata de una representación subsidiaria de la genérica puesto que, en definitiva, no faltan argumentos para la defensa de esta postura por la ambigüedad del texto preventivo:

a) **La forma de designación**⁸⁵³.

El argumento más redundado y que refleja, en mayores proporciones, esa naturaleza subordinada de segundo grado que se le atribuye es, seguramente, el mecanismo de su forma de nombramiento.

La defensa de esta idea se sostiene, únicamente, para el caso de la forma se predetermina en el art. 35.2 de la LPRL para la elección de los delegados de prevención puesto que, como se ha mantenido en el apartado precedente, la habilitación conferida a la negociación colectiva, superaría el marco limitativo del citado precepto y, consecuentemente, desapareciendo la subsidiariedad respecto de la representación genérica.

⁸⁵³ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentario a la Ley... op.cit*, pág. 223. En el mismo sentido, SEMPERE NAVARRO, A. V. , GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 1996, pág. 280 y VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Tribuna Social, (1997, nº 73), pág. 38

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

b) **El crédito horario**

La necesidad de un espacio temporal para el desarrollo de las funciones encomendadas o, lo que es lo mismo, ante la ausencia de crédito horario específico previsto para llevar a cabo las tareas propias del cargo, quedaría vacío de contenido horario y, por tanto, impracticable. Abundando sobre ello, la confusión con el citado crédito del representante unitario⁸⁵⁴ apuntalaría la idea de subordinación de una representación frente a otra.

No obstante, sentada la premisa legal de la no duplicidad del crédito horario para las personas en las que coincide el doble rol representativo, debe advertirse que las posibilidades de dinamizar la representación preventiva se han visto alentadas por innegables impulsos tanto jurisprudenciales como convencionales:

1°. En aplicación del art. 37.1 LPRL, la garantía de crédito horario del art. 68 e) del TRET es extensible a los delegados de prevención que no ostentan la condición de representantes legales del personal y, consecuentemente, son acreedores de su propio espacio temporal para el desempeño de las funciones conforme interpretación del Alto

⁸⁵⁴ Regulado en el art. 37.1 de la LPRL: *"El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los trabajadores"*.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Tribunal⁸⁵⁵ sin perjuicio de que la eventual aplicación de la extensión del crédito debe pasar por la aquiescencia empresarial por ser, *conditio sine qua non*, su previsión en convenio colectivo conforme a lo regulado en el art. 35.4 de la LPRL.

2º. La decidida apuesta por innovadoras redacciones que aporten progresos a la configuración de una previsión normativa más dinámica como podría ser:

- Creando créditos horarios paralelos que incrementarían los de origen estatutario si el delegado es representante unitario en relación a la plantilla⁸⁵⁶ o un tiempo fijo con independencia de la magnitud del centro de trabajo⁸⁵⁷.
- Ampliando las concesiones empresariales si la elección se realiza entre el personal sin la condición de representante unitario⁸⁵⁸.

⁸⁵⁵ STS 956/2016 de 16 de noviembre, Rec. nº 3757/2014. En el mismo sentido, STS 564/2018 de 29 de mayo, Rec. nº 2333/2016.

⁸⁵⁶ Art. 37 del CC del sector de comercio de flores y plantas; Código nº99001125011982; BOE núm. 216, de 6/9/2018: *Los delegados y delegadas 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...*

⁸⁵⁷ Art. 63 del CC del Sector de Comercio Vario (Comunidad de Madrid) Código: 2800805 BOCM nº 255 de 26 de Octubre de 2019: *A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley para los delegados de prevención, la empresa concederá un máximo de ocho horas más adicionales mensuales, con independencia de las que corresponden como representante de los trabajadores, abonables dentro de su jornada habitual de trabajo.*

⁸⁵⁸ Art. 38 del CC de Sector de Comercio de la Piel Código nº 28000775011981. BOCM nº 186 de 7/8/2019: *A partir de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en las empresas que no tengan representantes de los trabajadores, los*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

- Otorgando el tiempo necesario sin más limitación temporal que la razonabilidad para el desempeño de la función representativa⁸⁵⁹.
- Dando la posibilidad a la representación unitaria de cesión de la parte de su crédito horario que estimen conveniente a los delegados de prevención de su mismo sindicato⁸⁶⁰.

En todo caso, como solución residual a la privación de crédito horario, cabría la interpretación extensiva del art. 37.1, párrafo tercero⁸⁶¹ donde se

trabajadores elegirán un Delegado de Prevención mediante una asamblea de trabajadores, en la cual será elegido aquel que más votos hubiera recibido.

El crédito horario de los Delegados de Prevención y el número de horas adicionales que serán retribuidas, variará en función del número de trabajadores de la empresa según la siguiente tabla:

Horas de los delegados de prevención: Hasta 100: 9 horas; De 101 a 250: 15 horas; De 251 a 500: 20 horas; De 501 a 750: 25 horas; De 750 en adelante: 30 horas

En el mismo sentido: Art. 38 del CC Agrícola, Forestal y Pecuario; op.cit,

⁸⁵⁹ Art. 28 del CC del Sector Comercio del Metal de Navarra; Código nº 31002005011982; BON nº 223 de 12/11/2019: *En cuanto a los Delegados de Prevención, gozarán de las garantías que se establecen en la Ley, comprometiéndose las empresas a facilitar su labor mediante los créditos horarios suficientes para el desarrollo de su función.*

⁸⁶⁰ Art. 51 in fine del CC de la Región de Murcia para establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia; Código: 3000515; BORM nº 163 de 17/7/2010: *Asimismo los delegados de personal, podrán ceder parte de sus horas sindicales a los delegados de prevención, siempre que sean del mismo sindicato, para el cumplimiento de sus funciones en materias preventivas.* En el mismo sentido: Art. 19 del CC de la Comunidad de Navarra para empresas de Limpieza de edificios y locales; BON nº 70 de 10/4/2017: *"Los Delegados de Prevención disfrutarán de un crédito de 40 horas/año para poder ejercer las funciones propias de su cargo. Podrán asimismo disponer de las horas que los representantes legales de la plantilla les puedan ceder, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.a) del presente Convenio".*

⁸⁶¹ *"No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

inserta el tiempo de ciertas funciones inherentes al cargo de representante específico dentro de la jornada regular de trabajo.

Por consiguiente, la conclusión final a todo lo anteriormente expuesto es que, como se apuntó al inicio del presente punto:

- I. El delegado de prevención es un órgano de representación especializada, de naturaleza "semiautónoma" de las personas trabajadoras o de autonomía relativa.
- II. Existe una subordinación formal o de segundo grado pero que, una vez han sido elegidos, adquieren una incuestionable autonomía en el ejercicio de sus funciones derivado de la especialización de los conocimientos técnicos imprescindibles para el cometido de su tarea.
- III. La empresa debería tener el compromiso de reforzar la condición autónoma de la representación y participación preventiva para alcanzar un valor añadido en la política de seguridad y salud laboral y, de este modo, un indicio más de calidad⁸⁶² que le singularice de sus competidoras.

horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior".

⁸⁶² RODRÍGUEZ RAMOS, M^a J.: *Manual del ...op.cit*, pág. 21

3.5 Derechos inherentes al representante

Los órganos de participación del personal pueden ser sujetos de distintas facultades previstas en la LPRL en función de las gradaciones participativas y del nivel de intensidad. El deber (empresarial) - derecho (de la representación) de información se configura como el sustrato básico para la aparición, en un nivel superior, del deber - derecho de consulta que se podría establecer como el caldo de cultivo para la adopción de una determinación que pudiera alcanzar la naturaleza de codecisión⁸⁶³, último nivel de la escala que gradúa la intensidad de la intervención de las personas trabajadoras y que, en su caso, otorgaría el cenit de participación al situar a las partes de la relación laboral en un plano de igualdad jurídica⁸⁶⁴.

La sistemática utilizada por el legislador responde, al igual que se comentó respecto al concepto de los delegados de prevención, a un exceso de celo imitador de la Directiva Marco en la que el derecho de información precede, y es tratado de forma segregada, de los de consulta y participación. La transposición de la DM 89/391 a la normativa interna lleva a la confusión al excluir el derecho a la información del

⁸⁶³ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., y TRUJILLO VILLANUEVA, F.: *“La intervención de los trabajadores y sus representantes en la nueva Ley de Prevención de Riesgos”*, VV. AA.: XIV Jornadas andaluzas universitarias de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Coord. R. Escudero, CARL, Sevilla, 1995, pág. 62

⁸⁶⁴ GALIANA MORENO, J.M. y GARCÍA ROMERO, B.: *La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español*, Revista del MTAS nº 43, Madrid, 1998, pág. 19

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

contenido del capítulo V, lo que se agrava con la indefinición del campo competencial de los órganos de representación y participación⁸⁶⁵. Por todo ello, entiendo que cabría haber hecho un esfuerzo sistematizador de adaptación de la regulación europea y no simplemente un traslado de sus disposiciones.

La persona empresaria debe garantizar la seguridad y la salud de su personal en todos los aspectos relacionados con el trabajo⁸⁶⁶. Esta obligación genérica de protección supone la existencia de un correlativo derecho de trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz que precisa, ineludiblemente, de unos instrumentos que rematen su contenido⁸⁶⁷:

- 1°. Los principios de la acción preventiva como protocolo de actuación segura.
- 2°. Las obligaciones específicas inventariadas en el capítulo III de la LPRL que se concreta en los derechos de información, consulta, participación, formación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud⁸⁶⁸.

El delegado de prevención, según lo establecido en la LPRL, tiene una importancia capital como mecanismo catalizador de los deberes empresariales enunciados

⁸⁶⁵ GARRIDO PÉREZ, E.: *La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995, Relaciones Laborales n° 20*, Madrid, 1997, pág. 51

⁸⁶⁶ Art. 2.1 de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE núm. 298 de 13 de diciembre que reforma el art.14.2 de la LPRL

⁸⁶⁷ NÚÑEZ GONZÁLEZ, C. El deber de colaboración... *op. Cit.* pág. 103.

⁸⁶⁸ Art. 14.1 de la LPRL

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

hacia los destinatarios finales, la totalidad de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

1) **El derecho de información**

La información es un derecho primordial en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, puede aseverarse que es la raíz del resto de derechos a demandar por la plantilla del personal puesto que, su ausencia originaría el desconocimiento de los restantes derechos a que es acreedor tanto las personas trabajadoras como sus propios representantes. El esqueleto de la información tendrá, como telón de fondo, la eficaz protección en el puesto de trabajo debiendo facilitarse, en el caso de que los haya, a través de los "*representantes de los trabajadores*"⁸⁶⁹. A *contrario sensu* podría afirmarse que, en el caso de su inexistencia, con independencia del motivo que fuere, las personas empleadas, a título individual, serán receptores del derecho. En este apartado la LPRL entiende que hay una información especialmente privilegiada y que, inexcusablemente, debe transmitirse a la persona empleada de forma particular, sin perjuicio de la notificación a los representantes: la que indica los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

⁸⁶⁹ Art. 18.1, párrafo 2º de la LPRL : "*En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información... se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos*"

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

2) El derecho de consulta

El derecho de consulta presenta sensibles diferencias frente al anterior por lo que, sin perjuicio del análisis de su contenido que fue abordado en el apartado 3.2 (Delimitación de los representantes), en este punto se acometerá su examen en referencia las obligaciones con las que se regula en el art. 18 de la LPRL.

En la gradación de derechos y deberes en orden a configurar la participación de las personas trabajadoras, la obligación de consulta se ubicaría en un espacio intermedio entre los derechos de información y de participación⁸⁷⁰ consagrándolo, como un referente más cualificado que el derecho a la información, al reservarle el art. 33 de la LPRL para su regulación con ineludibles referencias a la información por la conexión que ambos derechos mantienen. Pese a que, tanto el derecho a ser informado como a ser consultado, tienen signos de pasividad, éste lo tiene un tanto más difuminado por la probabilidad de una eventual respuesta que podría llevar a cabo mediante la posibilidad de emitir el informe⁸⁷¹ correspondiente a lo consultado, lo que

⁸⁷⁰ BARBERO MARCOS, J. y MATEOS BEATO, A.: *Aspectos prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Lex Nova, 1997, pág. 175

⁸⁷¹ Art. 36.3 de la LPRL respecto de lo previsto en el art. 33 de la LPRL, a los que cabría agregar lo regulado en el art. 22.1 respecto de la vigilancia de la salud: *Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

podría interpretarse como un canal de negociación informal entre personas empleadas y empresarias⁸⁷².

Por consiguiente, si analizamos el contenido de ambos conceptos llegamos a la conclusión que se informa, desde la vertiente activa, cuando se pone algo en conocimiento de alguien, asegurándonos que el mensaje ha sido recibido, mientras que se ha sido informado, aspecto pasivo, cuando se ha recibido y decodificado adecuadamente el mensaje transmitido. Por el contrario, cuando se consulta, se está invitando a valorar el objeto de la consulta con el propósito de completar el contenido de la cuestión. Ante esta situación el consultado puede, en primer término, contestar o no⁸⁷³. Si no lo hace podría interpretarse que no hay objeción a lo consultado pero, si hay respuesta, ésta puede ser de confirmación, de desaprobación o de introducción de matizaciones. Sin

este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores... También requiere informe el art. 16.2 del Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia: Cuando la obtención de dicha información (riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia) exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

⁸⁷² En el mismo sentido, SEMPERE NAVARRO, A. V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 1996, pág. 274. En el mismo sentido GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentario a la Ley...op.cit*, pág. 210

⁸⁷³Art. 36.3 de la LPRL : "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."

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

perjuicio de la respuesta a la disyuntiva presentada, entiendo que la consideración empresarial no variará en exceso, puesto que, en cualquier caso, la respuesta de la consulta no tendrá un carácter vinculante, bastando la simple motivación de la decisión declinatoria de lo recibido⁸⁷⁴. Por tanto, el objetivo que parece perseguir la LPRL es obligar a un trámite de audiencia previa⁸⁷⁵ para que el contenido de la consulta sea valorado por ambas partes y eliminar, de este modo, el talante unilateral de la decisión. Con ello se consigue un doble propósito, en primer lugar conciliar la implantación de la filosofía integradora que se propone la LPRL y, consecuentemente, no mermar el poder de dirección empresarial.

Un rasgo distintivo del derecho de consulta, en relación a las subsiguientes competencias, radica en el desfase⁸⁷⁶ que el legislador determina, entre los dos criterios temporales, a cual más ambiguo: "con la debida antelación"⁸⁷⁷ en referencia a la consulta o "con carácter previo a su ejecución"⁸⁷⁸ respecto a las competencias.

⁸⁷⁴Art. 36.4 de la LPRL: "La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada."

⁸⁷⁵ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: *Derechos y deberes en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Tribuna Social, (1997, nº 73), pág. 54

⁸⁷⁶IGARTUA MIRÓ, M.T. *Compendio de prevención de riesgos laborales*. Laborum. Murcia. 2001, pág. 258

⁸⁷⁷Art. 33.1 LPRL

⁸⁷⁸Art. 36.1 c) al regular las competencias de los delegados de prevención.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Parte de la doctrina considera que la explicación a la controversia señalada podría deberse a una mera técnica de remisión del art. 36.1 c) al art. 33 de la LPRL debiendo interpretarse conjuntamente⁸⁷⁹.

No obstante, a tenor de lo apuntado con anterioridad, parece incomprensible la distinta redacción para un mismo hecho y, sobre todo, plantear una "debida antelación" cuando en ningún momento se establece, de forma objetiva su contenido, por lo que estimo que el legislador podía haber optado por dos actuaciones distintas:

- 1º. No haber introducido ningún criterio temporal ya que la naturaleza de la consulta englobaría el carácter previo y, en su caso, apelar a la buena fe inter partes, dejando un periodo prudencial para el estudio por los representantes en relación a los distintos factores que pudiesen influir: la magnitud de la consulta, la gravedad de sus posibles consecuencias y las personas empleadas afectadas, el volumen de consultas remitidas y los recursos materiales y humanos de los representantes.
- 2º. Haber concretado temporalmente el plazo previo a la ejecución, como se regula en el art. 36.3 de la LPRL para los delegados de prevención, en orden a la emisión de informes vinculados a la

⁸⁷⁹ RODRÍGUEZ RAMOS, M^a J.: *Manual del ... op.cit*, pág. 149

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

consulta (15 días), pudiendo aplicarse por analogía al asunto que nos ocupa⁸⁸⁰.

En todo caso, la indeterminación normativa puede y debe ser concretada por la negociación colectiva para una mejora de lo legislado puesto que la norma le concede suficientes instrumentos para su concreción.

La cuestión que se está planteando no es trivial puesto que, en la práctica, la información y la consulta tienen una aplicación infinita en las cuestiones que, a diario, se suscitan en las empresas. Piénsese en el gran contingente de personas empleadas, no originarias del territorio, que desconocen el idioma del lugar y que, por el medio que se considere más oportuno, se le debe trasladar una información sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. En este caso la labor del representante es decisiva, no sólo para advertir de la presencia de una barrera idiomática a la información sino que, además, debe preservar la seguridad y salud de las demás personas empleadas, no permitiendo que se den las circunstancias que puedan materializar un accidente de trabajo originado por una barrera a la información.

3) **El derecho de formación**

Por último, debe hacerse una referencia a otro derecho que está íntimamente ligado con los tratados,

⁸⁸⁰ GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F.: *La regulación legal de los representantes de los trabajadores en la empresa*, Fundación Confemetal, Madrid, 2000, pág. 155

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

la formación en prevención de riesgos laborales. En muchos casos los términos formación e información se entrelazan pudiendo confundirse⁸⁸¹. Por ello es necesario delimitar ambos conceptos, se está "enseñando" cuando se forma a alguien para hacer algo, con el propósito de perduración en el tiempo. Como en todo proceso formativo, debe establecerse un sistema de evaluación que demuestre los conocimientos adquiridos por el alumnado y, por ello, es posiblemente que la formación sea elemento capital de ensamblaje del resto de los derechos.

Como corolario a todo lo expuesto no debe olvidarse que, si bien el origen será empresarial, el destinatario final de la información y la formación son las personas empleadas individualmente consideradas, aunque el legislador advierte con sensatez, seguramente en pos de una fluidez de la comunicación, que ambos deben tener a los "representantes", entendidos como delegados de prevención sin perjuicio de las demás tipologías de forma subsidiaria, como su obligado referente⁸⁸². El inconveniente que se puede originar en la aplicación práctica, es la errónea concepción documentalista de estos derechos, es decir, que pierdan dinamismo por caer en un perenne intercambio de escritos burocratizados y es por ello que, en las empresas se

⁸⁸¹ Piénsese en la formación que deben recibir las personas empleadas sobre los tipos de señalización existentes en el entorno laboral, en este caso se está formado sobre unos sistemas de información que constituyen un código específico

⁸⁸² Coincide la redacción sobre el derecho de información del art. 18.1 con el derecho de consulta del art. 33.2 de la LPRL

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

debería protocolizar un adecuado sistema informativo y consultivo que dote de efectividad y diligencia la integración de la prevención de riesgos laborales.

4) **Los derechos de representación y participación**

La regulación de los derechos de representación y participación, pese a tener una naturaleza distinta, entiendo que deben ser tratados de forma conjunta puesto que carecen de una diáfana delimitación entre ellos en la regulación de prevención de riesgos laborales.

El título del capítulo V de la LPRL, al denominarse "*Consulta y participación de los trabajadores*" parece que concede una cierta relevancia a la participación en detrimento de la representación o, tal vez, el legislador entiende que, reseñado el derecho a la consulta como escalón previo en la escala de derechos del personal asalariado, la participación lleva implícita la representación con lo que no precisa su nombramiento explícito. La respuesta a esta cuestión podemos encontrarla en el articulado del citado capítulo.

El marco genérico de los derechos de representación y participación los centra el art. 34 de la LPRL. La participación⁸⁸³ se configura como un derecho individual, que se ejercerá de forma colectiva, a través de los legítimos representantes.

⁸⁸³ Para un estudio detallado de esta cuestión vid VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La participación... op.cit.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Sobre esta cuestión es preciso centrar nuestro análisis en una serie de cuestiones borrosas a tenor de la literalidad de la norma.

a) **¿Quién es el sujeto habilitado por la norma para llevar a cabo la participación?**

Absolutamente toda la plantilla tiene derecho a la participación⁸⁸⁴ en materia de prevención de riesgos laborales sin posibilidad de verse discriminado por razón del tamaño de la plantilla de la empresa. A partir de este taxativo mandato legal, la norma entiende que una participación, sin un cauce de comunicación, podría perder la efectividad demandada. Por ello, introduce al delegado de prevención, expresamente en empresas menores de cincuenta personas trabajadoras, como el adecuado interlocutor con el que pudieren tener alguna implicación en materia de prevención de riesgos.

Entiendo, en definitiva, que la representación especializada, se constituye como fundamental elemento de apoyo a la concreción de la participación.

El problema de lo apuntado se centraría precisamente en un núcleo fundamental del presente trabajo, las microempresas con una plantilla inferior a las once personas empleadas que, salvo que hayan optado por nombrar un representante unitario y siempre

⁸⁸⁴ Art. 18.2 de la LPRL in fine: *"Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario,... dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa"*.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

que tengan más de seis personas empleadas, al quedar fuera del amparo del art. 62.1 del TRET, tendrían dos opciones⁸⁸⁵:

- 1º. Entender que si la ley no permite la elección de representantes unitarios, tampoco podrán elegir delegados de prevención⁸⁸⁶
- 2º. Aceptar la triple vía unitaria, sindical y convencional.

La segunda de las alternativas propuestas me parece la más adecuada y la que, paulatinamente, parece que ha ido haciéndose un sitio en el marco laboral a través de la regulación convencional por ser más sensible a la materia preventiva⁸⁸⁷. En este caso puede asegurarse que esta alternativa podría dar carta de naturaleza a todos aquellos que han sido elegidos, en atención a lo estipulado en convenios colectivos.

⁸⁸⁵ PURCALLA BONILLA, M. A. y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: *Notas sobre la figura del "Delegado de Prevención"*, Relaciones Laborales n° 20, Madrid, 1997, pág. 77

⁸⁸⁶ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención... op.cit*, pág. 141. En el mismo sentido, VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La participación... op.cit*, pág. 38

⁸⁸⁷ Art. 65.3 del CC de Cataluña del sector de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña; Código n° 79000625011994; DOGC n° 8158 de 19/6/2020: *"...En las empresas de menos de cincuenta trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido entre los trabajadores de la empresa..."*. En el mismo sentido: art. 126 del CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; Código n° 99002045011981; BOE núm. 283, de 23/11/2018: *Se podrán designar por los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, como delegado de prevención, otros trabajadores de la propia empresa que no sean representantes del personal.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

b) **¿A quién apunta la LPRL al prever que "en las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada"?**

La cuestión ya quedó apuntada a la finalización del apartado 4.1. Entiendo que la participación se lleva a cabo por dos representaciones distintas, en caso de existir⁸⁸⁸: representación especializada que hace referencia de forma inequívoca a los delegados de prevención quienes, además de ser representantes tienen incorporada la faceta participativa, junto a ellos, en plano de igualdad pero con un marco jurídico distinto⁸⁸⁹, delimitado por el TRET y la LOLS, se sitúan respectivamente los representantes unitarios y sindicales.

c) **¿Quiénes integran los órganos de representación y participación?**

La cuestión no es tan simple como a primera vista podríamos entender, puesto que el legislador parece que ha pretendido conciliar la redacción de la DM 89/391 con los usos internos, encarnados por las disposiciones del TRET y la LOLS, así como armonizar⁸⁹⁰ los conceptos de representación y participación.

⁸⁸⁸ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención... op.cit*, pág. 141.

⁸⁸⁹ El marco que le reconoce el art. 34.2 de la LPRL

⁸⁹⁰ En sentido contrario, GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentario a la Ley...op.cit*, pág. 230, entiende que existe una

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Una pista primordial para acotar el análisis de lo propuesto lo encontramos en lo determinado en el art. 18.2 in fine de la LPRL: "... los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley...". Partiendo de esta premisa y, considerando lo dicho anteriormente respecto del art. 34.2 de la LPRL, se alude a los órganos de representación para defender los distintos intereses del personal de la empresa, por lo que cabría incluir, inexcusablemente, al representante específico⁸⁹¹ en el marco de la LPRL y a las representaciones genéricas en el ámbito de sus respectivas normativas. En todo caso. Cabe recordar que los órganos de participación se determinarán en función de la plantilla de la empresa, en las de menos de cincuenta personas empleadas será

oposición entre ellos, la participación se refiere a los órganos específicos y la representación a los órganos genéricos. En distinto sentido, RODRÍGUEZ RAMOS, M.^a J.: *Manual del ... op.cit*, pág. 20, la participación se refiere al Comité de Seguridad y Salud y la representación a los órganos genéricos y al Delegado de Prevención

⁸⁹¹ Art. 35.1 de la LPRL: "*Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo*".

También el art. 37.1 LPRL, párr. 2º: "El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación...".

También Exposición de motivos 6 de la LPRL: "... Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención... el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos..."

También STSJ Andalucía (Málaga) de 3 de marzo de 2000, nº 431/2000, Rec. nº 2492/1999, que en su fundamento jurídico 2º: "Ley instaura la figura del Delegado de Prevención, cual es caracterizado como un representante de los trabajadores ...". En el mismo sentido: STSJ Galicia de 16 de septiembre de 1998; AS 1998\2805 que en su fundamento jurídico 4º: "... la representación «especializada» que ahora se instituye en temas de seguridad y salud es un órgano representativo de segundo grado..."

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

únicamente el delegado de prevención⁸⁹², salvo en aquellas empresas que, a través de la negociación colectiva⁸⁹³ o voluntariamente, instauren un Comité de Seguridad y Salud, que se acumulará a los anteriores según las funciones reservadas para cada uno de ellos. Evidentemente en el resto de empresas, por imperativo legal, será el Comité de Seguridad y Salud⁸⁹⁴.

En definitiva, los delegados de prevención son verdaderos representantes de la plantilla en materia de seguridad y salud laboral con independencia del cordón umbilical que les une, en su designación, a los representantes unitarios, alcanzando también al ámbito participativo en las empresas de reducida dimensión por la acumulación de sus competencias con las que son propias del Comité de Seguridad y Salud.

⁸⁹² Art. 36.1, párr. 2º de la LPRL que prevé la asunción de competencias del Comité de Seguridad y Salud.

⁸⁹³ Capítulo X del CC interprovincial para empresas de Flores y plantas; ... op.cit,: "Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, se establecerán en las empresas los siguientes responsables en estas materias: 2. Empresas de 26 a 50 trabajadores, un Comité de Seguridad y Salud ...".

⁸⁹⁴ Art. 35.1 de la LPRL: "El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación..."
También Exposición de motivos 6 de la LPRL: "... el Comité de Seguridad y Salud... se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada..."

3.6 Obligatoriedad.

Como se viene defendiendo reiteradamente en el presente estudio, la existencia del delegado de prevención en los centros de trabajo, se configura como un medio idóneo de representación y de participación para aspirar a la efectiva integración de la prevención de riesgos en la empresa⁸⁹⁵.

La cuestión a plantearnos en el presente epígrafe se centraría en determinar si su presencia en la empresa tiene carácter obligatorio, bien para la empresa o, en su caso para las personas trabajadoras o si, por el contrario, estamos ante un derecho que el legislador otorga a las personas empleadas y que éstas, libremente, pueden ejercer o no.

La primera impresión tras el estudio de esta figura podría decantarnos por la imposición imperativa de su existencia por diversos motivos:

- 1º. En virtud de la trascendencia de los derechos implicados por la actuación de los delegados de prevención: la vida y la integración física, la

⁸⁹⁵ Exposición de Motivos 5ª de la Ley 54/2003: *"...debe señalarse que la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa se ajustará a lo establecido en los artículos 36 y 39 de la Ley 31/1995 sobre competencias y facultades de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud"*.

También el texto reformado del art. 16.1 de la LPRL en la Ley 54/2003: *"La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa..."*.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

protección de la salud laboral y la seguridad e higiene en el trabajo.

- 2°. Por la redacción literal del art. 35.2 de la LPRL: "*Los Delegados de Prevención serán designados...*", puede dilucidarse que tiene unas connotaciones de exigencia, que incluso contagia la redacción de algún convenio⁸⁹⁶, hacia quienes la norma determina que sean los que elijan a los representantes especializados.
- 3°. Por la protección que ofrece el capítulo sancionador frente a cualquier obstáculo empresarial que impidiese el libre ejercicio de los derechos de participación al tipificarse como infracción grave⁸⁹⁷, podría entenderse que la pasividad en facilitar los medios para su elección cabría interpretarse como una resistencia al derecho y, por tanto, susceptible de ser castigado.
- 4°. La obligatoriedad de registro y depósito en un plazo determinado de las actas de designación que se recoge en ciertas legislaciones autonómicas⁸⁹⁸

⁸⁹⁶ Art. 44 del CC del Sector Industria Textil de Navarra; Código n° 3107305; BON 87, de 7/5/2019: *Se procederá de forma inmediata a la elección de los Delegados de Prevención en todas las empresas del Sector, de conformidad con lo dispuesto en la LPRL.*

⁸⁹⁷ Art. 12.11 de la LISOS: "*Son infracciones graves: El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales*".

⁸⁹⁸ En La Rioja, el art. 2 de la Orden de 11 de abril de 2005, de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se regula la organización y funcionamiento del Registro de Actas de designación de Delegados de Prevención y de constitución de Comités de Seguridad y Salud (BOR n° 51 de 16 de abril de 2005). En Cantabria, el art. 1 del Decreto 59/1999, de 3 de junio, del Gobierno de Cantabria, por el que se crea el registro de las actas de nombramiento de delegados de prevención y se establece

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

con la finalidad de hacer públicos sus nombramientos, incluidos los posibles órganos específicos⁸⁹⁹ que ejerzan las competencias que la legislación vigente atribuya a aquéllos.

Pese a que lo expuesto podría hacernos pensar que el concurso del delegado de prevención es imprescindible en las empresas, entiendo que un análisis adecuado del asunto exigiría la distinción entre la vertiente empresarial y la trabajadora, así como una eventual regulación convencional amparada en el art. 35. 4 de la LPRL que podría alumbrar sobre su naturaleza.

La posibilidad de alentar a la elección de la representación especializada, más allá de la genérica tipología que propone el art. 35.2 de la LPRL, podría considerarse como un compromiso empresarial de ampliar las posibilidades para su existencia, siempre que respete las premisas legales y se desarrollen las

la obligatoriedad de su depósito e inscripción (BOC nº 114 de 9 de junio de 1999). En la Comunidad de Madrid, el art. 1 del Decreto 126/1997, de 9 de octubre, por el que se establece la obligación del depósito y registro de las actas de designación de Delegados de Prevención (BOCM de 22 de octubre de 1997).

Concretamente en la Comunidad Valenciana, el art. 1.1 del Decreto 18/2000, de 8 de febrero, del Gobierno Valenciano, por el que se establece la obligación de registro y depósito de las actas de designación de delegados de prevención, y de constitución de los comités de seguridad y salud (DOGV nº 3690 de 17 de febrero de 2000):

La designación de los delegados de prevención establecida por el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá constar en el Registro de Delegados de Prevención de la Generalitat Valenciana, y el acta que recoge esta designación quedará en el Depósito de Actas de Designación de Delegados de Prevención, que a tales efectos se crean por este decreto.

⁸⁹⁹ Art. 35.4 de la LPRL

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

reglas para hacerlo efectivo pudiéndose, en todo caso, acudir a las exiguas pautas fijadas en la LPRL como derecho subsidiario.

Por lo que hace referencia al obligado a llevar a cabo su elección es obvio que, aunque algún texto convencional incomprensiblemente lo prevea⁹⁰⁰, en ningún caso recaería este deber ni directa ni indirectamente sobre el empresario puesto que supondría una palmaria injerencia en los derechos de la plantilla trabajadora. En todo caso, para la empresa existe la obligación inexcusable de facilitar, e incluso incentivar⁹⁰¹ a la plantilla, en la posibilidad de elegir a sus representantes unitarios⁹⁰².

Como reflejo de una misma realidad, la obligación empresarial se torna en derecho para las personas empleadas que podrán, o no, hacerlo efectivo puesto que, si hubiere obligación de nombrar representantes,

⁹⁰⁰ Art. 85 del CC gallego de editoriales, correspondiente a los años 2008-2011; Código n° 8200425; DOG n° 228 de 24 de noviembre de 2008: *Con el fin de lograr el cumplimiento de la vigente Ley de prevención de riesgos laborales, todas las empresas con más de cinco trabajadores contarán con un delegado de prevención de seguridad y salud laboral en el trabajo.*

La elección de este delegado de prevención se efectuará en el caso de no haber representación sindical, de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el personal.

⁹⁰¹ Art. 52.3 del Pacto de eficacia limitada para las residencias privadas de la 3ª edad de iniciativa social; Código n° 7900612; DOGC n° 4767 de 23/11/2006: *En aquellas empresas en las que no exista Delegado de personal, la empresa estará obligada a poner en conocimiento de los trabajadores el derecho de éstos a la elección de delegados de prevención. Si así lo estiman los trabajadores, podrán elegir, por mayoría simple, al/los Delegado/os de prevención del centro de trabajo.*

⁹⁰² Según lo previsto en el TITULO II del TRET "De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa"

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

cabría la pertinente sanción disciplinaria a la negativa a iniciar un proceso electoral. Este razonamiento para el ámbito unitario considero que puede, analógicamente, proyectarse sobre la representación especializada.

En la misma línea argumental, puede asegurarse que, en ningún momento, el legislador regula expresamente que la elección del representante especializado sea obligatoria, sino que, de la redacción imprecisa y, de forma implícita, podría desprenderse esta posibilidad. El motivo del ambiguo lenguaje utilizado por el legislador opino que está originado en la errónea suposición de la existencia de una amplia representación unitaria en nuestro tejido empresarial que facilitaría una traslación al ámbito preventivo.

No obstante, respecto a la posible obligatoriedad de elección de los delegados de prevención cuando existe representante unitario, cabría distinguir dos situaciones:

- 1º. Empresas de menos de treinta personas trabajadoras. Por imperativo legal parece que, obligatoriamente, el delegado de personal debe asumir la representación especializada como determina el art. 35.2 in fine de la LPRL: *En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.* Otra cuestión a considerar sería si existiese un compromiso material por el

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

representante o si su nombramiento legal se reduciría a una mera participación formal, carente de contenido preventivo y, consiguientemente, fuese una representación frívola e insustancial. En este caso, ante la falta de empeño en la labor de defensa de los intereses de las personas trabajadoras, éstas siempre podrían utilizar los instrumentos que la ley les concede para la retirada de su condición de delegado de personal y, por extensión, de delegado de prevención.

2º. Empresas desde treinta personas trabajadoras. En este caso, a diferencia del anterior, la norma no determina, expresamente, a una persona para ser delegado de prevención puesto que sólo indica que, conforme a la escala del art. 35.2 de la LPRL, los delegados de prevención serán elegido por y entre los representantes unitarios. La no designación directa por parte de la LPRL implicaría que ninguno de los potenciales candidatos a delegado de prevención tendría la obligación de asumir la condición de representante especializado en materia preventiva salvo que su designación fuese habilitada, mediante negociación colectiva, en asamblea de personas trabajadoras. En el caso de producirse el nombramiento y que la persona elegida no fuese diligente en su tarea representativa, cabría reconducir a lo argumentado para las empresas cuya plantilla no alcance las treinta personas.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Por todo ello, en definitiva, considero que estamos ante un órgano de constitución obligatoria en todas las empresas donde haya representante unitario, por el papel básico que desarrolla en la representación y participación de las personas trabajadoras en materia preventiva y, por extensión, en el sistema de gestión de prevención de riesgos. Consecuentemente, la apuntada exigencia sólo puede consolidarse a partir del compromiso de la parte trabajadora, al implicarse, a través de la elección de sus representantes, pero que, en el caso de no desear el inicio de la promoción de elecciones a representantes unitarios, la obligatoriedad se difuminaría atendiendo a la voluntad del personal a la renuncia, de forma indirecta, a tener representantes específicos.

3.7 Especialización

La especialización, desde el prisma eminentemente técnico es uno de los rasgos distintivos de mayor importancia que debe atesorar un delegado de prevención. Por tanto, uno de los principales obstáculos con los que las empresas se topan habitualmente estriba en la falta de concreción respecto al nivel de cualificación mínima exigible puesto que la expresión literal de la norma no puede ser más ambigua: "... medios y la formación... que resulten necesarios..." en contraposición con otros preceptos como la concreción del número de representantes especializados⁹⁰³. En todo caso parece evidente que no estamos ante un proceso formativo inherente a cada persona empleada y respecto de su puesto de trabajo⁹⁰⁴ aunque, como ésta, debe tener un carácter dinámico para adaptarse a la evolución de los riesgos presentes en los puestos de trabajo existentes en el centro.

En el asunto que nos concierne entiendo que la formación específica de los delegados de prevención debería responder a las previsiones del capítulo VI del RSP, cuyo contenido ofrece una vertiente más técnica en función de las posibles sus competencias a desempeñar como representante especializado.

⁹⁰³Escala de representación prevista para los delegados de prevención en el art. 35.2 de la LPRL

⁹⁰⁴ Previsto en el art. 19 de la LPRL

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

No obstante, ante la disyuntiva de la selección del nivel formativo más adecuado para el desarrollo de las ocupaciones representativas, parece razonable que cabría descartar las siguientes alternativas:

- 1º. La capacitación de técnico de nivel superior⁹⁰⁵ sería manifiestamente improcedente puesto que, además de la posible "sobreformación" preventiva, la restringiría únicamente a quienes acreditasen una titulación universitaria⁹⁰⁶. No obstante, debe valorarse la posibilidad de aceptación en aquellas empresas que, por su plantilla, actividad o concurrencia de riesgos, precisase una mayor cualificación técnica para la defensa de los intereses de sus representados.
- 2º. La formación técnica de nivel intermedio⁹⁰⁷ podría ser una alternativa muy conveniente⁹⁰⁸ puesto que rebaja las expectativas de nivel universitario para el acceso al proceso formativo, aunque, el vertiginoso incremento de su periodo formativo respecto a lo estipulado en el RSP⁹⁰⁹, superior a dos mil horas tras la aparición de las nuevas

⁹⁰⁵ Las funciones del técnico superior quedan reguladas en el art. 37 del RSP y su programa formativo en el Anexo VI del mismo texto.

⁹⁰⁶ Art. 37. 2 del RSP: *"Para desempeñar las funciones... será preciso contar con una titulación universitaria..."*.

⁹⁰⁷ Las funciones del técnico intermedio quedan reguladas en el art. 36 del RSP y su programa formativo, derogado implícitamente, estaba regulado en el Anexo V del mismo texto.

⁹⁰⁸ IGLESIAS CABERO, M., BOTANA LÓPEZ, J. M., SAGARDOY DE SIMÓN, I., FERNÁNDEZ MARCOS, L., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *Comentarios a la ...*, pág. 213.

⁹⁰⁹ El anexo V del RSP preveía 300 horas de formación para el nivel intermedio.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

titulaciones académicas⁹¹⁰, supondría un crédito de tiempo que podría parecer inasumible por las empresas.

3°. En el polo opuesto, tampoco parece lógica la opción de la formación técnica de nivel básico⁹¹¹, muy socorrida en la negociación colectiva⁹¹² pero que su carácter genérico e indeterminado respecto de los riesgos específicos de la actividad, podría comportar deficiencias formativas para un adecuado ejercicio del mandato representativo.

En definitiva, considerando lo anteriormente expuesto, cabría pensar que lo más prudente sería abogar por una formación básica, orientada a la actividad específica de la empresa, complementada con la impartición de conocimientos específicos que enfatizan la carga de aspectos gestores, jurídicos y particularmente técnicos inherentes a los riesgos existentes en los distintos puestos de trabajo presentes en la empresa⁹¹³.

⁹¹⁰La Disposición Transitoria 3ª del RSP establece que permanecerá vigente el art. 36 hasta que las autoridades competentes determinen en materia educativa las correspondientes titulaciones académicas y profesionales.

⁹¹¹ Las funciones del técnico básico quedan reguladas en el art. 35 del RSP y su programa formativo en el Anexo IV del mismo texto.

⁹¹²Entre otros, art. 35 a) del CC Icono Enterprise, SL.; Código nº 90101982012014; BOE nº 292 de 1/12/2017, art. 72 del CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM); código nº 99003435011900; BOE nº 304 de 19/12/2019, art. 28.3 del CC del sector de establecimientos sanitarios, hospitalización, consulta y asistencia de Baleares; Código nº 07000345011982; BOIB nº 114 de 16/09/2017

⁹¹³El CC general del sector de la construcción; Código nº 99005585011900; BOE nº 232 de 26/9/2017 en su anexo XII (Formación en materia de PRL), Apartado 2 (Segundo ciclo.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Formación por puesto de trabajo o por oficio), I. Contenidos formativos por puesto de trabajo, 4. Formación para delegados de prevención de termina que su contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del art. 37.2 y las facultades del artículo 36.2 de la LPRL y, con una duración mínima de 70 horas lectivas, propone el siguiente itinerario formativo:

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 LPRL*
- *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 PRL 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 - **ENCUADRAMIENTO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA**

Los rasgos característicos del delegado de prevención no se agotan con su concepto y la acotación en el entramado representativo que se ha expuesto con profusión en el apartado anterior puesto que, con carácter previo al efectivo ejercicio de sus funciones y como forzoso enlace de su naturaleza, es indispensable examinar tanto la norma regula su procedimiento de elección, con sus predeterminaciones y derivaciones a la negociación colectiva, así como la previsión temporal de su mandato para que, una vez examinados, pueda abordarse, en el capítulo III el efectivo ejercicio de la función representativa.

4.1. La elección de los delegados de prevención

La designación del delegado de prevención es, sin ningún género de dudas, uno de los debates más candentes entre la doctrina desde la entrada en vigor de la LPRL, por lo que merece un detenido examen tanto por las sombras que presenta la legislación, como la vacilaciones sobre su aplicación práctica a la que se ven sometidas las empresas.

Antes de adentrarnos en este punto y, en armonía con lo defendido a lo largo del presente trabajo, se debe insistir en que el debate se centra sobre un criterio de designación legal, subsidiario⁹¹⁴ al principal, facultativo de llevarse a cabo por la negociación colectiva. Por ello, el tratamiento de este punto se centrará, ignorando la posibilidad del art. 35.4 de la LPRL, en aquellas cuestiones más difusas del sistema de designación propuesto en la norma preventiva: por y entre los representantes unitarios de la empresa.

Incuestionablemente, cuando se dispone que en el art. 35.2 de la LPRL que "*Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior...*", parece innegable que

⁹¹⁴ Vid supra págs. 50 y ss.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

el legislador expresa la exigencia de la presencia de una coincidencia entre el cuerpo de electores y de elegibles que es único y el mismo⁹¹⁵ con lo que, independientemente de la tesis defendida, debería consecuentemente aplicarse este principio.

Como ya se adelantó en el apartado 3.1 del presente trabajo al analizar el concepto de delegado de prevención, es en este punto en el que se profundizará sobre la expresión que, literalmente, utiliza el legislador en el precepto que determina la designación de los delegados de prevención: "representante del personal".

La ambigüedad del término no concreta de modo preciso el representante destinatario puesto que cabría una doble opción: En primer lugar, cabría su extensión a los órganos sindicales regulados en la LOLS o, como segunda alternativa, podría apuntarse a la referencia exclusiva a los representantes unitarios previstos en el TRET. Entiendo que, en ambos casos, pueden encontrarse argumentos sólidos para su defensa.

Las tesis más dilatadas que incluyen tanto a la representación unitaria como sindical se apoyan en los siguientes argumentos:

- 1°. Si consideramos la literalidad del texto, debemos reparar en que tan "representante del personal" es el unitario como el sindical, pese a que tengan un diferente campo de aplicación en su

⁹¹⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F. et alli en *Seguridad y... op.cit*, pág. 88.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

cometido por lo que, en este caso, cabría incluir a las dos modalidades de representaciones aplicando, como defiende gran parte de la doctrina⁹¹⁶, el principio del derecho: *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*.

2°. Si seguimos un razonamiento sistemático del asunto planteado, podemos entender que el legislador se ocupa de ambas representaciones, tanto la unitaria como la sindical, cuando observamos el precepto entrecomillado *in fine* al referirse a su artículo precedente, el 34 de la LPRL, puesto que en él se hace mención explícita de la representación sindical así como a su norma de referencia: la LOLS.

3°. Si se hace una exploración de los criterios jurisprudenciales, podemos observar que sus decisiones se han ido conformando de una forma poco pacífica. Si bien en un principio parecía que la tendencia a la exclusión⁹¹⁷ de la representación sindical era la preferida por los tribunales, en sentencias posteriores parece que la dirección de las opiniones ha sufrido un giro para respaldar las tesis favorables a la

⁹¹⁶ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención ... op.cit*, pág. 144, en el mismo sentido, SALCEDO BELTRÁN, M. C: *Los delegados de prevención... op.cit*, pág. 16

⁹¹⁷ STSJ de Cataluña de 17 de marzo de 1998; AS 1998\2464; n° 2178/1998 en su fundamento jurídico 2°: "La designación compete exclusivamente a los «representantes del personal», por los que hay que entender Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso...". En el mismo sentido, STSJ Madrid de 19 septiembre 1996; AS 1996\3535; Rec. de Suplicación n° 4443/1996.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

inclusión⁹¹⁸ de ambas representaciones en el marco de la designación.

Las tesis que se decantan por la prevalencia exclusiva de la representación unitaria y, consecuentemente, la exclusión de la representación sindical se apoyan en los siguientes argumentos:

1°. En el marco de la legislación preventiva si, en lugar de retroceder en el articulado, avanzamos, el art. 35, párrafo segundo de la LPRL, se declara expresamente la identidad entre el delegado de prevención y el delegado de personal en empresas de hasta treinta personas empleadas en plantilla. En este caso cabría la justificación de entender que se está regulando un ámbito muy reducido donde no cabe la sección sindical⁹¹⁹. No obstante, esta "excusa" deja de tener cobertura si el texto que examinamos es la Disposición Adicional 4ª de la LPRL puesto que de forma expresa se está haciendo mención al representante unitario.

2°. Partiendo de una concepción teleológica y, en coherencia con los sujetos objeto de la representación, debemos aceptar que el ámbito sindical no colma las aspiraciones que pretende

⁹¹⁸ STS de 30 de abril 2001, Rec. n° 2887/2000, en su fundamento jurídico 2°: "... en el ámbito de los órganos de representación - Comités de Empresa, Delegados de Personal y representantes sindicales...". En el mismo sentido, SAN de 21 de Noviembre de 2001, Rec. n° 101/2001 en su fundamento jurídico FJ 2°: "...serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación (Comités de empresa, Delegados de personal y representantes sindicales)".

⁹¹⁹ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención ... op.cit*, pág. 144

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

el legislador puesto que, al representar a una parte del personal, los afiliados a su organización⁹²⁰, no debería considerarse en el proceso electoral de los representantes específicos.

3°. La solución por la que parece que se decanta el sector doctrinal mayoritario⁹²¹ es, en base a los argumentos expuestos, la defensa de la concepción restrictiva del concepto excluyéndose, por tanto, a los representantes sindicales y aceptando al representante unitario como el único para elegir y ser elegido como delegado de prevención.

4°. Por último, si acudimos como fuente de información, a la negociación colectiva, podemos advertir que, en muchos casos, se aprecia una identidad manifiesta entre el representante del personal y el representante unitario⁹²² ignorando si se debe a un criterio consciente a seguir o si se quiso hacer referencia lo dispuesto en la LPRL y, en virtud de una rápida lectura, no se reparó en la "l" de la contracción que hace nexo concordancia entre representantes y personal.

⁹²⁰ VALDÉS DAL-RÉ, F. en *Seguridad y ... op. Cit.* pág. 88.

⁹²¹ IGLESIAS CABERO, M., BOTANA LÓPEZ, J.M., SAGARDOY DE SIMÓN, I., FERNÁNDEZ MARCOS, L., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *Comentarios a la... op. Cit.* pág. 203, GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentario a la Ley...op.cit,* pág. 223, RUBIO RUIZ, A.: *Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la Prevención de Riesgos Laborales,* Fundación Confemetal, Madrid, 2002. pág. 433, TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *Ley de Prevención ... op. Cit.*p. 399,

⁹²² Art. 45 del CC del Sector del Comercio del Metal de Cantabria; Código nº 39000315011981; BOC nº 110 de 6/6/2018: "En cada empresa se elegirá, de entre los Delegados de personal, a los Delegados de prevención de riesgos..."

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

En conclusión, por todo lo anteriormente expuesto, estimo que ambas argumentaciones son lo suficientemente robustas como para defender sólidamente sus posturas pero, entiendo que la posición excluyente es la más acertada por los siguientes razonamientos:

- I. Asegura en el proceso electoral la máxima de un voto por representante puesto que, si se contemplase el ámbito sindical, podría una persona emitir dos votos al ostentar los cargos de representante unitario y representante sindical, lo que conllevaría la aplicación de unos privilegios por la pertenencia a una determinada entidad sindical⁹²³.
- II. En concordancia con la predilección del criterio de mayorías frente al de proporcionalidad que se tratará a continuación.
- III. Atendiendo a la interpretación finalista apuntada, donde la opción del representante unitario encaja mejor las voluntades del legislador.
- IV. Por la referencia imperativa para las empresas de hasta treinta personas empleadas, entiendo que es una manifiesta declaración de intenciones del

⁹²³ STC de 31 de enero de 2000; RTC 2000\30; Rec. Amparo nº 2844/1998. en su fundamento jurídico 4º: *"este Tribunal, desde la STC 38/1981, ha venido subrayando cómo la libertad de afiliarse a cualquier sindicato y la libertad de no afiliarse, así como el desarrollo de la actividad inherente a la legítima actuación en el seno de la empresa para defender los intereses a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores, necesita de garantías frente a todo acto de injerencia, impeditivo u obstativo, del ejercicio de esa libertad"*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

legislador. En este caso no se producirá una superposición ni una dualidad orgánica puesto que, una misma persona, asumiría dos facetas representativas de distinto signo⁹²⁴.

Las dificultades en torno al sistema de designación no se agotan con lo tratado hasta el momento, sino que casi podríamos entenderlo como el punto de partida de otras cuestiones a resolver.

⁹²⁴ PURCALLA BONILLA, M. A.: *Delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud: Reflexiones acerca de su interpretación judicial*. Centro de Estudios Financieros, Madrid (2000, nº 204), pág. 85

4.1.1 Criterios de elección

Si la identificación de los electores y elegibles para el cargo de delegado de prevención ha ocasionado un mar de dudas interpretativas, los criterios para su elección no le va a la zaga.

Las principales alternativas a considerar para el criterio de su elección son dos: el de mayoría o el de proporcionalidad en función de la presencia sindical en la representación unitaria. El debate no es baladí por las consecuencias que podrá comportar, alcanzando a la propia jurisprudencia por las numerosas denuncias que, en defensa de la libertad sindical, han presentado las distintas organizaciones para tener su cuota de participación en el Comité de Seguridad y Salud.

En un principio, el criterio de proporcionalidad era el mayormente admitido para la designación de los miembros del derogado Comité de Seguridad e Higiene y es el aceptado en la elección de los integrantes de las distintas comisiones negociales⁹²⁵.

Entre sus ventajas, expuestas por sus defensores, se encuentra que es el más adecuado para la actividad sindical asegurando la presencia de todos los grupos de personas empleadas, favorece la actuación en

⁹²⁵ Art. 88.1 del TRET respecto a la Comisión negociadora: "...la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad.."

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

representación del interés colectivo y, por último, no excluye opciones sindicales que pudieran tener presencia en la representación unitaria⁹²⁶.

El inconveniente principal que argumentan sus detractores estribaría en la parca atención al aspecto técnico de los seleccionados. En todo caso, un amplio número de decisiones judiciales lo declaran como el más acertado a la hora de fijar un criterio de representación⁹²⁷.

El sistema de mayorías entra en juego cuando el cuerpo electoral elige, entre ellos, a los delegados de prevención por la simple cuantificación de los votos emitidos.

La virtud principal de este sistema de elección revelada por sus valedores es, a diferencia del anterior, la relevancia que le concede a la capacitación técnica congénita al delegado de prevención que, además, permite la posibilidad de expresar su opinión a aquellas organizaciones sindicales ausentes en el seno del Comité de Seguridad

⁹²⁶ PURCALLA BONILLA, M. A.: *Delegados de prevención ...op.cit*, pág. 93

⁹²⁷ STSJ de Aragón de 19 de marzo de 1997; AS 1997\997; n° 247/1997; Rec. n° 106/1997. En el mismo sentido, STSJ de Cantabria de 9 de abril de 1997; AS 1997\1430; n° 267/1997; Rec. n° 277/1997. STSJ de Cantabria de 6 de agosto de 1999; AS 1999\3388; n° 902/1999; Rec. n° 921/1999. STSJ de Galicia de 16 de septiembre de 1998; AS 1998\2805; Proceso en 1ª instancia n° 7/1998. STSJ de Galicia de 7 de febrero de 2000; AS 2000\118; Rec. n° 5436/1999. STSJ de Madrid de 6 de noviembre de 1997; AS 1997\3767

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

y Salud al quedar fuera del juego de las mayorías al tener, en todo caso, voz aunque sin voto⁹²⁸.

En su contra, los críticos con este método arguyen que algunas organizaciones sindicales, con presencia en la representación unitaria, puedan verse relegadas de la mera especialización derivada de las mayorías existentes y el consiguiente menoscabo del derecho a la libertad sindical.

El criterio de elección, como no puede ser de otro modo, se incorporó a los pronunciamientos judiciales que en los que se ha ido perfilando la cuestión a través de las numerosas sentencias que han tratado este asunto. La defensa del criterio mayoritario para la composición de la representación especializada en el Comité de Seguridad y Salud tiene cuantiosas declaraciones judiciales⁹²⁹, sobre todo tras la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de

⁹²⁸ STSJ de la Comunidad Valenciana de 9 de diciembre de 1999; 1999/57460; n° 3881/1999; Rec. n° 3659/1999 en su fundamento jurídico único: "... el art. 38 siguiente mantiene el carácter paritario y abierto del Comité de Seguridad y Salud, dando entrada en sus reuniones bien que con voz pero sin voto, a los Delegados Sindicales..."

⁹²⁹ STSJ de Andalucía (Granada) de 6 de mayo de 1997; n° 1053/1997; Rec. n° 965/1997. En el mismo sentido, STSJ de Andalucía (Málaga); EDJ 1999/26060; n° 1666/1999; Rec. n° 68/1999. STSJ de Andalucía (Málaga) de 11 de febrero de 2000; 2000/3879; n° 291/2000; Rec. n° 2273/1999. STSJ de Andalucía (Sevilla) de 6 de abril de 1999; 1999/27167; n° 1162/1999; Rec. n° 396/1999. STSJ de Andalucía (Sevilla) de 8 de febrero de 2000; AS 2000\3213; n° 426/2000; Rec. n° 4370/1999. STSJ Aragón de 15 de febrero de 2000; 2000/9706; n° 144/2000; Rec. n° 4/2000. STSJ de Castilla - La Mancha de 14 de diciembre de 2000; 2000/56408; n° 1454/2000; Rec. n° 1148/2000. STSJ de Cataluña de 4 de julio de 2000; 2000/29278; n° 5819/2000; Rec. n° 1705/2000. STSJ de Madrid de 17 de octubre de 2000; n°: 529/2000 Rec. n° 4182/2000.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

1998⁹³⁰ y, su consolidación definitiva por el Alto Tribunal en la sentencia de unificación de doctrina de 30 de abril de 2001⁹³¹. De esta forma se reproduce la idea mantenida por la sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de Marzo de 1997⁹³² en base a los siguientes argumentos: La ausencia de un estipulado criterio de designación en la LPRL no implica la asunción automática del que se venía manteniendo para los extintos Comités de Seguridad e Higiene, además, como se ha apuntado, no existe una vulneración de la libertad de acción sindical al dejarse la salida de la asistencia con voz pero sin voto⁹³³ en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

En definitiva, la aparición del nuevo marco preventivo puede considerarse como detonante para la modificación de los principios rectores de elección de representantes. Desde este momento, el carácter técnico del delegado de prevención debe ser considerado como la pauta básica de su elección. No obstante, puede decirse que no ha habido, en sentido estricto, un cambio de criterio, sino que antes se contemplaba la posibilidad de la elección por mayoría siempre que concurriese algún elemento que justificase

⁹³⁰ EDJ 1998/9923

⁹³¹ El Alto Tribunal dicta sentencia en unificación de doctrina al estimar contradicción entre dos sentencias del TSJ de Asturias: 14 de junio de 1.999 (EDJ 1999/18927), defensora del criterio de mayoría y la de 9 de junio de 2.000 (EDJ 2000/67451), amparadora del principio de proporcionalidad.

⁹³² AS 1997\747

⁹³³ PURCALLA BONILLA, M.A.: *Delegados de prevención ...op.cit*, pág. 99

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

tal decisión⁹³⁴. Actualmente se está considerando que la razón de la tecnificación aparece siempre, por la naturaleza misma de lo elegido⁹³⁵, lo que implica la aplicación persistente del criterio mayoritario. No obstante, cabe advertir que la preferencia por el criterio mayoritario tiene su límite cuando por convenio colectivo, de forma expresa, se acuerde la aplicación del proporcional⁹³⁶ o cualquier otro método que estime oportuno.

La controversia suscitada hubiese tenido fácil solución si, en el texto de la LPRL se regulase con menor ambigüedad, entre otras materias, el acceso a la función de delegado de prevención. El grado de concreción exigido por la norma europea, que debe marcarse a través de la regulación interna, presenta un haz de obligaciones clave a respetar y que deben

⁹³⁴ STS de 24 diciembre 1992 (RJ 1992\10364), en recurso de unificación de doctrina, explicita que "el criterio jurisprudencial, respecto a la constitución de los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo, es que el carácter técnico de los mismos los diferencian de las demás Comisiones creadas en el ámbito de la empresa y, por ende, no deberán quedar sujetos a criterio de proporcionalidad en su composición de acuerdo con la representatividad obtenida por cada sindicato en el seno del Comité de Empresa". En el mismo sentido, STSJ de Cantabria de 1 de octubre de 1998; 1998/35605; n° 1049/1998; Rec. n° 1104/1998: "La posibilidad de que en convenio colectivo se designe una forma o criterio de elección distinto al proporcional, sólo puede ser admisible en aquellos casos en que se justifique por razones objetivas "en orden a su especial cualificación, al ser un órgano técnico"

⁹³⁵ CARDENAL CARRO, M.: *Criterio del Tribunal Supremo acerca de la elección de los Delegados de Prevención y el respeto a la proporcionalidad con la representación unitaria*, Aranzadi Social n° 13, Madrid, 1998, pág. 34

⁹³⁶ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención ... op.cit*, pág. 145

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

ser desarrollados⁹³⁷ conforme a los denominados usos nacionales.

⁹³⁷ STJCE de 12 junio 2003; Rec. n° C-425/2001 en la que se denunció que el gobierno portugués no reguló en la norma de desarrollo de la D 89/391 (Decreto-ley 441/91) determinados aspectos fundamentales como, por ejemplo, el derecho de sufragio activo, la publicidad de la elección, el funcionamiento de las mesas electorales, el proceso de cómputo de los votos, la proclamación de los resultados electorales y la posibilidad de recurrir los resultados...

20. De esta disposición se desprende que la Directiva 89/391 no impone a los Estados miembros la obligación de prever un procedimiento de elección de los representantes de los trabajadores con una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, sino que contempla igualmente otras posibilidades para nombrar o designar a dichos representantes.

21. Además, en el caso de que un Estado miembro haya optado por el procedimiento de elección, la Directiva 89/391 no impone expresamente que la normativa nacional precise detalladamente todas las disposiciones aplicables a este procedimiento.

22. Sin embargo, cuando un Estado miembro prevé que los representantes de los trabajadores con tal función deben ser elegidos, este Estado miembro está obligado a garantizar que los trabajadores puedan llevar a cabo la elección de sus representantes de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales.

4.1.2 Fijación legal de su número

El art. 35.2 de la LPRL incluye una escala de representantes especializados en función de la plantilla del personal lo que significa que, volvemos a toparnos, una vez más, con la escasa originalidad del legislador al acometer la concreción de lo previsto en la norma europea. En este caso, se copia con ciertas peculiaridades la regulación del TRET sobre la composición de los comités de empresa⁹³⁸ trasladándola a los delegados de prevención. Por ello creo pertinente establecer ciertas reflexiones que apoyarán el conocimiento de la representación especializada en prevención de riesgos laborales.

La imprecisa definición que durante todo el trabajo se le está atribuyendo a la regulación de los delegados de prevención se ve alterada en este caso, sin comprenderse el motivo de la preocupación del legislador, por establecer la concreción que supone una escala perfectamente prescindible. Se empeña la LPRL en seguir los patrones unitarios para la representación específica haciendo caso omiso a que la materia preventiva que es lo suficientemente heterogénea como para no encasillar un número fijo de representantes en función de la plantilla.

Desde un estricto punto de vista técnico, considero que el simple número de personas empleadas

⁹³⁸ Regulada en el art. 66.1 del TRET

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

en una empresa no debería ser el único criterio orientador para delimitar el censo de delegados de prevención pudiéndose hacer extensivo a otros criterios mucho más adecuados para una efectiva de la defensa de los intereses de las personas trabajadoras como podría ser, entre otros, la potencial peligrosidad de la actividad empresarial⁹³⁹, las características de los distintos puestos de trabajo en la empresa, la dispersión de centros, el porcentaje de personas empleadas con contratación temporal o, por ejemplo, aquellas pertenecientes a los colectivos especialmente protegidos.

El problema de la amplitud de la representación especializada considero que podría verse solventado o, por lo menos, amortiguado a través mecanismos de elección menos genéricos y más específicos:

1º. La habilitación que la LPRL dispensa a la negociación colectiva, puesto que, al estar ante una norma de mínimos mejorable por convenio⁹⁴⁰, como puede advertirse en multitud de casos⁹⁴¹

⁹³⁹ El propio legislador elaboró un listado de actividades de especial riesgo en el anexo I del RSP para regular las modalidades organizativas por las que pudiese optar la empresa. Bien podría haberse utilizado el mismo criterio para singularizar la representación específica.

⁹⁴⁰ PURCALLA BONILLA, M. A. y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R. cit. en LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J. F.: *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pág. 178

⁹⁴¹ Art. 67.2 c) del CC estatal de perfumería y afines; Código de convenio: 99004015011984; BOE nº 199, de 20/8/2019: *En los centros de trabajo con 50 o más trabajadores se designarán los Delegados de Prevención de acuerdo con la siguiente escala: De 50 a 500 trabajadores: 3 delegados*. Se mejora los 2 que prevé la norma. En parecido sentido, el art. 52 del CC del sector de derivados del Cemento en la provincia de Madrid; Código de convenio: 28001175011982; BOP nº 205 de 28/8/2018 y el art. 24

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

permite su acomodo al caso concreto aunque, ocasionalmente, también cabe contemplar situaciones incongruentes⁹⁴² en la relación al binomio plantilla - número de representes.

2°.La determinación de su cuantía por los representantes unitarios ya que, debido al solapamiento entre los cargos unitario y especializado que propugna el legislador, no supondría un coste añadido de prerrogativas o cargas de crédito horario para la persona empresaria⁹⁴³.

En todo caso el paralelismo propuesto respecto del TRET se quebranta en la cúpula de la escala reservada

del CC del sector de derivados del Cemento en la provincia de Segovia; Código de convenio: 40000135011982; BOP n° 16 de 6/2/2019 prevé, en empresas entre 31 y 49 trabajadores la existencia de un comité de seguridad laboral por lo que mejora a dos el nombramiento de los delegados de prevención: *"En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante"*.

⁹⁴²Art. 43 del CC de Fertiberia, SA. Código n° 90009332011995; BOE n° 189 6/8/2018: *Los Delegados de Prevención (...) serán designados por los representantes de los trabajadores entre el conjunto del personal de cada Centro, respetando la proporcionalidad de la representación de cada Sindicato en cada Centro, de acuerdo con la siguiente escala: En los Centros de 101 a 400 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.*

Se mejora los 3 que prevé la norma para las plantillas hasta 500 personas por lo que cabría entender que una plantilla superior (De 401 a 500) tendría menos representantes, tres, que una inferior (De 101 a 400) que podría tener 4.

En este mismo convenio: *En los Centros de menos de 50 trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.* Parece que la mesa negociadora no ha considerado lo regulado para empresas entre 31 y 49 personas trabajadoras en el art. 62.1 TRET: *Los trabajadores elegirán, (...) en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.*

⁹⁴³ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentario a la Ley... op.cit, pág. 224.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

para las grandes empresas. Mientras que en el TRET, a partir de mil personas empleadas, se incorpora un porcentaje que hace progresiva la escala con un máximo de setenta y cinco representantes, en la LPRL el número máximo de delegados de prevención es, en todo caso, de ocho a partir de cuatro mil personas empleadas, con independencia del número de empleados con que cuenta la empresa.

Pese a que se trata de empresas que, tradicionalmente, cuentan con suficiente implantación sindical, bien podría el legislador haber personalizado la escala a la materia que nos ocupa en función de las variables apuntadas con anterioridad o, en el peor de los casos, haber seguido las directrices marcadas en el TRET, dando la posibilidad de la comentada singularización escalonada con un tope máximo.

Por último, en referencia a la norma preventiva, llama la atención la enumeración correlativa con, inclusión de la numeración par, a diferencia de los miembros previstos para los comités de empresa que, únicamente, tendrán un número impar de miembros para eliminar la posibilidad de empate en sus decisiones, por lo que podría pensarse que los intereses de las distintas organizaciones sindicales, en la representación unitaria, tienen un carácter secundario respecto del interés colectivo de la prevención de riesgos.

4.1.3 Cómputo del personal

En relación con el apartado anterior, la LPRL reitera casi textualmente, en su art. 35.3, lo establecido en el 72.2 del TRET por lo que entiendo que es una norma superflua⁹⁴⁴ y prescindible.

En esta ocasión el legislador vuelve a desperdiciar una gran oportunidad de aprovechar la publicación de la norma para ser consecuente con su propia filosofía y, en la medida de lo posible, distanciarse del ámbito estatutario, ofreciendo un mayor respaldo a las personas empleadas más desfavorecidas en cuestiones preventivas. La existencia de personas empleadas especialmente protegidos por la LPRL⁹⁴⁵ podría haber sido un motivo para mejorar el derecho de representación en aquellos centros donde haya un alto porcentaje de este tipo de personal. La genérica referencia, copiada de la norma estatutaria, merece una serie de reflexiones por la implicación preventiva que comporta:

- 1º. El precepto aborda únicamente el cómputo respecto de la plantilla con contrato de duración determinada, guardando silencio respecto de las personas con una relación fija discontinua a la

⁹⁴⁴ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentario a la Ley...* *op.cit*, pág. 224.

⁹⁴⁵ Regulados en los arts. del 25 al 28 de la LPRL referidos a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, la maternidad, menores y relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

hora del cómputo. Entiendo que este colectivo, como regula el TRET, debe ser integrado en el grupo de los fijos y, por tanto, se contabilizarían individualmente. No obstante, la peculiaridad de la casuística concreta puede ser acomodada a través de los convenios colectivos aplicables.

- 2°. Cabría apuntar la posibilidad de variar el cómputo de personas empleadas en aquellas empresas usuarias⁹⁴⁶ que soliciten la incorporación de personal de ETT a través de los preceptivos contratos de puesta a disposición. Pese al silencio legal, la probabilidad de dirigirse a los representantes de la empresa usuaria como prevé la LPRL, podría entenderse como la subrogación de éstos en sus representantes legales mientras dure la estancia de dichas personas empleadas con lo que sería una circunstancia lo suficientemente importante como para alterar las previsiones de lo manifestado en el art. 35.3 de la LPRL. Entiendo que el problema principal de su aplicación gravitaría sobre el dinamismo del orden social y, sobre todo, en referencia a las contrataciones mercantiles citadas que, por su propia naturaleza, se dan de forma excepcional.

⁹⁴⁶ Art. 28.5 in fine de la LPRL: "La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley."

4.1.4 Supuestos específicos

1) Empresas de menos de 6 personas trabajadoras

A tenor de la regulación vigente cabría cuestionarse: ¿Qué posibilidades de representación y participación tienen las empresas con una plantilla inferior a las seis personas empleadas?

En este caso, las expectativas de generalización representativa previstas en la Directiva Marco⁹⁴⁷ se ven truncadas en virtud del respeto a los usos nacionales que no prevé la existencia de representantes unitarios, es más, considero que habría serias dificultades para llevar a cabo un proceso electoral acorde a lo regulado en el TRET⁹⁴⁸ puesto que, en el mejor de los casos, precisaría el concurso de cuatro personas empleadas⁹⁴⁹. Por todo ello, la solución que se aportaba con anterioridad de una elección por mayoría de la plantilla del personal, sería una medida conveniente para conciliar el

⁹⁴⁷ Art. 11.1. de la DM 89/391: "Los empresarios consultarán a los trabajadores y/o a sus representantes y permitirán su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo".

⁹⁴⁸ Art. 73.3 y 4 del TRET respecto de los requisitos de la Mesa electoral: "3. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente".

⁹⁴⁹ RODRÍGUEZ RAMOS, M.^a J.: *Manual del ...op.cit*, pág. 96

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

ejercicio de los derechos de representación y participación con la microempresa.

2) Empresas entre 6 y 10 personas empleadas

Para este colectivo de empresas la norma estatutaria⁹⁵⁰, comprometida con la concesión de facilidades para la existencia de representantes en empresas de reducidas dimensiones, permite la elección de representantes si, a iniciativa de trabajadores y trabajadoras, desean su nombramiento pudiendo promocionarse por los sindicatos legitimados sin ninguna formalidad específica, incluso mediante acuerdo tácito con la participación en la votación de la mayoría del personal⁹⁵¹.

A diferencia de la norma genérica que reviste forma de posibilidad, la norma preventiva la convierte en certidumbre: *"...En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada..."*⁹⁵² por lo que la cuestión a plantear sería qué ocurre en este tipo de empresas si no han optado por solicitar el nombramiento de un representante unitario, puesto que se puede llegar al

⁹⁵⁰ Art. 62.1 del TRET: *"...podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría"*.

⁹⁵¹ GOERLICH PESET, J.M. (coord.), AGUT GARCÍA, C.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco. Art. 67 del TRET*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 1258

⁹⁵² Art. 34.1 de la LPRL

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

absurdo de convertir, para la materia de prevención de riesgos, en obligatoria la posibilidad apuntada en el art. 62.1 del TRET.

La solución más adecuada estimo que la contemplaba el *non nato* Anteproyecto de la LPRL de 1992, que permitía la elección del delegado de prevención por la asamblea de personas empleadas⁹⁵³ ante la ausencia de representantes unitarios o, lo que es lo mismo, hacer extensiva la excepción de la nombrada disposición adicional 4ª de la LPRL al supuesto controvertido.

3) Empresas con una plantilla superior a las 10 personas empleadas pero ningún centro de trabajo supera las 6 personas trabajadoras.

Para este caso puntual, entiendo que lo más razonable sería contemplar el cómputo de la empresa en conjunto para la participación en prevención de riesgos laborales, siempre y cuando el global de la plantilla supere el mínimo exigido⁹⁵⁴ por la legislación vigente.

⁹⁵³ ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., y DÍAZ AZNARTE, Mª T.: *“El Delegado de Prevención ... op.cit, pág. 11*

⁹⁵⁴ STS de 3 de diciembre de 1997; nº 1997/9898; Rec. nº 1087/1997, sobre el criterio de preferencia de la empresa sobre el centro para la participación en microcentros en su fundamento jurídico 2º: *“... se dejaría sin participar a los trabajadores en la seguridad y prevención de posibles riesgos laborales en aquellos casos, como el presente, en que existe un elevado número de trabajadores pero dispersos en muchos centros de trabajo, lo cual iría en contra el espíritu de la ley”.*

4) Empresas hasta 30 trabajadores

Menos dificultades parece que tiene la solución a lo dispuesto en el art. 35.2 párrafo 2º de la LPRL: *"En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal"*. Pese a que explícitamente incluye a las empresas de menos de seis personas empleadas como destinatarias del órgano representativo específico, implícitamente son excluidas al vincular su presencia a la existencia del preceptivo representante unitario y, por tanto, supeditar la regulación preventiva a la estatutaria sin perjuicio de un loable voluntarismo que pudiese emanar de la negociación colectiva⁹⁵⁵.

Partiendo del silencio del convenio aplicable y de la dirección de la doctrina mayoritaria que niega la posibilidad de elegir delegados de prevención allí donde no se eligieron representantes unitarios⁹⁵⁶, nos podemos plantear qué ocurriría si las personas empleadas no desean, por los motivos que sea, elegir representantes unitarios, pero, sensibilizados por la seguridad y salud laboral demandan la elección de un representante especializado. Entiendo que estaríamos ante un caso de difícil solución si contemplamos la vigente normativa, puesto que nos veríamos abocados a respetar los designios legales ante la ausencia de

⁹⁵⁵ Art. 67 del CC de Groundforce. Código nº 90016423012007 BOE nº 46 de 21/2/2018: *Se establece un especial compromiso por parte de los mandos, en aquellos centros de trabajo en los que por su número de trabajadores no haya lugar al nombramiento de un delegado de prevención.*

⁹⁵⁶ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención ... op.cit*, pág. 147

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

regulación convencional. Para solventar el "obstáculo legal" al vincular una representación a otra, las personas empleadas se verían forzados a ejercer un derecho que, en principio, es facultativo. El posible resquicio que ofrece la disposición adicional 4ª de la LPRL, no cabría tomarlo en consideración puesto que debe interpretarse de forma restrictiva⁹⁵⁷, como excepción a la regla general para el caso del nacimiento de nuevas empresas en las que, debido al corto espacio de tiempo transcurrido, hace imposible la elección de representantes unitarios por no cumplir con los requisitos de antigüedad establecidos en el TRET⁹⁵⁸.

5) Empresas de nueva creación

Regulada en la Disposición Adicional 4ª de la LPRL, marca las reglas para solventar la ausencia de representación especializada, al establecer un mecanismo específico a través del nombramiento de una persona trabajadora, asimilada como representante unitario, por carecer de los requisitos exigidos para su nombramiento en el TRET. En este caso, entiendo que para solucionar un caso concreto la norma genera otros

⁹⁵⁷ SALCEDO BELTRÁN, M. C: *Los delegados de prevención... op.cit*, pág. 27

⁹⁵⁸ Art. 69.2 del TRET: "Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad".

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

problemas que no resuelve dejando una evidente indeterminación jurídica:

a) **¿Debe aplicarse textualmente la Disposición Adicional 4ª de la LPRL?**

La alternativa a considerar es si debe aplicarse la Disposición Adicional 4ª que prevé la elección de un único trabajador o la escala prevista en el art. 35.2 de la LPRL. La literalidad de la norma preventiva es muy clarificadora de las pretensiones del legislador: *...los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador...*, por lo que cabría hacer las siguientes consideraciones:

- 1º. La referencia a una única persona es inequívoca en el texto legal por lo que parece que el legislador busca un mero cumplimiento formal, justificativo de la existencia de la representación especializada puesto que, si se pretendiese un adecuado nivel cuantitativo de representación, debería remitirse a la tabla regulada en el art. 35 de la LPRL.
- 2º. Consustancialmente con la temporalidad de la situación el texto legal, se niega la catalogación como representante a la persona trabajadora que cubre la eventualidad prevista en la norma, sin perjuicio de reconocerle las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de los delegados de prevención.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

En este caso entiendo que, aunque expresamente no haya una remisión expresa a la regulación genérica, debería acudirse a lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL y, en virtud de la aplicación del principio de *in dubio pro operario*, como criterio interpretativo a considerar, también cabría la mejora de la representación en el caso de que la plantilla rebasase los cincuenta componentes, puesto que supondría la efectiva constitución del preceptivo órgano paritario de participación preventiva que precisaría más de un representante especializado.

b) ¿Qué criterio se aplicaría en empresas que supere las cincuenta personas respecto a la existencia de Comité de Seguridad y Salud?

Enlazando con lo argumentado en la pregunta precedente, la obligatoriedad de la existencia del órgano de participación conlleva, imperiosamente, la presencia de más de un delegado de prevención para su correcta constitución, conforme a la tabla prevista en el art. 35.2 de la LPRL por lo que, en el periodo inicial de creación de una empresa, deben garantizarse provisionalmente, no solo la testimonial representación derivada de la Disposición Adicional, sino todos los elementos inherentes a lo previsto en el capítulo V de la LPRL por lo que entiendo que, necesariamente, se precisa un mínimo de dos delegados de prevención para alcanzar la cobertura legal y, consecuentemente, descartar la posibilidad de

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

aplicación de la única persona trabajadora que regula la disposición adicional.

c) ¿Debe aplicarse de forma analógica el precepto del art. 35.3 de la LPRL?

La consideración del precepto legal supondría que los contratados temporales de las empresas no serían considerados a efectos de plantilla⁹⁵⁹ electores en el caso particular de las empresas de nueva creación. Entiendo que parece incomprensible la parquedad representativa que propone el legislador, por lo que cabe plantearse si la referencia a "los trabajadores" que podrán elegir a la persona trabajadora que ocupará temporalmente el rol del delegado de prevención, excluye a quienes dispongan de contrato temporal. En este caso el texto legal no es tan contundente como en el caso anterior, por lo que entiendo que debería interpretarse que la totalidad de la plantilla, con independencia de su tipo de contrato y antigüedad, debería participar de la elección con lo que se mitigaría el presunto desprecio al cuerpo electoral que no alcanzase el tiempo suficiente como prestador de servicios en la empresa.

⁹⁵⁹ A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

d) ¿Existe una diferente interpretación para las empresas de nueva creación respecto de las ya existentes?

De la comparación literal de los textos legales que regulan ambas circunstancias, cabe advertir una manifiesta disparidad de criterio puesto que, para las empresas de nueva creación y conforme a la disposición adicional 4ª de la LPRL, el legislador deja la posibilidad de elección del delegado de prevención a la voluntariedad de las personas trabajadoras: "*...los trabajadores podrán elegir...*", mientras que, para los centros de trabajo que no se encuentren en esas circunstancias, su elección parece que es obligatoria atendiendo a lo regulado en el art. 35.2 de la LPRL: "*...los delegados de prevención serán designados ...*"

La elección de delegados de prevención en una empresa de nueva creación respecto de otra con un suficiente bagaje temporal no debería tener una diferente interpretación por lo que cabría pensar que el legislador, lejos de pretender la creación de la diferencia que se indica, ha optado por una redacción flexible hasta que haya un asentamiento temporal que bien podría coincidir con la antigüedad necesaria para conformar el cuerpo de electores y elegibles. En todo caso cabe reiterar que la elección de representantes obedece a un derecho de las personas trabajadoras que debe ser facilitado e, incluso alentado desde la empresa pero, en ningún caso, impuesto.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

e) ¿Por qué obliga la norma a la elección por el criterio de mayoría?

La imposición de obligar la elección por mayoría puede interpretarse como una nueva subordinación a la norma estatutaria eligiendo el sistema estipulado para los delegados de prevención, representantes unitarios previstos en pequeñas empresas, a las que parece que centra su atención el legislador. Otra posible solución podría haber optado por una asamblea de personas empleadas el criterio de la mayoría, a partir de un quórum mínimo de participación, para evitar posibles perversiones del mecanismo de designación⁹⁶⁰.

6) Sociedades Cooperativas

En armonía con la previsión de la inclusión en el ámbito de aplicación de las sociedades cooperativas⁹⁶¹, la Disposición Adicional 10^a de la LPRL determina el

⁹⁶⁰ STSJ Granada, Andalucía de 27 abril de 2.000... op,cit, en su fundamento jurídico cuarto: *"...tampoco sería aplicable la disposición adicional cuarta, que regula expresamente el nombramiento de dichos Delegados cuando no existan los Delegados de Personal, ya que tal Disposición Legal, exige que 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, por lo que no puede entenderse que el mismo ostentara cargo sindical, con los derechos y garantías, que como consecuencia de aquel status, se le reconocieran ..."*

⁹⁶¹ Igualmente serán aplicables (LPRL y sus normas de desarrollo) a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

procedimiento para la designación de los delegados de prevención haciendo una distinción en base a la existencia o no de asalariados, además de los socios que prestan su trabajo personal. En el primer caso, la ausencia de asalariados comporta que la elección esté prevista en sus estatutos o ser objeto de acuerdo en asamblea general mientras que, en el segundo caso, el criterio de elección escogido es la suma de socios y asalariados o, en su caso, de sus representantes.

4.2 Ámbito temporal de actuación

El periodo de vigencia del mandato representativo específico es una de las lagunas legales más significativas de la LPRL⁹⁶². No obstante, su trascendencia queda minimizada en el caso de designación conforme a la forma prevista por el art. 35.2 de la LPRL: *...por y entre los representantes del personal...*, al supeditarse la condición de delegado de prevención a la de representante unitario y, consecuentemente, ambas funciones expirarán simultáneamente conforme a la norma estatutaria, es decir, a los cuatro años, con prórroga provisional en funciones hasta la toma de posesión de los nuevos elegidos conforme al art. 67.3,1º del ET.

No obstante, la propia dicción del art. 35.2 de la LPRL indica que la elección al cargo de representante específico siempre es posterior al nombramiento de los representantes unitarios puesto que el requisito *sine qua non* es su preexistencia, con lo que, en ningún caso, podrá cumplirse el periodo de cuatro años⁹⁶³ previsto en el TRET. Por ello, sería razonable que, en el caso de finalización *ante tempus* de la representación específica, cabría aplicar analógicamente las reglas de aplicación de elecciones

⁹⁶² RODRÍGUEZ RAMOS, M.ª J.: *Manual del ... op.cit*, pág. 87

⁹⁶³ Art. 67.3 del TRET: "La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años...".

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

parciales⁹⁶⁴ para la representación unitaria ante el silencio de la LPRL.

Como ya se ha analizado con anterioridad, ocasionalmente, se puede acceder a la situación de representante especializado en materia preventiva sin ser delegado de personal o miembro del comité de empresa por lo que, en estos casos, es relevante aportar soluciones para delimitar la duración del mandato representativo y, por tanto, conocer el elenco de garantías que conlleva el cometido de delegado de prevención:

1°. Podría darse el caso de que el convenio colectivo disponga que los electores sean representantes unitarios pero no necesariamente los elegibles⁹⁶⁵. La duda, salvo que lo concrete la norma convencional sería si se asume, como se ha indicado, el periodo del convenio o, en cambio, la referencia de los cuatro años previstos para quien lo eligió. En este supuesto considero que

⁹⁶⁴ Art. 67.1, párr. 3º del TRET: "*Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores*".

⁹⁶⁵ Art. 26 del CC de la comunidad de Cantabria para empresas de la Industria química; Código: 39000815011981; BOC nº 134 de 12 de julio de 2019 dispone: "En Empresas de 6 ó más trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal o el trabajador en el cual delegue...". En el mismo sentido, Art. 9.4 del CC de la comunidad de Madrid para empresas de Transitarios; Código nº 20191102; BOCM nº 261 de 2/11/2019 dispone: "... correspondiendo la designación de los mismos a los representantes del personal y en caso de no existir éstos a los propios trabajadores...".

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

debería aplicarse la segunda opción, salvo que un convenio posterior contradiga al anterior que dio carta de naturaleza a la elección.

2°. Si la designación se lleva a cabo mediante la elección directa de las personas trabajadoras, se podrían abrir dos alternativas: Si el nombramiento recayese sobre representantes unitarios, ambas tipologías representativas ultimarían al unísono, sin embargo, si no lo fueran, debe considerarse que su función va a tener una relación intestina con la vigencia temporal de dicho convenio⁹⁶⁶ o, en su caso, según lo que se acuerde en su desarrollo y, en último extremo, cabría la convocatoria de una asamblea revocatoria⁹⁶⁷.

3°. En el caso de acceder por la vía de la disposición adicional 4ª, la vigencia temporal se extenderá hasta *"el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección"*. Por lo tanto no cabrá, en ningún caso, la tácita permanencia en el puesto si no se promueven elecciones a representantes unitarios con la consiguiente revocación de los mandatos en

⁹⁶⁶ SAN de 25 de septiembre de 1998; AS 1998\3448; nº 86/1998; Procedimiento nº 106/1998, establece en su fundamento jurídico 3º: *"... la institución de los delegados de prevención quedará adaptada al ciclo de vida del convenio ..."*

⁹⁶⁷ CAMPS RUIZ, I. *La participación de los trabajadores en la prevención...* op.cit, pág. 58

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

el momento que haya una antigüedad suficiente para llevarlas a cabo.

En definitiva, si el acceso al cargo de representante especializado para la prevención de riesgos nos ofrece razonables dudas por su insuficiente desarrollo normativo, lo mismo cabría indicar de la finalización de tal circunstancia⁹⁶⁸, por ello estimo que el recurso a la norma estatutaria es lo más pertinente para la aplicación de este punto⁹⁶⁹. Respecto a este tema, debe adecuarse el caso de la posible revocación del cargo por los electores establecido en el precepto de referencia⁹⁷⁰ que, en la LPRL se reduce, como se apuntó en su momento, a los representantes del personal sin perjuicio de su concreción mediante negociación colectiva⁹⁷¹.

La cuestión que puede ser objeto de controversia es determinar si las personas empleadas, en correspondencia con el art. 67.3 del TRET podrían, mediante una asamblea de personas trabajadoras, revocar el mandato de los representantes

⁹⁶⁸ Vid RODRÍGUEZ RAMOS, M^a J.: *Manual del ...op.cit*, pág. 121 y ss.

⁹⁶⁹ ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L., LÓPEZ GANDÍA, J. y SALA FRANCO, T.: *Derecho del Trabajo Tomo I. Fuentes y Relaciones Colectivas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001. pág. 308 y ss.

⁹⁷⁰ Art. 67. 3. del TRET: *Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto...*

⁹⁷¹ Art. 12.8 del CC para la industria fotográfica; Código n° 99002235011981; BOE n°201 22/8/2017: *En materia de Seguridad y Salud corresponde al Comité de Empresa designar a los delegados de prevención revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades.*

II PRÓLOGOS AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

especializados. En este caso específico, entiendo que no, salvo en el caso expuesto de ser los electores directos por lo que quedaría esta facultad en manos de quienes componían el cuerpo de electores. No obstante, la normativa deja vía libre a que la asamblea del personal, válidamente constituida, pudiese revocar el mandato de los representantes unitarios lo que supondría, a su vez, la finalización de los cargos de representantes especializados.

CAPÍTULO III
EJERCICIO DE LA FUNCIÓN
REPRESENTATIVA

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

5 - ESTATUTO JURÍDICO DE APLICACIÓN

Una vez expuesto el contexto en el que se enmarca la figura del representante especializado en materia preventiva, cabría hacer un estudio algunos de los aspectos de la dinámica representativa que propone la LPRL.

La previsión de unas competencias y facultades congénitas a la función representativa de los delegados y delegadas de prevención guardan una marcada similitud orgánica con la estructura de la representación estatutaria lo que, unido a la remisión a la propia norma estatutaria de aspectos como sus garantías y la obligación de sigilo profesional, denota una evidente dependencia de la norma genérica y, por extensión, de la representación unitaria⁹⁷² al:

- Otorgar una serie de competencias específicas y, en su ejercicio, las facultades de las que goza

⁹⁷² El capítulo I del título III del TRET regula, para los miembros del comité de empresa, una serie de competencias, facultades, garantías y obligaciones de sigilo que reproduce el capítulo V de la LPRL llegando, explícitamente, a su remisión expresa como se refleja en el art. 37.1 de la LPRL respecto a las garantías: *Lo previsto en el artículo 68 del TRET en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores;* o el art. 37.3 de la LPRL en referencia al sigilo profesional: *A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el art. 65.2 ET en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

la representación especializada de las personas trabajadoras para el efectivo desempeño de su función representativa, configurándose como elementos relevantes de la dinámica cotidiana.

- Asumir las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud⁹⁷³, con la consiguiente confusión de los roles representativo y participativo, en aquellas empresas donde su plantilla no alcanza las cincuenta personas.
- Garantizar una serie de privilegios que salvaguardan el libre ejercicio representativo inherente al cometido de la defensa de los intereses de trabajadores y trabajadoras, sin perjuicio, evidentemente, de los límites que impone el preceptivo sigilo profesional respecto de la información que sea comunicada de carácter reservado perdurando, incluso, tras la expiración de su mandato.

⁹⁷³ Art. 36.1 in fine de la LPRL

5.1. Competencias

Se entiende por competencia la pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado⁹⁷⁴.

En el marco competencial preventivo de la representación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral, cabe partir de la atribución, por la norma estatutaria, de unas competencias genéricas a la representación unitaria, regulada en el TRET y preexistente a la LPRL, sobre las que se superpusieron otras, más concretas, delegadas a los órganos representativos creados por la LPRL tras su entrada en vigor⁹⁷⁵.

Por consiguiente, al abordar el estudio de las competencias representativas, debe distinguirse entre aquellas que son compartidas por ambas representaciones⁹⁷⁶ y las que son propias de los

⁹⁷⁴REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23^a ed., <<https://dle.rae.es>> [15 de abril de 2021]. Aceptación 2

⁹⁷⁵PALOMO VÉLEZ, RODRIGO I. El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa Cap. 7 Competencias de representantes unitarios con funciones especiales. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017

⁹⁷⁶Competencias de vigilancia y control preventivo, información y consulta y, con carácter preferente a la especializada, la posibilidad de paralización de actividades en supuestos de riesgo grave e inminente.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

delegados de prevención al regular, la LPRL, una enumeración detallada y cerrada de sus competencias⁹⁷⁷.

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

La capacidad de colaboración con la dirección empresarial es una competencia genérica que más parece una declaración de principios⁹⁷⁸, que pretende una actitud marcadamente activa y positiva desarrollada por los delegados de prevención, en aras a la mejora de la acción preventiva que no afecta las facultades decisorias del empresario⁹⁷⁹.

Sin perjuicio de las profusas posibilidades que ofrece la negociación colectiva⁹⁸⁰, la etérea

⁹⁷⁷ Art. 36.1 de la LPRL

⁹⁷⁸ ROMERAL HERNÁNDEZ, J: *El delegado de prevención: perfil y competencias*. Tesis doctoral leída en la Universidad Rey Juan Carlos. 2007. Directores: Martín Jiménez, Rodrigo y Sempere Navarro, A.V., pág. 352.

⁹⁷⁹ PALOMO VÉLEZ, RODRIGO I. *El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa* Cap. 7 Competencias de representantes unitarios con funciones especiales. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017

⁹⁸⁰ Art. 70.3.5 del CC general de la industria química; Código n°: 99004235011981; BOE n° 191, de 8/8/2018: *En las empresas de menos de 50 trabajadores, la empresa se reunirá al menos trimestralmente con el delegado de prevención para analizar los temas relacionados con la seguridad y la salud laboral, permitiendo la participación de asesores sindicales que reúnan los requisitos del artículo 81.1 del presente Convenio Colectivo, y en los términos y condiciones de la letra (A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o los trabajadores, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo).*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

colaboración que propone la norma no concreta ningún procedimiento o protocolo de actuación que pudiese haber vinculado a los afectados como, por ejemplo, la convocatoria de reuniones periódicas para facilitar la pretendida contribución, a semejanza de las reuniones trimestrales que estipula para los Comités de Seguridad y Salud.

Por tanto, en referencia a la competencia apuntada para los delegados de prevención, cabría hacer las siguientes reflexiones:

- 1°. La colaboración demandada debería, en todo caso, consumarse si existe coincidencia con el criterio empresarial para su refuerzo y efectiva implantación.
- 2°. En el supuesto de que el representante especializado no pusiese el empeño que cupiese desear, parece razonable entender que no cabría la correspondiente sanción disciplinaria y, en su caso, la eventual revocación o advertencia de la representación del personal o de la propia plantilla.
- 3°. Además de una competencia del representante y, considerando la doble faceta del representante, la colaboración constituye una obligación individual de la persona trabajadora, prevista en el art. 29.5 de la LPRL, por lo que entiendo que no constituye una responsabilidad adicional, más allá del cumplimiento de la prestación de trabajo

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

con diligencia y ajustándose a las normas e instrucciones del empresario⁹⁸¹.

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

Como en el apartado anterior, el legislador demanda del delegado de prevención una conducta incentivadora que promueva la cooperación del personal aunque, a diferencia del caso precedente, el destinatario no es la empresa sino sus representados. No obstante, cabría apuntar una serie de objeciones a considerar para esta competencia:

1°. La denominada "ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales" es una obligación, estrictamente empresarial, como expresamente impone el art. 14.3 de la LPRL⁹⁸², por lo que cabría cuestionar la idoneidad de la competencia de promoción y fomento que se le confiere a la representación especializada de algo que, en principio, no correspondería a la representación del personal.

2°. Si lo que pretende el legislador es consolidar la obligatoriedad de respetar las normas preventivas

⁹⁸¹ ALEGRE NUENO, M. *Las facultades de los delegados de prevención en relación con la evaluación de riesgo* Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 137. Wolters Kluwer, Madrid, 2016, pág. 2/5.

⁹⁸² Art. 14.3 de la LPRL: *El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

que se le haya exigido por la empresa, tampoco tendría un recorrido excesivo al diluir lo previsto en el art. 29 de la LPRL puesto que su posible inobservancia, como expresamente señala el apartado 3 del citado precepto, *tendría la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.*

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

La consulta empresarial es una competencia, estrictamente pasiva, que requiere una racional accesibilidad de los representantes especializados a los puntos que taxativamente enumera el art. 33 de la LPRL.

Los delegados de prevención, preferidos por la LPRL en virtud del principio de especialidad funcional⁹⁸³, son los elegidos para su perfección por lo que, salvo que se produjese una manifiesta voluntad de evitar la recepción de la consulta, cabría reiterar las consideraciones plasmadas en los apartados 3.2. (Delimitación de los representantes) y 3.4. (Derechos inherentes al representante) del presente trabajo.

⁹⁸³ PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F., THIBAUT ARANDA, J. Ley de prevención de riesgos laborales comentada y con jurisprudencia. La Ley. 2008, pág. 692.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

En el plano de la aplicación práctica que corresponde al presente capítulo y, específicamente en la faceta consultiva, cabría hacer una serie de reflexiones respecto de *la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías* prevista en el art. 33.1 a) de la LPRL.

La naturaleza del objeto de la consulta, bien podría enmarcarse como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, por lo que, atendiendo a la situación descrita y, siguiendo escrupulosamente los mandatos legales, la empresa podría estar forzada a realizar una reiterada e inoperante apertura de consultas, así como el correspondiente informe por los representantes legales⁹⁸⁴ en el marco de:

- 1°. La consulta al comité de empresa, con emisión de informe (art. 64.5.f TRET)
- 2°. La consulta a los delegados de prevención, igualmente con emisión de informe (art. 33.1.a LPRL)
- 3°. La apertura de periodo de consultas con la representación unitaria o sindical (art. 41 TRET).

Considerando que no existe una homogeneidad ni de contenido ni de participantes, no menos cierto es que cabría apelar a una posible acumulación sincrónica de

⁹⁸⁴ CAMPS RUIZ, I. *La participación de los trabajadores en la prevención...* op.cit, págs. 42 y ss

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

acciones con efectos sobre la modificación sustancial y las medidas para paliar sus consecuencias de riesgo laboral.

En otro orden de cosas, también cabría reseñar que el marcado carácter pasivo del precepto, se ve alterado por lo regulado en el art. 36.3 de la LPRL al imponer, en el plazo de 15 días, la preparación de los informes solicitados en correspondencia a los puntos enumerados en el art. 33.1 de la LPRL. En todo caso, prescrito el plazo y, consecuentemente, habilitado el empresario para poner en práctica su decisión, siempre quedaría la competencia de ejercer la labor de vigilancia y control que, evidentemente no tiene afectado plazo alguno.

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

La labor de vigilancia y control del acatamiento a la normativa preventiva podría asegurarse que es la tarea más característica de la representación especializada, al configurarse como su elemental razón de ser. Tanto es así que se reitera respecto a las competencias que la norma estatutaria les otorga a los miembros del Comité de Empresa⁹⁸⁵.

⁹⁸⁵ Art. 64.7 del TRET: *El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:*

a) *Ejercer una labor:*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

La especial relevancia de esta competencia, otorgada a los delegados de prevención, supone una serie de aspectos a recapacitar en su estricta aplicación práctica:

- 1°. La actuación de vigilancia y control ejercida por los delegados de prevención cabría considerarla, además de una ocupación representativa y, sin perjuicio de su distinta naturaleza, como un complemento interno de la función inspectora⁹⁸⁶ que, en la práctica, tiene idénticos objetivos.
- 2°. La previsión formativa de los delegados de prevención se presenta como la acertada mejora de la función representativa al proporcionar, no solo las herramientas adecuadas para detectar las posibles infracciones preventivas, sino también, para suministrar el conocimiento suficiente para competencias como la paralización de actividades prevista en el art. 21.3 de la LPRL⁹⁸⁷.

2° De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

⁹⁸⁶ Art. 9.1 de la LPRL: *Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y art. 12.1 Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, en los siguientes ámbitos: b) Prevención de riesgos laborales.1.º Normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.*

⁹⁸⁷ El acuerdo de paralización podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

3°. La literalidad del precepto invoca a la “vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales” por lo que cabría considerar que la atención debería extenderse, además del empresario, a otros potenciales destinatarios de las obligaciones preventivas:

- Entidades que, siendo externas a la empresa, desempeñan funciones que afectan a la gestión preventiva propia: Servicios de prevención ajenos, entidades auditoras, formativas...
- Terceros expresamente aludidos en la LPRL: Fabricantes, importadores y suministradores
- Empresas encuadradas por la posible coordinación de actividades.

En este último caso, es de especial interés la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de empresarios terceros que, derivada de la responsabilidad solidaria del art. 24.3 de la LPRL⁹⁸⁸, deben evaluar los riesgos del centro de trabajo de la empresa titular⁹⁸⁹.

En este punto entiendo que las posibilidades competenciales de los delegados de prevención podrían alcanzar a lo previsto en el art. 29 de la LPRL que, referente a posibles incumplimientos de las personas

⁹⁸⁸ STSJ de Cataluña de 17 de febrero de 2017; Rec. nº 7490/2016.

⁹⁸⁹ ROSAT ACED, I., JIMÉNEZ LUJÁN, J.J. La Prevención de Riesgos Laborales en las Comunidades de Propietarios. Dossier PH nº 43. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

trabajadoras, podría estimular a la empresa a recurrir a la posibilidad prevista en el art. 58.1 del TRET, atendiendo a la eventual potestad sancionadora por la dirección de las empresas.

Como reflexión final a las competencias descritas, cabría añadir que se configuran como una enumeración cerrada, no susceptible de flexibilización, salvo que existiese referencia en convenio colectivo que mejorase lo dispuesto y, no siendo posible la introducción de otras competencias puesto que la LPRL no establece ningún apartado abierto, como sucede en el caso de la consulta, en la que se indica que ésta puede extenderse sobre *cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores*⁹⁹⁰.

Una vez expuestas las particularidades competenciales de los delegados de prevención previstas en la enumeración del art. 36.1 de la LPRL, cabría incorporar otras situaciones ubicadas en otros preceptos de la norma:

1) **Art. 39. 1 de la LPRL**

Regulador de las competencias del Comité de Seguridad y Salud laboral, se remite el art. 36.1 *in fine* de la LPRL⁹⁹¹ en el caso de las empresas que no

⁹⁹⁰ Art. 33.1 f) de la LPRL

⁹⁹¹ *En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de*
574

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

alcancen las cincuenta personas en su plantilla y, por tanto, carezcan de la obligación de su constitución.

La transferencia legal de competencias tiene aspectos cuestionables en el orden de su aplicación práctica, puesto que existen asuntos de particular confusión que, lejos de clarificar la forma de actuar del delegado de prevención, lo sumerge en un proceloso amasijo de vacilaciones legales expuestas a numerosas interpretaciones:

- 1º. La atribución de competencias previstas para un órgano paritario a un órgano representativo, no paritario, desvirtúa la vocación de consenso que demanda la norma, puesto que apela a que "en su seno se debatirán...", lo que supondría, como se demostrará en el presente apartado, que el delegado de prevención se proponga aspectos preventivos a sí mismo.

En el caso contrario y, entendiendo que existe una confusión entre los órganos representativos y participativo, hay ejemplos de textos convencionales en los que se dispone que el Comité de Seguridad y Salud asuma las competencias de los delegados de prevención en los centros donde éstos no existan⁹⁹² por lo que, cabría

Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención

⁹⁹² Art. 30.f) del CC de Zardoya Otis, SA.; Cód. nº 90102811012017 BOE nº 292 de 1/12/2017: *Aquel centro en que no haya Delegado de*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

suponer que la voluntad del convenio buscaría eliminar la posible orfandad de representantes especializados en materia preventiva pero, en la práctica, se podrían dar incoherencias como que el empresario, posible integrante del banco empresarial del Comité, fuese competente para colaborar consigo mismo en la mejora de la acción preventiva, consultarse acerca de las decisiones que el propio empresario haya tomado en el marco del art. 33 de la LPRL o, incluso, llegar al absurdo de ejercer, sobre sí mismo, una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa preventiva.

2°. La asunción de competencias del Comité no se extiende a las facultades reguladas en el art. 39.2 de la LPRL, lo que cabría interpretar como un olvido del legislador, o bien que debe considerarse como una obviedad, puesto que, para el ejercicio de sus competencias, son consustanciales las correspondientes facultades.

3°. Parece que la norma impone la asunción de competencias únicamente cuando las empresas no alcancen "el número mínimo de trabajadores establecido al efecto" conforme a lo regulado en el art. 38.2 de la LPRL, excluyendo otras situaciones como la imposibilidad de constitución del comité por la no existencia de representantes especializados en su banco social. Evidentemente,

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

en este caso parece que no podrán ejercerse las competencias puesto que es, precisamente la falta de representantes especializados, lo que impide la asunción por el Comité de Seguridad y Salud.

Como apunte final por la conexión existente con la figura del delegado de prevención y, sin perjuicio de las cuestiones genéricas indicadas derivadas de la remisión analizada, cabría hacer un examen de algunas de las competencias propias del Comité de Seguridad y Salud que, en principio, asumiría el delegado de prevención para empresas de reducido tamaño.

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.

Confirmando la vaguedad de la norma fruto de la remisión legal indicada, cabría advertir que, para el caso de empresas de plantillas limitadas, el legislador le otorga un plus respecto de la simple consulta prevista en el art. 33 de la LPRL, al determinar la competencia de participar en aspectos por los que ya debió ser consultado en virtud de su condición de delegado de prevención:

1º. A la consulta sobre *"la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

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 trabajo⁹⁹³" se le incorpora la competencia de participar en "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".

- 2°.** *En el marco de la consulta referente 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 externo⁹⁹⁴" se le agrega la capacidad de participar en "la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas"*

⁹⁹³ Art. 33.1 a) de la LPRL

⁹⁹⁴ Art. 33.1 b) de la LPRL

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

- b) 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.**

En la vorágine de confusión que provoca la asunción de competencias propias del Comité de Seguridad y Salud por el delegado de prevención, la promoción de iniciativas con la consiguiente propuesta de mejoras es un paradigmático ejemplo del galimatías práctico que provoca el legislador, puesto que lo que se define como competencia del Comité se convierte en facultad, sin ninguna permuta significativa para el delegado de prevención al poder *"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"*⁹⁹⁵.

Como colofón a toda esta incongruencia, también se faculta al delegado de prevención para remitir la propuesta *"al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo"* o, lo que es lo mismo, en empresas de menos de cincuenta trabajadores, el legislador dispone que el delegado de prevención se remita a sí mismo una propuesta de mejoras de las condiciones o la corrección de las deficiencias para que lo discuta consigo mismo.

⁹⁹⁵ Art. 36.2 f) de la LPRL

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

2) **Art. 40 de la LPRL respecto a la colaboración con la ITSS en sus visitas a los centros de trabajo.**

Como en el caso del art. 39 de la LPRL, la norma preventiva establece competencias para el delegado de prevención cuando existe una actividad inspectora, pudiendo distinguirse dos momentos:

a) Antes y durante la actuación inspectora (art. 40.2 de la LPRL⁹⁹⁶).

En el ámbito de sus competencias, en relación a la función vigilante de la ITSS, parece evidente la norma le concede al delegado de prevención una serie de posibilidades de actuación con motivo de la visita, quedando perfectamente interconectado con la correspondiente facultad prevista en el art. 36.2 a) de la LPRL:

1º. Como competencia de carácter pasivo, salvo en casos excepcionales derivados de eventuales daños para el objetivo de la ITSS, es obligación de la persona funcionaria actuante, la comunicación de su presencia.

⁹⁹⁶ *En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia (...) al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

2°. La norma no especifica concretamente la persona receptora comunicación puesto que se pronuncia en singular cuando, en empresas con plantillas desde cincuenta personas trabajadoras, en principio, serán varios los delegados de prevención.

En todo caso, parece que el problema no debería magnificarse puesto que también es advertido el Comité de Seguridad y Salud de la presencia de la ITSS con lo que, en principio, todos los delegados de prevención serán avisados. Cuestión distinta es, en aras a la operatividad de la actuación, que las personas acompañantes sean las precisas, pudiendo delegar los representantes en otros para el efectivo ejercicio de sus competencias legales.

3°. La preceptiva comunicación también puede conllevar unas posibles conductas activas consistentes en el acompañamiento e, incluso, la formulación de observaciones que se consideren relevantes sobre cuestiones preventivas. En todo caso, a diferencia de la obligación del funcionario actuante, será potestad del representante ejercer el derecho o declinar esa posibilidad.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

b) Después de la actuación inspectora (art. 40.3 de la LPRL⁹⁹⁷).

La obligación inspectora respecto de los legales representantes especializados en materia preventiva también permanece con posterioridad a la visita, al establecerse la competencia pasiva de los delegados de prevención de recibir información tanto de los resultados como de sus consecuencias.

Respecto al contenido de la documentación que la empresa debe facilitar a los delegados de prevención, parece razonable entender que no es obligatorio el traslado de la misma documentación siempre que sea veraz, imparcial y completa⁹⁹⁸ puesto que, para este caso, hubiese sido más operativa el envío simultáneo, tanto a la empresa como a la representación especializada⁹⁹⁹.

⁹⁹⁷ La ITSS informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas...

⁹⁹⁸ ALVAREZ MONTERO, A. El delegado de prevención. Estudio crítico en su régimen jurídico. Comares. 2001, Pág. 210

⁹⁹⁹ Arts. 43.2 de la LPRL: El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención. En el mismo sentido, el art. 44.1 LPRL: Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Como apunte final, parece lógico entender que el deber de informar se mantendrá hasta el cierre del expediente, puesto que la visita podría ser el punto de partida de una espiral de requerimientos que solventen las actuaciones inspectoras.

Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal.

5.2. Facultades

Una vez examinadas las competencias propias de los delegados de prevención debe, ineludiblemente, analizarse sus correspondientes facultades, puesto que éstas se llevan a cabo en el ejercicio de aquellas. De hecho, la acepción de *facultad*, concerniente al poder o derecho para hacer algo¹⁰⁰⁰, cabría entender que no se trata de una obligación, sino de la posibilidad de ejercerlas en el marco de su mandato representativo pudiendo, en todo caso, recibir únicamente el reproche de sus representados.

En claro paralelismo con las competencias, el art. 36.2 de la LPRL regula un *numerus clausus* de las facultades preventivas relativas a los representantes especializados del personal¹⁰⁰¹, cuyo análisis se llevará a cabo sobre la base de tres criterios perfectamente definidos, sobre de la razonable secuencia que pudiesen actuar:

1º. Las de acompañamiento y libre acceso a los lugares de trabajo, son facultades de carácter activo, que se configuran como el preliminar trabajo de campo preparatorio de las posteriores facultades.

¹⁰⁰⁰REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., <<https://dle.rae.es>> [29 de abril de 2021]. Aceptación 2

¹⁰⁰¹ Art. 36.2 de la LPRL

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

- 2°.Las de recepción de información y documentación se presenta como aquellas facultades de talante pasivo en las que se constatan los actos preparatorios previos.
- 3°.Las de formulación de observaciones y propuestas, como remate de las anteriores, concluyen el ciclo de actuaciones representativas.

1) Acompañamiento y libre acceso a lugares de trabajo.

La facultad ambulatoria de los delegados de prevención se configura como un elemento consustancial a la función representativa puesto que, la percepción directa e inmediata del conocimiento de los hechos, se establece como uno de los elementos básicos de la defensa de los intereses del personal. La norma preventiva prevé hasta tres situaciones en las que la representación está autorizada a ejercer esta actividad:

a) Acompañar a los técnicos y a la autoridad inspectora¹⁰⁰².

Como ya se ha indicado, la facultad de acompañamiento deriva de la competencia prevista en el

¹⁰⁰² Art. 36.2 a) de la LPRL: *Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales...*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

art. 40.2 de la LPRL para el caso del funcionariado actuante y, además, a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, por lo que, respecto de esta facultad, cabría hacer las siguientes reflexiones:

1°. La norma no especifica la tipología de técnico al que el delegado de prevención podría asistir, por lo que debe entenderse que pudiese llevarse a cabo respecto de cualquier persona competente para la elaboración de evaluaciones preventivas, tanto por ser personal externo¹⁰⁰³ como interno¹⁰⁰⁴ de la empresa en las que pueda asumir la función preventiva.

2°. Cuestión menos pacífica sería la determinación del objeto de evaluación, puesto que la norma se refiere a "*evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo*", terminología que, además del precepto indicado, únicamente aparece en la parte final del primer punto de la exposición de motivos de la LPRL, aludiendo a la ratificación del Convenio 155 de la OIT¹⁰⁰⁵, por lo que, cabría extender el concepto a las diversas tipologías de evaluaciones que prevé la norma preventiva como podría ser la de

¹⁰⁰³Servicios de prevención ajeno, entidades auditoras, o habilitados por las Comunidades Autónomas.

¹⁰⁰⁴Servicios de prevención propio, mancomunado, trabajador designado o, incluso, el propio empresario.

¹⁰⁰⁵... nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

riesgos¹⁰⁰⁶, sanitarias¹⁰⁰⁷, de puestos de trabajo¹⁰⁰⁸, externas¹⁰⁰⁹, de los factores de riesgo¹⁰¹⁰ o de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa¹⁰¹¹.

3°. La expresa referencia a evaluaciones parece que, *a contrario sensu*, deja fuera de la posibilidad de acompañamiento en actuaciones técnicas, como las inspecciones de seguridad¹⁰¹², la investigación de accidentes¹⁰¹³, sin perjuicio de la posibilidad de presentarse en el lugar de los hechos como le habilita el art. 36.2 c) de la LPRL, impartición de acciones formativas¹⁰¹⁴ o la periódica comprobación de las medidas de emergencia¹⁰¹⁵ salvo que se prevea en el plan de prevención de la empresa.

La concreta determinación de las evaluaciones a las que pudiera acompañar al técnico o las actuaciones preventivas que pudieran estar excluidas, tiene transcendencia respecto de las garantías propias del delegado de prevención puesto que, en este asunto, cabe recordar la expresa consideración de tiempo de trabajo y, consecuentemente en principio, sin imputación al crédito horario retribuido recogido en el art. 68 e) del TRET.

¹⁰⁰⁶ Arts. 6.1 c), 14.2, 16.2, 23 b), 26.1 de la LPRL

¹⁰⁰⁷ Art. 10 a) de la LPRL

¹⁰⁰⁸ Art. 27.1 de la LPRL

¹⁰⁰⁹ Art. 30.6 de la LPRL

¹⁰¹⁰ Art. 31.3 b) de la LPRL

¹⁰¹¹ Art. 39.1 a) de la LPRL

¹⁰¹² Art. 16.2 a) de la LPRL

¹⁰¹³ Art. 16.3 de la LPRL

¹⁰¹⁴ Art. 19.2 in fine de la LPRL

¹⁰¹⁵ Art. 20 de la LPRL

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Como apunte final a la facultad de acompañamiento a la autoridad inspectora en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, cabe referirse a la situación del trabajo a distancia en la que el funcionario actuante tendrá que comunicar al Comité de Seguridad y Salud, al delegado de prevención o, en su ausencia, a la representación unitaria, su visita al lugar donde se lleve a cabo la actividad que, en el caso que fuera el domicilio de la persona trabajadora o de una tercera, también se exigirá la preceptiva comunicación previa y su expreso consentimiento¹⁰¹⁶.

b) Presentarse donde se hayan producido daños para la salud del personal¹⁰¹⁷.

La libertad de movimientos, como actividad reactiva a un suceso, convive con la posibilidad activa que también le reconoce al delegado de prevención el art. 36.2 e) de la LPRL para asistencias de tipo preventivo y, cuyo estudio, se desarrollara en el siguiente epígrafe. En todo caso, como ya se advirtió con anterioridad, el tiempo necesario para la visita al lugar de los daños, forma parte de la jornada laboral, aunque, en este caso, la norma matiza que el delegado está facultado "aún fuera de su

¹⁰¹⁶ALEGRE NUENO, M. *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Capítulo VI La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2021

¹⁰¹⁷ Art. 36.2 c) de la LPRL: *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.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

jornada laboral" con lo que cabría considerar la aplicación analógica del art. 19. 2 de la LPRL determinando el descuento del tiempo invertido respecto a un eventual abono de las posibles horas extraordinarias.

c) Visitar los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control¹⁰¹⁸.

La eventualidad visitadora de vigilancia y control de los delegados de prevención, debe entenderse con criterio de amplitud, tanto para el concepto de lugar de trabajo, como para el de condiciones de trabajo.

La definición legal de lugar de trabajo debe rebasar el concepto administrativo regulado en el art. 1.5 del TRET comprendiendo *las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo incluyendo los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores así como las instalaciones de servicio o protección anejas¹⁰¹⁹.*

En el mismo sentido, las condiciones de trabajo a controlar por el delegado de prevención deben absorber la totalidad de los rasgos distintivos que pueda tener

¹⁰¹⁸ Art. 36.2 e) de la LPRL: *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...*

¹⁰¹⁹ Art. 2 del RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras acaparando, específicamente, las enumeradas en el art. 4.7 de la LPRL.

2) Recepción de información y documentación

La potestad receptora del suministro de información y documentación preventiva es un componente, esencial y complementario al acceso a los lugares susceptibles de interés a para el ejercicio de la función representativa. En la normativa, y por lo que se refiere a las facultades del delegado de prevención, pueden distinguirse tres contextos en los que debe facilitarse:

a) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo¹⁰²⁰.

El correcto desempeño de la tarea representativa requiere estar al corriente, de forma permanente, de las condiciones de trabajo existentes en la empresa por lo que, partiendo de la definición de condición de trabajo prevista en el art. 4.7 de la LPRL, debería distinguirse las siguientes fuentes de conocimiento:

¹⁰²⁰ Art. 36.2 b) de la LPRL: *Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

- 1°. La información relativa de las condiciones laborales que podría obtener el representante especializado en materia preventiva, cabría obtenerlo de los elementos previstos en el art. 18. 1 de la LPRL: Los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables, así como las medidas de emergencia adoptadas por la empresa.
- 2°. La documentación requerida en el ámbito del art. 23.1 de la LPRL: El plan de prevención de riesgos laborales¹⁰²¹, la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, la planificación de la actividad preventiva, la práctica de los controles del estado de salud de del personal y la relación de daños derivados del trabajo.
- 3°. Respecto a la reserva expresa prevista en el art. 22.4 de la LPRL, referente al acceso restringido al personal médico y a las autoridades sanitarias de la información médica de carácter personal, podría plantearse la situación de que el delegado de prevención integrase el colectivo médico de la empresa y, consecuentemente, disponer de una privilegiada información. En este caso parece razonable que, además del código profesional deontológico, entrase en juego lo dispuesto en la

¹⁰²¹ Deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

propia LPRL, tanto en el art. 22.2 sobre el respeto a la intimidad y la confidencialidad del personal, así como el art. 37.3, respecto al sigilo profesional en detrimento del derecho de representación por lo que, en su caso, podría el delegado de Prevención llegar a infringir la norma penal¹⁰²² por la revelación de datos pertenecientes a la esfera privada de los trabajadores y trabajadoras y a la que, por las funciones de representación y cooperación en la mejora de la prevención de riesgos, puedan tener acceso. Por todo ello, con el objetivo de salvaguardar el derecho fundamental a la intimidad¹⁰²³, el delegado de prevención podría ser sujeto del delito sin que sea preciso para su consecución la existencia de daños que, en caso de producirse, podrían considerarse agravantes de la pena y, razonablemente, constitutivos de responsabilidad civil¹⁰²⁴.

Como complemento a las facultades de acceso a la información relativa a las condiciones de trabajo, debe incluirse lo dispuesto en el extravagante art.

¹⁰²² Art. 199.2 c) del CP: *El profesional que, con incumplimiento de su obligación de sigilo o reserva, divulgue los secretos de otra persona, será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para dicha profesión por tiempo de dos a seis años.*

¹⁰²³ Art. 18.1 CE

¹⁰²⁴ ROMERAL HERNÁNDEZ, J: *El delegado de prevención: perfil y competencias*. Tesis doctoral leída en la Universidad Rey Juan Carlos. 2007. Directores: Martín Jiménez, Rodrigo y Sempere Navarro, A.V., pág. 509.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

16.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia¹⁰²⁵ en el que se exige, la entrega de informe a las delegadas y delegados de prevención, justificante de la visita al lugar de trabajo.

Con carácter previo al análisis de las particularidades de la representación especializada en el trabajo a distancia, cabe reseñar que se le aplica tanto la LPRL como sus normas de desarrollo¹⁰²⁶ por lo que no le afecta, en ningún caso, la exclusión de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, cimentado en la naturaleza no profesional del empleador¹⁰²⁷.

En todo caso, más allá del informe requerido, cabría exponer una serie de posibles atropellos técnicos, no advertidos por el legislador, que podrían suscitarse en la práctica y, consecuentemente, afectar a la tarea del delegado de prevención.

En referencia al párrafo segundo del art. 16.2 de la Ley 10/2021¹⁰²⁸, desde la perspectiva eminentemente práctica, cabría plantearse las siguientes consideraciones respecto del precepto transcrito:

¹⁰²⁵ BOE nº 164 de 10 de julio de 2021.

¹⁰²⁶ Art. 15 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

¹⁰²⁷ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La Nueva Regulación del Trabajo a Distancia* Tirant lo Blanch, Valencia, 2020

¹⁰²⁸ (...) Cuando la obtención de dicha información (riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia) exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7 (Contenido), se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

- 1°. La disyuntiva sobre la presencialidad del técnico competente para la elaboración de la preceptiva evaluación de riesgos, documento de marcado carácter técnico, parece que proclama un patente desconocimiento de las técnicas preventivas, así como de los mandatos legales¹⁰²⁹, puesto que la observación del lugar de trabajo, se configura como el elemento indispensable para su ejecución.
- 2°. En relación con la obligación de elaborar una evaluación de riesgos, cabe apuntar que este deber empresarial conlleva, además, un específico derecho de consulta¹⁰³⁰ sobre su implantación y aplicación¹⁰³¹ por lo que, en principio, el preceptivo informe no debería ser favorable respecto al rocambolesco procedimiento¹⁰³² que propone el legislador al

¹⁰²⁹ IGARTUA MIRÓ, M.T. Garantía de la seguridad y salud en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: mucho ruido y pocas nueces. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 458. 2021, pág. 71: *Sin la inspección directa al lugar de trabajo parece difícil dar cumplimiento al artículo 2.2 del RSP que establece que la puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo.*

¹⁰³⁰ PALOMO VÉLEZ, RODRIGO I. El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa Cap. 7 Competencias de representantes unitarios con funciones especiales. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017

¹⁰³¹ Art. 1.2 del RSP: *Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la LPRL*

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación de (...) la evaluación de los riesgos ...

¹⁰³² Art. 3.2 del RSP: *De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

facilitar la ausencia de un técnico competente en la fase de recogida de datos.

- 3°. Sobre el técnico competente, es posible que el legislador no haya contemplado la eventualidad que sea el propio empresario en responsable de llevar a cabo la evaluación de riesgos y, consecuentemente, la visita al lugar de desempeño de la tarea, por lo que podría generar las evidentes reticencias de la persona trabajadora.

Abundando en la perspectiva práctica y, considerando la literalidad de los párrafos finales del art. 16.2 de la Ley 10/2021¹⁰³³, cabría esbozar las siguientes reflexiones:

- 1°. Parece que las opciones que se presentan sobre la naturaleza del lugar de trabajo son dos: Si no es un domicilio¹⁰³⁴, parece que no tendría sentido el preceptivo permiso y, por tanto, no cabría la

deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo...

¹⁰³³ *La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.*

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

¹⁰³⁴ IGARTUA MIRÓ, M.T. Garantía de la seguridad y salud en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: mucho ruido y pocas nueces. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 458. 2021, pág. 72 apunta la posibilidad de una oficina compartida o un módulo alquilado suscitando la duda en el caso de un hotel o similar, donde dependería de si se trata de la habitación o de zonas comunes.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

participación de la representación especializada. En cambio, en el caso de ser un domicilio particular, se abre una dualidad de escenarios: Si el domicilio es de la persona trabajadora, parece incuestionable que precisaría su permiso sin perjuicio, como ya se ha apuntado, del choque frontal con el rigor técnico de la contemplación del lugar de trabajo. Sin embargo, en el caso de ser un domicilio de otra persona, parece insólito que sea la persona trabajadora la que deba conceder la autorización y no su titular del mismo, por lo que cabría plantearse que, en este caso, tampoco entraría en juego el consentimiento previsto en la ley.

- 2°. Posiblemente más grave, desde el enfoque técnico, es la posibilidad que prevé la norma en caso de no concederse el permiso puesto que, con el afán de solucionar una situación derivada del trabajo a distancia, se despeña inexorablemente por un precipicio de irracionalidad al regular que la evaluación de riesgos, se efectúe en base a la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención. Partiendo de la base que el precepto legal no sugiere ningún tipo de autoevaluación, puesto que es indiscutible que la obligación y la responsabilidad de la evaluación son del empresario¹⁰³⁵, lejos de atajar un problema, las

¹⁰³⁵ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La Nueva Regulación del Trabajo a Distancia* Tirant lo Blanch, Valencia, 2020

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

dudas sobre la posible legalidad se multiplican sin que se aporte respuestas adecuadas:

- ¿Qué conocimientos técnicos tiene la persona trabajadora para su transmisión a los técnicos competentes?
- ¿Se está convirtiendo, *de facto*, a la persona trabajadora en un trabajador designado?
- Las instrucciones que propone la norma ¿Están condenadas a una genérica e inoperante lista de chequeo abocada a un fracaso evaluador?¹⁰³⁶

En definitiva, en relación a la Ley 10/2021 de trabajo a distancia cabría destacar que, en el marco referente a la seguridad y salud laboral, parece que su contenido se ha visto precipitado por las inquietudes originadas por la pandemia de la COVID-19, provocando la cascada de incongruencias expuestas, así como protocolos atolondrados¹⁰³⁷ de marcado carácter genérico y exiguo valor técnico.

¹⁰³⁶ IGARTUA MIRÓ, M.T. Garantía de la seguridad y salud en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: mucho ruido y pocas nueces. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 458. 2021, pág. 72 estima que *este planteamiento supone que la visita es facultativa, es más, que debe justificarse; circunstancia que en la práctica conducirá a evaluaciones de riesgos sustanciadas en meros cuestionarios cumplimentados por la persona trabajadora, sin visitas de campo que, a la postre, conducirá a actuaciones más formales que eficientes.*

¹⁰³⁷ INSST. *Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al covid-19. Recomendaciones para el empleador*

<https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid->

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

b) **Ser informados sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras**¹⁰³⁸.

La designación del delegado de prevención como sujeto pasivo de la información sobre las contingencias sufridas por el personal es una facultad que requiere el cumplimiento de la obligación empresarial de documentación prevista en el art. 23.1 e) de la LPRL.

Desde el punto de vista de la actuación del representante, la apostilla que incorpora la norma referente a *"una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos"* conlleva, por una parte, la seguridad del conocimiento previo por el empresario del suceso e, indefectiblemente, la imposibilidad de aludir a un supuesto desconocimiento de la situación pero, por el contrario, también supone un posible retardo en la inmediatez de la presencia del delegado de prevención con las privaciones que podría suponer a su labor vigilante de lo sucedido.

Desde la estricta reflexión técnico - preventiva cabría resaltar que el legislador, como sucede en reiteradas ocasiones, no contempla el efectivo

19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f

INSST. *Orientaciones ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al covid-19. Recomendaciones para el empresario*
<https://www.insst.es/documents/94886/720644/Orientaciones+ergon%C3%B3micas+para+trabajos+a+distancia+con+ordenador+debido+al+covid-19.pdf/3df6c166-2da6-4bb3-8f92-c909a306c9cb?t=162629854937715>

¹⁰³⁸ Art. 36.2 c) de la LPRL: *Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos...*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

cumplimiento de la protección integral de las personas trabajadoras, elemento fundamental de la faceta preventiva, al centrarse únicamente en situaciones que hayan desembocado en un daño, sin reparar en la importancia de los accidentes blancos, es decir, cuando se produce un acontecimiento no deseado o provocado durante el desempeño normal de las actividades laborales y se dan todas las circunstancias para que haya un accidente, pero finalmente no ocurre¹⁰³⁹. No obstante, siempre cabe el recurso a la negociación colectiva para la subsanación de esta contingencia y, además, para una mejor atención de la acción preventiva¹⁰⁴⁰.

c) Recibir del empresario informaciones de órganos encargados de actividades preventivas, organismos competentes para la seguridad y la salud así como de la ITSS¹⁰⁴¹.

La información, e incluso la documentación susceptible de traslado al representante

¹⁰³⁹Newsletter de 21 de enero de 2019 <https://saludlaboralydiscapacidad.org/incidentes-y-accidentes-blancos/>

¹⁰⁴⁰Art. 69.4 del CC de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (Cod. 7100472) BOJA núm. 233 de 27/11/2007: *...Igualmente, a los efectos de mejorar la acción preventiva, y en lo establecido en el artículo 23.e, se incluirán internamente en la relación de accidentes aquellos comunicados por los trabajadores aunque no hayan afectado su integridad física, pero constituyen indicadores de riesgos en el trabajo, "accidentes en blanco".*

¹⁰⁴¹Art. 36.2 d) de la LPRL: *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.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

especializado, no se agota con la emanada de la empresa, sino que abarca a la elaborada por terceros, habilitados por la norma preventiva, sin perjuicio de la concreción de aspectos básicos para el desempeño de la actividad representativa:

1. Evidentemente, con las restricciones apuntadas para el contenido de informaciones médicas, la obligación de facilitar la información se extiende a su totalidad, sin que la empresa pueda determinar la posible irrelevancia de parte de ella.

2. La amplitud de la información queda constreñida a determinados emisores que, expresamente, apunta el precepto legal:

a. Personas u órganos encargados de actividades de protección y prevención en la empresa.

Parece que el legislador pone el foco, principalmente, sobre los posibles servicios de prevención ajenos con quienes pudiese concertar la actividad preventiva pero, en aras a la mejora de su eficacia, también podría ampliarse a la recibida de otras entidades privadas como las personas auditoras o incluso de proveedores de equipos de trabajo, materias primas o protecciones colectivas e individuales que, si bien no están encargados de actividades, sus productos afectan directamente a la seguridad de los trabajos del personal.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

En este punto, respecto de las personas trabajadoras a distancia y, en el marco de la recepción de informaciones procedentes de los técnicos competentes de la empresa, merece especial atención la previsión de emisión de informe que acredite la necesidad de visitar el lugar de trabajo para una adecuada obtención de la investigación de los riesgos a los que la persona trabajadora estuviese expuesta¹⁰⁴².

- b. Organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 40 de la LPRL (colaboración con la ITSS).

A las entidades privadas enumeradas en el punto precedente cabría agregar a organismos de carácter público, con interés en la seguridad y salud laboral:

- De ámbito internacional: Organización Internacional del Trabajo (OIT), Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el trabajo, Comité Científico para el establecimiento de Valores Límite de Exposición Ocupacional, Observatorio Europeo de Riesgos Laborales, Fundación Europea para

¹⁰⁴² Art. 16.2 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

la mejora de las condiciones de vida y trabajo, Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS).

- Regulados en el capítulo II de la LPRL: INSST, Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, Organismos técnicos autonómicos y regionales¹⁰⁴³, ITSS, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) Organismos técnicos de la administración sanitaria¹⁰⁴⁴, industrial¹⁰⁴⁵ y educativa¹⁰⁴⁶.

¹⁰⁴³ Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT); Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid; Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN); Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Andalucía; Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales ; Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral del Gobierno Balear; Instituto Canario de Seguridad Laboral; Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral; Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia; Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra; Instituto Riojano de Salud Laboral; Institut Català de Seguretat i Salut Laboral; Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de Castilla la Mancha; Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León; Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo; Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral; Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Junta de Extremadura.

¹⁰⁴⁴ Competencias transferidas por la Ley 14/1986 General de Sanidad de 25 de abril y regulada en el art. 10 de la LPRL. Específicamente el Instituto de Salud Carlos III, organismo público de investigación y de apoyo científico de carácter nacional, tiene la responsabilidad de fomentar la investigación en biomedicina y ciencias de la salud.

¹⁰⁴⁵ Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria referida en el art. 11 de la LPRL.

¹⁰⁴⁶ Referida en el art. 5.2 de la LPRL: *... las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema*

3) Formulación de observaciones y propuestas

Como último espacio de las facultades de la representación preventiva y, consecuencia de las capacidades analizadas con anterioridad, encontramos la posibilidad que el legislador ofrece al delegado de prevención de plantear, tanto observaciones como propuestas referentes al contenido de la visita o evaluación efectuada para lo que, indefectiblemente, debe ponerse en valor, tanto la obligación empresarial de proporcionar la *formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones*¹⁰⁴⁷, como el correlativo deber del representante de su aprovechamiento.

a) Formular observaciones ante el personal técnico e inspectores¹⁰⁴⁸.

Las observaciones que pudiera exponer el delegado de prevención, a diferencia de la efectuación de propuestas, radica en las eventuales cuestiones dudosas que pudieran presentarse ante una acción o, en su caso, inacción empresarial relacionada, tanto con la visita o, incluso, derivado del propio desempeño del personal técnico o inspector.

nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

¹⁰⁴⁷ Art. 37.2 de la LPRL

¹⁰⁴⁸ Art. 36.2 a) in fine de la LPRL: (Técnicos e Inspectores de Trabajo y Seguridad Social)...*pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

En este punto debe recordarse lo expuesto con anterioridad, sin perjuicio de una posible actuación inspectora, respecto del técnico susceptible de acompañamiento, externo o interno, que pueda asumir la función preventiva.

Aunque la norma aborda de una forma poco precisa la cuestión de las observaciones que cabe realizar por el delegado de prevención, ante el personal técnico e inspector ya que ni concreta sus posibles formalidades ni el marco de su contenido, en aras a una mejora de la gestión preventiva y el fortalecimiento de la seguridad jurídica, cabría hacer las siguientes aportaciones para, en su caso, incorporar a las prácticas empresariales de gestión preventiva:

1º. Por parte de la representación especializada, como emisor del análisis e iniciador de la actividad, sería muy conveniente que las reflexiones aportadas tuviesen siempre forma escrita y, preferiblemente, argumentadas tanto legal como técnicamente para, en su caso, concretar su objeto y centrar el debate de lo aportado pudiendo, incluso, formar parte de la obligación empresarial de documentación¹⁰⁴⁹.

¹⁰⁴⁹ Art. 93 del CC de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana; Código nº 80100085012017; DOGV núm. 8609, de 08/08/2019: *En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará, formando un todo con la misma, las actas de reunión del Comité de Salud y Seguridad, también las observaciones que la representación legal de los/las trabajadores/as consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

En este punto, deben resaltarse dos aspectos de interés. En primer lugar el refrendo de la importancia de una consistente formación preventiva de los delegados de prevención para elevar el nivel de debate preventivo y, en segundo término, el silencio de la norma respecto a la posibilidad de acompañar propuestas que cabría entender su improcedencia puesto que, en el caso de hacerlas sobre la labor inspectora o técnica, podría considerarse como una intromisión en sus funciones y, en el caso de tener como finalidad una mejorable actuación empresarial, la propia LPRL ya lo contempla en su art. 36.2 f), debiendo dirigirla directamente al empresario, como se advertirá en el punto siguiente.

2°. La norma no detalla si la observación del representante debe ser atendida y, mucho menos contestada o justificada su potencial respuesta, por lo que, en su caso, cabría distinguir dos posibles situaciones:

- a. Ante una posible actuación inspectora, cabría apelar a su soberanía como Autoridad Laboral y entender que la persona funcionaria debería actuar conforme a su norma reguladora.
- b. En el caso de una labor técnica, cabría demandar una respuesta justificada a las posibles observaciones del delegado de prevención, exhortando a la transparencia y pericia de su actividad, así como la

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

correspondiente forma escrita, como rastro fidedigno de la atención a la labor de la representación.

b) Recabar la adopción de medidas preventivas (...), pudiendo efectuar propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud¹⁰⁵⁰.

En un contexto diferente al tratado en el punto anterior, el legislador dispensa al delegado de prevención la facultad de reclamar las medidas preventivas que entienda oportunas, por lo que cabría hacer las siguientes aportaciones que evidencia que se trata de dos potestades distintas, aunque complementarias:

1º. A diferencia de las observaciones a los técnicos e inspectores, hacer las propuestas que se entiendan por conveniente, sobrepasa el mero comentario, alcanzándose la posibilidad de llevar a cabo una proposición que, obligatoriamente, debe ser contestada de forma justificada por el empresario si no es adoptada¹⁰⁵¹.

¹⁰⁵⁰ Art. 36.2 f) de la LPRL: *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.*

¹⁰⁵¹ Art. 36.4 de la LPRL: *La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Se entiende que la norma no prevea un plazo de contestación para la empresa salvo que lo introduzca la negociación colectiva¹⁰⁵² por lo que, obviamente, será con antelación a la implantación de la medida puesto que estará interesada en acelerar el procedimiento. Pese al mutismo legal, parece muy recomendable que, para una argumentación empresarial más provechosa, se requiriese que la propuesta de la representación especializada también fuese acompañada por los alegatos jurídico - técnicos que la justifiquen.

2º. El destinatario de las proposiciones planteadas tampoco coincide con el de las observaciones explicadas con anterioridad puesto que, la norma preventiva, los identifica en función de las finalidades que pretende:

a. Para su adopción e implantación se dirigen al empresario puesto que, en definitiva, sería el obligado legal para su implantación lo que no es obstáculo para que, si lo entendiese oportuno, se apoye en el personal técnico que podría coincidir con los receptores de las observaciones citadas. En todo caso, respecto a los deberes empresariales, cabría depurar

¹⁰⁵² Art. 55 k) del CC de Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes; Código n° 90102932012018; BOE n° 52 de 28/2/2018: *La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de 10 días, a las peticiones que le hagan llegar los Delegados de Prevención. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física de los trabajadores, se contestará por procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

aspectos controvertidos que presentan algunos textos convencionales cuando insertan, como facultad de la representación legal, el vestuario y la uniformidad laboral que, salvo que incorporen algún tipo de protección específica contra un riesgo que pueda amenazar la seguridad y su salud de las personas, no correspondería su control al delegado de prevención.¹⁰⁵³

b. Para su debate se remiten al Comité de Seguridad y Salud, consolidando su naturaleza consultiva y, consecuentemente, poniendo de manifiesto su carácter inoperante para la adopción de medidas preventivas¹⁰⁵⁴ lo que no obsta, además, para delatar una posible situación de incongruencia en función de la magnitud de la empresa:

- Para aquellas plantillas desde cincuenta personas y, por tanto, obligadas a constituir el Comité, el envío de unas propuestas a un órgano del que forman parte los propios delegados de prevención podría interpretarse como la voluntad del

¹⁰⁵³ Art. 72 del CC de Groundforce. Código nº 90016423012007 BOE nº 46 de 21/2/2018: *Los delegados de prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica del puesto de trabajo.* En el mismo sentido también se pronuncia el art. 18 del CC estatal para las industrias de granjas avícolas y otros animales; Código nº 99002415011982; BOE nº 1 de 1/1/2018 o el art. 67 del CC estatal para las industrias lácteas y sus derivados; Código nº 99003175011981; BOE nº 142 de 12/6/2018.

¹⁰⁵⁴ AGUT GARCÍA, C. Curso sobre prevención de riesgos laborales, Publicacions de la Universitat Jaume I, 1998, pág. 517

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

legislador de su inclusión en el posible orden del día de las reuniones.

- En el caso de las empresas que no alcancen las cincuenta personas trabajadoras, en las que el delegado de prevención asume las facultades del Comité y como ya se ha apuntado con anterioridad en este trabajo, supondría la incongruencia de remitirse así mismo unas propuestas preventivas.

Como apunte final, respecto de la propuesta de admisión de medidas preventivas tanto a la empresa como al Comité de Seguridad y Salud, cabría recordar la ventaja de la formalidad escrita para el trasiego de las argumentaciones puesto que, además de la evidente seguridad jurídica, eliminaría posibles interpretaciones ambiguas derivadas de la comunicación oral, así como el planteamiento uniforme de los órganos colectivos como podría ser el Comité de Seguridad y Salud.

c) Proponer el acuerdo de paralización de actividades¹⁰⁵⁵.

Finalmente, como facultad específica en el marco de la actuación representativa especializada en materia preventiva cabría recordar lo ya expuesto, tanto en el punto 2.2.2., apartado h) respecto de las garantías de seguridad y salud, así como lo estudiado

¹⁰⁵⁵Art. 36.2 g) de la LPRL: *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.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

en el punto 3.3, sobre la subordinación o autonomía del órgano representativo para la potestad subsidiaria del delegado de prevención respecto de la representación unitaria, cuando exista una exposición de la persona trabajadora a una situación de riesgo grave e inminente.

Otra cuestión a considerar es la residual operatividad, pero no menos importante, en el caso del trabajo a distancia en la que se pueden distinguir dos situaciones¹⁰⁵⁶:

- 1°. Si la prestación laboral se desarrolla en el domicilio de la persona trabajadora, la relevancia del delegado de prevención será mayor, por la dificultad de concurrencia de los representantes.
- 2°. Si ejerce su labor en otro lugar, distinto a su domicilio y, al coincidir con personal de otras empresas o con trabajadores por cuenta propia, será la representación unitaria de la empresa titular la que ejercerá la facultad de acordar la paralización de las actividades laborales que se ejecuten en dicho centro¹⁰⁵⁷.

No obstante, una vez más y, como complemento de lo analizado en caso de la situación que regula el art. 21 de la LPRL, cabría apelar a la negociación

¹⁰⁵⁶ALEGRE NUENO, M. *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Capítulo VI La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2021

¹⁰⁵⁷Art. 15 del RD 171/2004

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

colectiva como elemento dinamizador y regulador de la práctica preventiva:

1°. Desde una vertiente activa cabe advertir que, ocasionalmente, las disposiciones convencionales, entiendo que con aceptable criterio, determinan la inversión del procedimiento legal de paralización de la actividad, concediendo tal facultad directamente a los delegados de prevención¹⁰⁵⁸, en detrimento de la representación unitaria.

2°. Atendiendo a una perspectiva pasiva, cabría remarcar que la negociación colectiva puede agregar, a las facultades legalmente establecidas en el art. 36.2 y, como complemento al apartado h), la posibilidad de participar el delegado de prevención¹⁰⁵⁹, en la apertura del preceptivo expediente contradictorio, como garantía adicional del personal, en caso de una eventual adopción de medida disciplinaria contra una persona trabajadora tras la paralización de la actividad. La propuesta parece razonable, toda vez que la reglada formación técnica del delegado de prevención, puede constituirse como

¹⁰⁵⁸ Art. 30 del CC de Zardoya Otis, SA.; Cód. n° 90102811012017; BOE n° 292 de 1/12/2017: *Podrán ordenar la paralización inmediata del trabajo si estiman que existe un riesgo grave e inminente de accidente informando inmediatamente a la Dirección y a la Autoridad Laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.*

¹⁰⁵⁹ Art. 67 del CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida; Código n° 99004935011982; BOE n° 245 de 11/10/2019

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

un elemento básico en la defensa de los intereses de las personas trabajadoras.

- 3°. En el contexto negociador también cabría apuntar que, en casos muy particulares, la actuación del delegado de prevención también podría quedar mediatizada por las situaciones exceptuadas del ámbito de aplicación regulado en el art. 3.2 de la LPRL como en el caso de los tripulantes pilotos de líneas aéreas a las funciones públicas descritas en el mismo¹⁰⁶⁰.

¹⁰⁶⁰ Art. 160 del CC entre Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima Operadora, Sociedad Unipersonal y sus tripulantes pilotos; Código nº 90002650011982; BOE nº 217, de 7/9/2018: *En este apartado se estará a lo dispuesto en el Artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.*

En relación con tal Artículo, deberá entenderse que la primera acción de un Delegado de Prevención será la de suspender temporalmente la actividad en tanto se hace cargo del problema un Mando de la Empresa. Solamente si persiste la situación de riesgo tras su decisión, podrá actuarse de acuerdo con lo que literalmente establece el Artículo citado.

Deberán tenerse en cuenta las actuaciones previstas para los Tripulantes Pilotos por la normativa aeronáutica respecto a la protección de la salud e integridad física de las personas que viajan a bordo de una aeronave, ya que las mismas deben considerarse de prioridad superior a las que pudieran derivarse de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es decir, a estos efectos será de aplicación el Artículo 3, punto 2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de forma similar a las personas a las que corresponden las funciones públicas que se señalan en el mismo.

5.3. Garantías

Las garantías que la norma preventiva prevé para el delegado de prevención tienen una importante referencia estatutaria al remitir, expresamente a su articulado, en su condición de representante. No obstante, como ya se analizó en el punto 3.3 sobre la subordinación o autonomía del órgano representativo, hay una relevante limitación de su tiempo para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL puesto que remite a la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el art. 68 e) del TRET y, por tanto, dispone del mismo tiempo, entre quince y cuarenta horas mensuales, para el desempeño, en principio, de la doble vertiente representativa: la unitaria y la preventiva, todo ello sin perjuicio de las posibles mejoras establecidas en convenio. Como caso particular cabría aludir a las situaciones de fusiones societarias, en las que la jurisprudencia¹⁰⁶¹ se decanta por el mantenimiento de las condiciones pactadas en los acuerdos, sobre crédito horario, entre

¹⁰⁶¹ STS de 22 abril 2015, recurso nº 152/2014. Acuerdo sobre la acumulación heterogénea del crédito horario, y que permitía a los representantes disponer de una bolsa acumulada de horas de distinta procedencia (crédito reconocido a representantes unitarios, delegados de prevención...) subrayando que *"no se trata de una condición más beneficiosa unilateralmente concedida por la empresa, sino de un verdadero acuerdo existente entre la entidad y los representantes de los trabajadores, siquiera sea un acuerdo tácito, por lo que la nueva entidad, al subrogarse en los derechos y obligaciones de la anterior, ha de asumir asimismo este acuerdo"*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

los representantes de las personas trabajadoras y los órganos rectores de las sociedades fusionadas o absorbidas¹⁰⁶².

En el capítulo de las garantías a disfrutar por el delegado de prevención cabe señalar dos tipos de facilidades que la LPRL les abastece y, desmarcándose de la regulación estatutaria: La dotación de medios y el suministro de una suficiente formación como garantía de su función preventiva.

1) **Medios**

La novedosa propuesta legal contrasta con su nula concreción en cuanto a los medios, por lo que cabría apelar a la muy precaria negociación colectiva para su concreción. Así, podrían abordarse temas como el abono de gastos de locomoción¹⁰⁶³, la disponibilidad de tiempo para funciones concretas¹⁰⁶⁴ y, con ello, generar una

¹⁰⁶² *ÁLVAREZ ALONSO, D. Representación y participación de los trabajadores en la Empresa. Cap. V. Facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.* personas

¹⁰⁶³ Art. 83.5 del CC de la ONCE y su personal; Código n° 90003912011984; BOE n° 16, de 18 de enero de 2018: *Para facilitar la asistencia de los Delegados de Prevención a las reuniones convocadas formalmente por el Comité de Seguridad y Salud, se abonarán los gastos de locomoción en transporte público, desde el centro de trabajo donde radica el Delegado de Prevención hasta el centro donde dicho Comité tenga su sede.*

El abono se hará, previa justificación, entregando los billetes o pasajes correspondientes.

¹⁰⁶⁴ Art. 30.f) del CC de Zardoya Otis, SA.; Cód. n° 90102811012017 BOE n° 292 de 1/12/2017: *Los Delegados de Prevención dedicarán 1 día al mes para efectuar una revisión de obras, rutas o secciones, emitiendo informe que entregarán al responsable del centro de trabajo y enviarán copia al Secretario del Comité de Seguridad y Salud correspondiente.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

representación preventiva con mejores condiciones de trabajo.

2) Formación

Como particular apoyo al desempeño de la función preventiva, expresamente se exige al empresario la impartición de formación que, aunque no se especifica en el texto legal, parece razonable que la formación prevista en el art. 37.2 de la LPRL, dirigida a los delegados de prevención, debe distinguirse de la regulada en el art. 19 de la LPRL conducente a trabajadores y trabajadoras por lo que, razonablemente, el legal representante debería recibir ambas docencias¹⁰⁶⁵ con las matizaciones que cabría proponer por el técnico docente por lo que, para la prevista para el delegado de prevención, cabría hacer las siguientes reflexiones:

Si por circunstancias anormales se requiriese en alguna ocasión dedicar más de un día al mes para dichas revisiones, se ampliará dicho plazo de común acuerdo con la dirección correspondiente.

¹⁰⁶⁵ Art. 83 del CC estatal del corcho; Código nº 99010185011996; BOE núm. 251, de 18/10/2017: *El empresario garantizará que los Delegados de prevención posean una cualificación equiparable al nivel básico en prevención de riesgos laborales según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención, además de la que corresponda a su puesto de trabajo.* En el mismo sentido, art. 94 del CC de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana; Código nº 80100085012017; DOGV núm. 8609, de 08/08/2019: *La empresa garantizará que la representación sindical de prevención posea una cualificación equiparable al nivel básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.*

Asimismo dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

- 1°. La formación preventiva del delegado de prevención, insertada en el capítulo referente a las garantías del representante puede, además, considerarse como una obligación en el marco de sus funciones representativas respecto del personal por el que ha sido elegido por lo que podría, incluso, demandarse una responsabilidad disciplinaria respecto a sus deberes como persona trabajadora regulado en el art. 29 de la LPRL, cuando el proceso formativo ha supuesto una inversión empresarial de forzoso aprovechamiento¹⁰⁶⁶.
- 2°. En el contexto de indefinición de la garantía formativa del delegado de prevención, los textos convencionales adoptan términos tan difusos para la enseñanza como "intensidad"¹⁰⁶⁷ o establecimiento de "programas especiales"¹⁰⁶⁸, por

¹⁰⁶⁶ Art. 64 del CC de Groundforce. Código nº 90016423012007 BOE nº 46 de 21/2/2018: *La Empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo obligatoria para los mismos la asistencia a dichos cursos.*

¹⁰⁶⁷ Art. 51 del CC para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la Provincia de Jaén; Código 23000325011984; BOP Nº 14 de 22/1/2020: *Las empresas formarán a los trabajadores en materia de Prevención con arreglo a lo establecido por la Ley, esta formación será más intensa para los Delegados de Prevención y se realizara siempre en jornada laboral.*

¹⁰⁶⁸ Art. 43 del CC de Fertiberia, SA. Código nº 90009332011995; BOE nº 189 6/8/2018: *Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales. Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos, si se juzga conveniente, las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados*

Se mejora los 3 que prevé la norma para las plantillas hasta 500 personas por lo que cabría entender que una plantilla superior

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

lo que cabría cuestionarse si sería aceptable la aceptación de una persona sin titulación universitaria cuando se considere necesario un nivel técnico superior¹⁰⁶⁹.

3°. En relación con el tiempo de impartición del proceso formativo, la norma no especifica, como en el caso del art. 19.1 de la LPRL¹⁰⁷⁰, cuando es el momento idóneo para su ejecución, por lo que cabría considerar hasta tres posibles situaciones:

a) Antes de la asunción del mandato.

La posible exigencia de una formación mínima para el acceso al mandato derivado de la necesidad de poseer una formación preventiva y, necesariamente, garantizar una adecuada representación preventiva, podría plantearse como aseguramiento de la preparación del delegado de prevención puesto que, en caso contrario podría darse el caso de la no superación de las pertinentes pruebas de evaluación y, consecuentemente, conculcar el mandato del art. 37.2 de la LPRL.

(De 401 a 500) tendría menos representantes, tres, que una inferior (De 101 a 400) que podría tener 4.

¹⁰⁶⁹ Art. 37.2 del RSP: *Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior (nivel superior) será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad ...*

¹⁰⁷⁰ (...) tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Sobre este asunto, pese a que un proceso formativo riguroso pudiera impedir el ejercicio de la función representativa, parece que lo más prudente es dar una respuesta negativa, sin perjuicio de la posibilidad de iniciar un proceso de revocación, en el caso de no convalidar dicha formación en un plazo razonable.

b) Al inicio del mandato.

Esta alternativa parecería la más plausible aunque cabe advertirse que, mientras dure el proceso formativo, la capacidad del representante no cumpliría con los requisitos legales previstos en la LPRL y, por tanto, con un adecuado bagaje para defender los intereses de su personal representado.

Especial atención merece para este caso concreto, la posibilidad de la repetición de la actividad formativa en el caso de una posible reelección del delegado de prevención. Aunque la norma no prevea esta posibilidad, sería muy adecuado que, tras cuatro años de mandato representativo, se refresquen conceptos para optimizar los conocimientos preventivos.

c) Después del inicio del mandato.

Como en el primer caso, cabría desechar esta opción puesto que la dilación del tiempo en la

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

asunción de las destrezas que contiene el proyecto formativo, demoran una adecuada representación, a la par que menguan los derechos del personal a ser amparados convenientemente en materia de seguridad y salud laboral.

- 4°. Como en el caso de los medios necesarios para el delegado de prevención, la negociación colectiva se presenta como el mecanismo idóneo para establecer el sistema de formación¹⁰⁷¹ tanto para el contenido de la materia¹⁰⁷², como el tiempo¹⁰⁷³,

¹⁰⁷¹ BONILLA BLASCO J. El desarrollo de la Ley de prevención de riesgos laborales por convenio colectivo. La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo: X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva. 1997, pág. 129

¹⁰⁷²Art. 68.3 del CC de trabajo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Cofrentes; código 46101392012018; BOP nº 98 de 23/5/2018: *La organización ofrecerá una formación preventiva específica con el contenido previsto en el anexo 4 del presente convenio a todos los delegados y delegadas de prevención para el desempeño de sus funciones.*

**ANEXO 4: FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN
CURSO BÁSICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA
REPRESENTANTES ESPECIALIZADOS EN MATERIA PREVENTIVA**

I. Conceptos básicos de prevención de riesgos laborales

1. Trabajo y salud
2. Los daños derivados del trabajo
3. Marco normativo preventivo

II. Riesgos generales y su prevención

1. Riesgos ligados a las condiciones de seguridad
 - a) Lugares de trabajo
 - b) Maquinaria
 - c) Elementos de manutención
 - d) Herramientas manuales y máquinas portátiles
 - e) Electricidad
 - f) Incendio
 - g) Agentes químicos
 - h) Equipos de protección individual
2. Riesgos ligados a las condiciones ambientales
 - a) Agentes químicos
 - b) Agentes biológicos
 - c) Agentes físicos
3. Riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

la forma de su impartición¹⁰⁷⁴ y la periodicidad para su ejecución al ser considerado explícitamente como tiempo de trabajo.

- 5°. Explícitamente sobre la tarea formativa, cabría ensalzar la afinidad con la enseñanza preventiva inherente a los riesgos laborales regulada en el art. 19 de la LPRL:

a) El empresario es el legalmente obligado

Aunque pudiera parecer paradójico, la norma impone que sea el empresario el que instruya al representante especializado para, con esos conocimientos, vigilar y desempeñar el resto de funciones que la LPRL regula. Podría pensarse que, en ese caso, cuanto menos preparado esté

a) *Riesgos ligados a las condiciones ergonómicas*

b) *Riesgos ligados a las condiciones psicosociales*

III. La gestión preventiva

- 1. La organización de la prevención*
- 2. El concierto con un servicio de prevención ajeno*
- 3. Representantes especializados y Comité de Seguridad y Salud*
- 4. El plan de prevención*
- 5. La evaluación de riesgos*
- 6. La planificación de la actividad preventiva*
- 7. El análisis de los accidentes*
- 8. La inspección de seguridad*
- 9. La vigilancia de la salud*
- 10. El plan de emergencia*
- 11. La formación e información del personal*
- 12. Índices estadísticos de accidentalidad*
- 13. La coordinación de actividades empresariales*

¹⁰⁷³ Art. 26 c) del CC estatal de las empresas de seguridad; Código 99004615011982; BOE núm. 29, de 1/2/2018: *Las empresas deberán proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.*

¹⁰⁷⁴ Art. 51 del CC MDL Distribución; Código nº 90102742012017; BOE nº 201 de 22/8/2017: *En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse de manera gratuita, presencial y, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo; en caso de que esto último no fuera posible, se compensará a los trabajadores por el tiempo invertido en la misma*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

el delegado de prevención, menores capacidades reivindicativa tendrá en los distintos foros de actuación y, consiguientemente, las propuestas empresariales tendrían una limitada resistencia. Evidentemente, esta percepción de la representación en materia de seguridad y salud es absolutamente errónea, puesto que la pretensión de la norma conduce a considerar que, cuanto mayor sea el nivel de conocimiento preventivo del delegado de prevención, mejor será el nivel de debate y, consecuentemente, más eficaz será la cultura preventiva de la empresa por lo que es esta la filosofía que debería presidir la política formativa de los representantes.

- b) Puede facilitarse con medios propios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia.

Como en el caso de la formación genérica, cabe la externalización del proceso docente puesto que, en el caso concreto de esta tipología formativa, requiere imprescindiblemente la necesidad de contar con un técnico de nivel superior en la plantilla¹⁰⁷⁵.

¹⁰⁷⁵ GARCÍA GONZÁLEZ, G.: Régimen jurídico de los técnicos de prevención de riesgos laborales: Obligaciones, garantías y responsabilidades. Dykinson. 2019. Pág. 95.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

La similitud con el art. 19 de la LPRL que se ha venido demostrando, se esfuma cuando la norma amplía la simple posibilidad de "los servicios ajenos" con el concierto con "organismos¹⁰⁷⁶ o entidades especializadas en la materia¹⁰⁷⁷" por lo que, más allá de los servicios de prevención ajenos, cabría la impartición por cualquier entidad considerada como experta en materia de las competencias y facultades propias del delegado de prevención. En este caso parece evidente que el legislador pretende incorporar a las propias entidades sindicales a las que pudieran pertenecer los delegados de prevención como impartidoras de la docencia que requiere la norma.

No obstante, la palmaria inconcreción de la definición de las potenciales entidades puede verse reducida, en principio, mediante la consulta sobre las mismas en el marco de lo previsto en el art. 33.1 e) de la LPRL¹⁰⁷⁸, aunque podría plantearse el absurdo de consultar una cuestión sobre la que, en

¹⁰⁷⁶ Parece que en este caso estarían incluidos los distintos organismos previstos en el capítulo II de la LPRL: INSST, ITSS, INVASSAT...

¹⁰⁷⁷ Cabría entender, en un amplio sentido, que tendrían cabida en esta previsión legal, además de los servicios de prevención ajenos, SPA, entidades especializadas en actuación en caso de emergencia o los propios fabricantes respecto de los equipos de trabajo o de protección individual que suministren en la empresa

¹⁰⁷⁸ El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

principio, no está formado el personal consultado.

c) Deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

El contenido formativo es una de las cuestiones más fantasmagóricas que regula la norma puesto que, si bien es importante la "evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos", parece razonable entender que no es el sustrato fundamental sobre el que pivotan las actuaciones del representante por lo que, una vez más, cabría argumentar la incomprensible comodidad legislativa, evasiva de la agudización del ingenio respecto de lo que se regula al copiar, literalmente, lo previsto en el art. 19 de la LPRL respecto a la formación de las personas trabajadoras.

El contenido indicado mantiene una ostensible divergencia con las competencias del art. 36 la LPRL y, taxativamente, en empresas cuyas plantillas no alcancen las cincuenta personas si los delegados de prevención se adjudican las competencias de los Comités de Seguridad y Salud, puesto que se requiere de unas destrezas que, en principio, superan el mero conocimiento y evolución de los riesgos.

Desde el estricto punto de vista técnico, parece que sería mucho más recomendable centrar

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

la atención formativa sobre aspectos gestores y normativos que, en definitiva es lo que se ajustará al trabajo del representante.

d) Repetición periódica si fuera necesario.

Reiterando las continuas referencias al art. 19 de la LPRL y, eludiendo aspectos concretos que merecería la formación del delegado de prevención, existe una previsión de periodicidad, pero sin concretar ni su plazo, ni las cuestiones que pudieran precisar esa reproducción de la actividad docente por lo que, en su caso, podría ser previsto en el marco de la negociación colectiva.

En este apartado cabría incidir en la apostilla "si fuera necesario" por lo que cabría hacer una doble interpretación:

- a. Si el legislador pretende dejar la posibilidad de establecer los tiempos de repetición a través del acuerdo o las recomendaciones técnicas, no existe mayor problema si existe un compromiso de seguimiento a través de las modalidades organizativas o, en su caso, con el órgano de participación, garantizando de este modo esa renovación de conocimientos preventivos.
- b. Desde un prisma práctico, no sería aceptable que la interpretación

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

supusiese la desconsideración a la reiterada regeneración de los conocimientos preventivos, manteniendo indefinidamente una formación inicial que, por muy adecuada que fuese, las características y necesidades de la representación especializada, siempre van a precisar un actualizado saber de la seguridad y salud laboral.

e) El tiempo será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos

La formación, como elemento indispensable de la política preventiva, forma parte de la jornada laboral¹⁰⁷⁹ de cada persona trabajadora por lo que, su consideración como trabajo efectivo, debe agregarse a las situaciones de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud o las convocadas por el empresario en materia de preventiva, así como el acompañamiento a personal técnico e inspector y la visita a lugares en los que se hubiese producido un daño al personal.

f) Su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

Como ya se ha expuesto con anterioridad, la expresa prohibición legal de asunción de

¹⁰⁷⁹ Art. 34.1 del TRET: *La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

costes, debe ponerse en consonancia con la facilitación de medios suficientes para evitar ese desembolso por el representante especializado.

5.4. Sigilo profesional

Tras el análisis de las garantías que le son inherentes al delegado de prevención cabría hacer referencia, como último punto a desarrollar, al deber de sigilo profesional que le impone la LPRL¹⁰⁸⁰ al delegado de prevención, en el marco de su titularidad de derechos reconocidos en el art. 36 de la LPRL¹⁰⁸¹,

La contumaz referencia estatutaria vuelve a presentarse, inexorablemente, en el texto preventivo al remitir, en la función de la representación especializada, la aplicación del art. 65.2 del TRET aunque, en este caso concreto, no en su totalidad lo que debería interpretarse como un rasgo de singularidad respecto de la representación genérica.

La opción de configurar un deber de sigilo reforzado y exclusivo que afecta a toda la información susceptible de recibir por la representación especializada, sin necesidad de la concurrencia de la representación unitaria, es un manifiesto síntoma de la vocación de singularizar al delegado de

¹⁰⁸⁰ Art. 37.3 de la LPRL: *A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.*

¹⁰⁸¹ BOZA PRO, G. *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores.* Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pág. 323

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

prevención¹⁰⁸² que, en buena lógica cabría extender a las restantes reglas sobre el particular establecidas en otros apartados del citado precepto estatutario¹⁰⁸³ y, especialmente, la utilización de cualquier tipo de documento, entregado por la empresa, que podría ser utilizado fuera de su estricto ámbito para fines distintos de los que motivaron su entrega¹⁰⁸⁴.

De la literalidad de las normas indicadas se desprende que las materias objeto de sigilo reguladas no son coincidentes puesto que, mientras la LPRL se centra en la información propia de la representación preventiva, con independencia del emisor o su contenido, el TRET no incorpora la información que la representación unitaria pueda recibir en el marco de la seguridad laboral, por lo que la remisión se debe a la extensión del deber de sigilo a la representación específica, en los términos que les es de aplicación a la representación unitaria¹⁰⁸⁵.

En el presente apartado, particular atención merece el deber de sigilo que, respecto a la documentación preventiva, afecta al delegado de prevención en relación con el Criterio Técnico 43/2005

¹⁰⁸² RODRÍGUEZ RAMOS, M.^a J.: *Manual del ... op.cit*, pág. 189

¹⁰⁸³ CAMPS RUIZ, I. *La participación de los trabajadores en la prevención... op.cit*, pág. 71

¹⁰⁸⁴ Art. 65.3 del TRET

¹⁰⁸⁵ ROMERAL HERNÁNDEZ, J: *El delegado de prevención: perfil y competencias*. Tesis doctoral leída en la Universidad Rey Juan Carlos. 2007. Directores: Martín Jiménez, Rodrigo y Sempere Navarro, A.V., pág. 477.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

de la Dirección General de la ITSS¹⁰⁸⁶, en adelante CT 43/2005 de la ITSS al interpretarse, de forma restrictiva, la omisión de los datos en la información facilitada por la empresa¹⁰⁸⁷ y, por consiguiente, las limitaciones a las que se refiere el art. 36.2 b) de la LPRL, se centran en los datos relativos a la vigilancia de la salud, previsto en el art. 22 de la LPRL como los datos de *las sustancias, productos y preparados utilizados en el proceso industrial, de carácter confidencial sometidos a propiedad intelectual, como otros datos que puedan poner en peligro la vida, integridad física de las personas, el interés público, o la seguridad de determinadas instalaciones habilitadas en los centros de trabajo de las Administraciones Públicas.*

¹⁰⁸⁶ Criterio Técnico nº 43/2005 sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva de la Dirección General de la ITSS

¹⁰⁸⁷ GOERLICH PESET, J.M. (coord.), ROJO TORRECILLA, E.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco. Art. 65 del TRET.* Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 1237

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

6 .- CONVIVENCIA CON OTRAS FIGURAS

Desde la entrada en vigor de la LPRL y, como en algún caso ya se ha tratado, una serie de elementos, encaminados al fortalecimiento de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, se han ido incorporando al escenario preventivo de las empresas a través de las distintas normas que la han ido desarrollando. La aparición de alguna de ellas ha sido muy provechosa en el cometido de la LPRL de integrar e impulsar una auténtica cultura preventiva¹⁰⁸⁸, pero otras no tanto puesto que, ocasionalmente, lo que han provocado es un descrédito de la política preventiva empresarial y la manifestación de una contrariedad que puede clasificar en dos vertientes:

- 1º. La saturación de obligaciones que las empresas pretenden solventar en su aspecto formal mediante

¹⁰⁸⁸ Exposición de Motivos 4 de la LPRL: "Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley".

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

un simple cumplimiento documental, dejando de lado su efectiva puesta en práctica.

2°. En relación al acervo burocrático indicado, la proliferación de recursos inoperantes, en detrimento del dinamismo imprescindible que requiere una buena gestión preventiva aporta, en no pocas ocasiones, confusión o reiteración en las respuestas empresariales.

Por tanto, en el presente apartado se pretende llevar a cabo un análisis de la figura del delegado de prevención en relación a esos otros instrumentos que regula la vigente norma desde su promulgación o que han ido incorporándose para formar parte del entramado preventivo existente en la empresa pero, especialmente encaminado a dilucidar la posible convivencia, en la misma persona de ambos roles.

Para la selección de las figuras sometidas a estudio se ha considerado, fundamentalmente, el rasgo de su transversalidad y, evidentemente, compatibilidad con cualquier persona trabajadora perteneciente a la empresa. Por el contrario, no se han considerado figuras ajenas a la plantilla que, en su caso, únicamente cabría en el marco del pluriempleo.

6.1. El Trabajador Designado¹⁰⁸⁹

El trabajador designado, como ya se ha presentado con anterioridad, es una de las modalidades por las que la empresa puede optar para el desarrollo de las actividades preventivas. Si atendemos al talante integrador que impregna toda la LPRL, ésta debería ser la modalidad preferente respecto del resto de las opciones empresariales por las que puede elegir, de hecho, en repetidas ocasiones, la propia LPRL establece, expresamente, la subsidiariedad¹⁰⁹⁰ del servicio de prevención ajeno respecto de éste. La cuestión, en apariencia clara, se torna oscura e incoherente si atentemos a la dicción del art. 12.2 del RSP¹⁰⁹¹ puesto que el reglamento, parece encaminarse en dirección contraria a lo que se dispone en la norma preventiva.

¹⁰⁸⁹ Figura prevista en el art. 30 de la LPRL y desarrollado su contenido en los arts. 12 y 13 del RSP.

¹⁰⁹⁰ Art. 31.1 de la LPRL establece: "Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención... el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa...". En el mismo sentido, el art. 12. 1 del RSP dispone: "Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos".

¹⁰⁹¹ "No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:
a).Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el Art. 11.
b).Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
c).Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno".

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

Partiendo de este comentario preliminar sobre el asunto, lo que es incuestionable es que el trabajador designado es, como su propio nombre indica, una persona empleada de la empresa y, en ningún caso cabe su subcontratación con una persona susceptible de estar integrada en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Esta cualidad coincide con lo que se exige para ser delegado de prevención, por ello, el análisis primordial se centraría en observar si cabe una compatibilidad formal entre ambas funciones.

La respuesta parece que no ofrece dudas, no existe prohibición legal que impida a un delegado de prevención, además, ocupar el puesto de trabajador designado o viceversa. No obstante la solución apuntada debe, necesariamente, cambiar de sentido si atendemos al ámbito material del asunto.

Ante una comparación de las funciones de ambos, podemos observar la manifiesta imprecisión de los cometidos del trabajador designado¹⁰⁹² puesto que, en principio, llevará a cabo todas aquellas tareas encomendadas por la persona empresaria que es, en todo caso, el responsable último de la seguridad y salud de su personal. En cambio, las competencias del representante especializado están mucho más especificadas¹⁰⁹³ en el art. 36 de la LPRL por lo que, las posibles incompatibilidades las encontramos en los dos últimos puntos del enumerado legal:

¹⁰⁹² Art. 12.1 del RSP establece: "...para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa."

¹⁰⁹³ Art. 36.1 de la LPRL establece taxativamente las competencias del Delegado de Prevención.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

- 1º. Cuando deben *"ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33"*. Pese a la permisividad formal comentada para que una misma persona pueda llevar a cabo ambas labores, el amplio aspecto endogámico de la situación hace desaconsejable su aceptación porque, en cumplimiento de su cargo de delegado de prevención, remitiría informes sobre asuntos que él mismo propuso en su faceta de trabajador designado, lo que supondría vaciar de contenido el derecho de consulta a las personas empleadas.
- 2º. El mismo argumento serviría para el último apartado del mencionado art. 36 de la LPRL: *"Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales"*. En este caso, podría reducirse al absurdo que, al delegado de prevención, se le encomendara la vigilancia y control de lo que debería ejecutar la persona empresaria a propuesta de ella misma, con el consiguiente menoscabo de la función vigilante.

En relación con las garantías, el legislador se ha decantado por asemejar ambas figuras al otorgar, a los trabajadores designados¹⁰⁹⁴, varias de las previstas

¹⁰⁹⁴ Art. 30.4 de LPRL dispone: *"Los trabajadores designados ... gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del TRET..."*.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

para los representantes especializados¹⁰⁹⁵ pese a que el origen del nombramiento procede de sujetos antagónicos¹⁰⁹⁶. En este asunto, cabría entender que, de forma implícita, la LPRL no está contemplando la posibilidad de acumulación de cargos en una misma persona ya que dicha eventualidad se podría haber introducido, expresamente, en la redacción del texto.

Aunque trascienda las barreras de las empresas de reducida dimensión, debemos contemplar la hipotética situación que podría tener lugar en el seno de las preceptivas reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en las que, de forma paritaria, confluyen los representantes del banco social y los de la empresa. Como puede entenderse, el problema iría más allá de la simple ubicación de la persona empleada, con una duplicidad de cargos en la mesa de reuniones, que comportaría la indeterminación de posición en el órgano de participación (banco social o empresarial) puesto que se debería determinar la faceta principal respecto de la secundaria. En definitiva, el inconveniente fundamental lo encontraríamos en el antagonismo existente en las

¹⁰⁹⁵ Art. 37.1 de LPRL establece: "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".

¹⁰⁹⁶ STSJ Asturias de 18 diciembre de 1998; AS 1998\7558; nº 3148/1998; Rec. nº 2464/1998 que, en su fundamento jurídico 1º manifiesta: "...las garantías del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores aplicables a los miembros del Comité de Empresa y delegado de personal así como a los delegados sindicales... se extienden a los delegados de prevención... y a los miembros del Comité de Seguridad y Salud,... pues en el artículo 30 de la Ley se indica claramente que serán los trabajadores designados por el empresario los que gozarán de ellas".

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

funciones que tendría que desplegar una misma persona, que haría imposible la práctica de ambas tareas a la vez.

En conclusión, respecto a la posible compatibilidad de los roles de delegado de prevención y trabajador designado, pese a que formalmente no hay prohibición expresa para que una misma persona empleada desempeñe, al mismo tiempo, ambas ocupaciones de marcado carácter técnico, parece lógico deducir que si ejercita el cometido como uno de los delegado de prevención defendiendo los intereses de las personas trabajadoras, debería dimitir de su función representativa con anterioridad al acceso a la labor como trabajador designado de la empresa por la diáfana incompatibilidad que se ha demostrado, en el aspecto material de ambas funciones y, viceversa, en caso de ser designado delegado de prevención, con carácter previo, debería ser relevado de su función de trabajador designado de la empresa.

6.2. Técnico integrante del Servicio de Prevención Propio¹⁰⁹⁷

En este caso existe un manifiesto paralelismo con el caso precedente y, por consiguiente, cabría por dar por reproducidas las anteriores argumentaciones respecto del delegado de prevención y los miembros del Servicio de Prevención Propio¹⁰⁹⁸. No en vano ésta es otra de las referidas modalidades organizativas que apunta la normativa vigente para llevar a cabo la prevención en las empresas. Pese a ello, podemos toparnos con ciertas desigualdades entre ambas situaciones puesto que, en este caso, se trata del desempeño de un función asesora en el marco de una unidad de actuación organizada que actúa de forma colegiada.

La primera advertencia que cabría declarar antes de pasar al estudio del supuesto, es que se trataría de un caso extremadamente difícil de darse en las empresas de reducida dimensión por la importante

¹⁰⁹⁷ Conjunto de medios humanos pertenecientes a la empresa, necesarios para la realización de las actividades de prevención y que son regulados en el art. 31 de la LPRL y desarrollado su contenido en los arts. 14 y 15 del RSP.

¹⁰⁹⁸ El art. 31.2 de la LPRL lo define como: "...el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados".

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

desproporción presupuestaria que supondría, en el marco de sus recursos humanos y su economía¹⁰⁹⁹ la existencia de varias personas empleadas con dedicación exclusiva a la seguridad y salud en la empresa.

Al igual que ocurría con la figura del trabajador designado, tampoco hay una expresa prohibición legal sobre la compatibilidad de ambas funciones pero, a diferencia del primero, sí que podemos afirmar una mayor restricción legal a través de la apuntada exigencia de "exclusividad" de su actividad prevista en el aludido art. 15.1 del RSP para los integrantes de los servicios de prevención propios de las empresas. Entiendo que la indeterminación existente para el trabajador designado, se concreta para el integrante del servicio de prevención propio en virtud de la expresa exclusividad que se ramificaría más allá de la esfera laboral, alcanzando a una eventual faceta representativa de la persona empleada.

¹⁰⁹⁹ El art. 15.1 del RSP exige la dedicación exclusiva de sus miembros: *"El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo"*. En el mismo sentido, el art. 15.2 del RSP requiere, como mínimo de dos especialidades de las cuatro previstas en el RSP: *"El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas... Dichos expertos actuarán de forma coordinada, ... Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado Capítulo VI"*. La turbia redacción provoca la duda del número de personas que deben ejecutar las funciones, es decir, puede un mismo individuo con dos especialidades cumplir con la demanda legal o, por el contrario, son necesarios dos técnicos con independencia del número de especialidades con que cuente. Si bien, en un principio, había una inclinación por la segunda opción, finalmente hay un decantamiento por la primera, entre otras cosas, por las ventajas económicas que comporta.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

La comentada extensión del juego de las garantías propias de la representación unitaria contenida en el art. 30.4 de la LPRL, considero que también rige para los miembros del servicio de prevención de la empresa¹¹⁰⁰. Pese a la meridiana claridad del precepto aludido, podemos encontrar sectores jurisprudenciales¹¹⁰¹ en los que se defiende que la extensión se ciñe única y exclusivamente a los trabajadores designados no alcanzando, en el caso concreto de la sentencia de referencia, a los integrantes de la especialidad médica de los servicios de prevención propios que, con anterioridad, fueron componentes de los derogados servicios médicos de empresa¹¹⁰². No obstante, se advierte que la intención de la declaración del órgano judicial es prolongar el citado criterio más allá del sector sanitario y,

¹¹⁰⁰ Art. 30.4 in fine de LPRL establece: "Esta garantía (art. 68, letras a), b) y c) y el art. 56.4 del TRET.) alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo..."

¹¹⁰¹ STSJ Asturias de 18 diciembre de 1998; AS 1998\7558; n° 3148/1998; Rec. n° 2464/1998 que, en su fundamento jurídico 1° manifiesta: "...si bien integrará en su día el servicio de prevención, en cumplimiento de lo previsto en la disposición derogatoria de la Ley 31/1995, esta integración no determina por sí sola que disponga de las garantías antes citadas, pues en el artículo 30 de la Ley se indica claramente que serán los trabajadores designados por el empresario los que gozarán de ellas..."

¹¹⁰² La Disposición derogatoria única establece: "...continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención".

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

consecuentemente, ampliarlo a cualquier miembro integrante del mencionado servicio.

Si en el caso anterior ya se apuntó la inconveniencia de que una misma persona empleada llevase a cabo ambas funciones en el seno de la empresa, en el caso de los componentes del servicio de prevención propio, se refuerza la idea, por la implícita negación del legislador de dicha posibilidad al reservar a éstos una función exclusiva.

6.3. Personal médico¹¹⁰³.

La figura propuesta que nos ocupa en el presente apartado bien podía haberse tratado en los puntos anteriores, puesto que el personal médico para hacerse cargo de la prevención de riesgos en la empresa, salvo que se concierte con una entidad especializada ajena a la empresa, será un componente del servicio de prevención propio constituido por la misma empresaria o, extraordinariamente, uno de los trabajadores designados. Pero, precisamente, por su especial singularidad y la especificidad de sus funciones, estimo más oportuno extraerlo del punto anterior y dedicarle una atención particular.

Por otra parte, también debe hacerse hincapié que normalmente no se dará la casuística propuesta en empresas de reducida dimensión salvo que en ésta se opte por la constitución de un servicio de prevención mancomunado¹¹⁰⁴ entre varias empresas, variante prevista por el RSP del servicio de prevención propio.

¹¹⁰³ Responsable de la parcela médica que debe controlar el derecho a la vigilancia de la salud previsto en el art. 22 de la LPRL y desarrollado su contenido en el art. 37.3 del RSP.

¹¹⁰⁴ El art. 21.1 del RSP regula la materia: "*Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del Art. 15 de esta disposición*".

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

En este asunto volvemos a encontrar la carencia de regulación por parte del legislador y, por tanto, la posibilidad formal de que una persona empleada asuma ambas facetas. Pero, como ocurre en las situaciones anteriormente analizadas, estimo que en práctica, el desempeño unísono de las labores médicas y de representante especializado, tuviese una espinosa convivencia.

Por último, en referencia a la expresa obligación de sigilo profesional respecto a la pertinente información y documentación médica que se requiere tanto a los delegados de prevención ¹¹⁰⁵ como a los miembros integrantes del equipo médico¹¹⁰⁶ del servicio de prevención propio o como trabajador designado, puede que sea uno de los aspectos más sobresalientes a

¹¹⁰⁵ El tratamiento de los condicionantes sobre la información y documentación se aborda por el legislador en la enumeración de sus competencias en el art. 36.2. c) de la LPRL: " *Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad*".

¹¹⁰⁶ Art. 22.4 de la LPRL establece: "El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

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

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

tratar cuando se plantea la posibilidad de que ambas labores las pudiese ejecutar una misma persona empleada de la empresa. De su análisis comparado se pueden extraer las siguientes consideraciones:

1º. Como sucede en los casos anteriores, la regulación referente a ambas figuras tampoco hace ninguna observación sobre la posible compatibilidad de una y otra ocupación, bien porque el legislador no cayó en la cuenta de la posibilidad de tal circunstancia bien, como creo con mayor probabilidad, porque implícitamente da por hecho que la naturaleza del representante de las personas trabajadoras es totalmente incompatible con la ocupación propia del personal médico.

2º. De la lectura del art. 22.4 de la LPRL puede deducirse la incompatibilidad de los cargos citados: *el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención*, respecto de las funciones médicas al imponer el legislador que las personas externas al personal médico sólo tendrán derecho a la información de la conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos. En consonancia con ello, la propia norma indica expresamente en el art. 36.2 c)¹¹⁰⁷, al referirse a las competencias del representante

¹¹⁰⁷ *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.*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

especializado, que éste es considerado como una de esas figuras externas.

En este punto cabe reflexionar brevemente sobre una de las competencias que la ley le reserva al delegado de prevención en el art. 36.2 b) de la LPRL: *"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..."*. Si se pone en correspondencia con la redacción del aludido art. 22.4 de la LPRL: *"... el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones"*, puede concluirse que el propio legislador estima que el representante especializado es destinatario de las conclusiones de las evaluaciones médicas del personal de la empresa.

Sin perjuicio de tratarse de una materia que rebasaría el objeto prefijado para el trabajo, estimo que el texto de la LPRL vuelve a tener una laguna importante al no establecer ni las responsabilidades concretas ni las sanciones correspondientes a las mismas¹¹⁰⁸, puesto que entiendo que en ningún caso puede

¹¹⁰⁸ STSJ 17 de enero de 2002; 2002/8555; nº 22/2002; Rec. nº 937/2000: *"...el hecho de que los actos imputados fuesen realizados como delegados de prevención no impide su sanción como estrictamente labores, 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. 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 LPRL, justifican la posibilidad de sanción porque las funciones representativas u*

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

aplicarse, por extensión, lo previsto en la LPRL para el incumplimiento de las obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos¹¹⁰⁹ al carecer del obligado principio de tipicidad.

En definitiva, considero que el silencio regulador no implica carta blanca para que el personal médico pueda ejercer una misión representativa, puesto que la naturaleza de la labor médica, de forma implícita, requiere la exclusividad de funciones y, máxime, ante la eventualidad de configurarse como actividades contrapuestas.

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".

¹¹⁰⁹ El art. 29. 3 de la LPRL establece: "El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos 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...**".

6.4. El Recurso Preventivo¹¹¹⁰

El recurso preventivo, como ya se apuntó al incluirlo como uno de los elementos innovadores de la LPRL (apartado 2.2.3) se muestra como el instrumento idóneo para la comprobación de la correcta ejecución de las actividades de riesgo, de obligada instauración por la empresa en aquellos casos en que la norma lo tiene previsto¹¹¹¹ con independencia de su modalidad de organización

Con carácter previo al análisis de la posible coincidencia del recurso preventivo y el delegado de prevención en la misma persona, cabe elogiar que el legislador es preciso en la determinación de las posibles personas susceptibles de asumir el rol de recurso preventivo, ya que la modificación legal por la que se introduce el art. 32 bis de la LPRL, fija

¹¹¹⁰ Elementos preventivos reglamentados en el art. 4.3 de la Ley 54/2003, que incorpora el art. 32 bis al capítulo IV de la LPRL.

¹¹¹¹ El art. 4.3 de la Ley 54/2003 añade el art. 32 bis dentro del capítulo IV de la LPRL, introduciendo la figura del recurso preventivo cuando se den tres situaciones:

"a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas".

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

rotundamente quienes pueden serlo¹¹¹². Por el contrario, menos concreto es en el establecimiento de los requisitos¹¹¹³ de capacidad y de los medios exigibles.

Siguiendo el planteamiento propuesto en las figuras precedentes y, ante la posible confluencia de la labor representativa del delegado de prevención con la tarea técnica del recurso preventivo, cabe manifestar que su concurrencia en la misma persona es manifiestamente incompatible puesto que, como en el caso del trabajador designado y del técnico integrado en el servicio de prevención propio o mancomunado, aunque la norma no lo prohíbe expresamente o determine su incompatibilidad, tal discrepancia se deriva de las funciones, competencias y facultades encomendadas, así como las características propias de cada figura

¹¹¹² El art. 32 bis de la LPRL en sus apartados segundo y cuarto determina que se consideran recursos preventivos de la empresa: "a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa; b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa; c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario"

¹¹¹³ El art. 32.3 bis de la LPRL establece: "Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para 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".

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

preventiva. En absoluta sintonía con el CT 83/2010 de la ITSS¹¹¹⁴, la función más paradigmática del delegado de prevención, como representante especializado en materia preventiva de las personas trabajadoras, es la de vigilar y controlar la adecuación de la actividad preventiva de la empresa, por tanto, apenas podría desarrollar dicha ocupación si la empresa le encomendara ser recurso preventivo y, consecuentemente, encargado de desarrollar la actividad preventiva en su nombre. Obviamente, es palmario que habría un conflicto de intereses que impediría completamente el desempeño ambas funciones o actividades por la misma persona.

Una vez expresada, en términos generales, la ostensible naturaleza refractaria de ambas figuras, cabe apelar a situaciones particulares que pudieran acontecer en el devenir cotidiano y en las que, en aras a la preferencia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras sobre el derecho de representación, el delegado de prevención, de forma extraordinaria y por el tiempo imprescindible, podría compatibilizar ambas funciones en el marco del apartado 4 del art. 32 bis de la LPRL¹¹¹⁵ que, al prever que una persona trabajadora con ciertas condiciones,

¹¹¹⁴ Criterio técnico nº 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas op. Cit. pág. 103.

¹¹¹⁵ (...) el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

podiese ejercer la labor de recurso preventivo, habilitaría formalmente al delegado de prevención en su condición de persona trabajadora:

1º. Con independencia de la magnitud de la empresa, en el caso de que se dé una situación inesperada o, en caso de fuerza mayor, en la que se requiriera urgentemente la presencia de un recurso preventivo, siendo el delegado de prevención el único que cuenta con la formación y cualificación necesaria¹¹¹⁶. Tomando como referencia la situación de riesgo grave e inminente, así como el apremio del contexto que precisa de una respuesta diligente, considero que debería flexibilizarse la interpretación de incompatibilidad apuntada con anterioridad para garantizar la seguridad y salud laboral de las personas expuesta a la situación de gravedad e inminencia.

2º. En el caso de empresas de reducido tamaño, podríamos encontrar dos situaciones en las que también podría el delegado de prevención ejercer de recurso preventivo con motivo de una suspensión o interrupción de la contratación laboral de las personas trabajadoras. En primer lugar, en relación con el apartado anterior, ante una posible incapacidad temporal sobrevenida inesperadamente o la solicitud de un permiso retribuido por un fallecimiento repentino. La

¹¹¹⁶ Recuérdese que la preceptiva formación preventiva derivada del art. 37.2 de la LPRL podría avalar su capacitación para el desempeño de la función.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

reducida disponibilidad de recursos humanos en este tipo de empresas podría condicionar la eventualidad de contar con el preceptivo recurso preventivo y, consecuentemente, forzar la situación de nombrar para esa tarea al delegado de prevención. En segundo lugar, incluso en el caso de situaciones previstas con suficiente antelación, como podría ser una suspensión por nacimiento o el descanso por vacaciones de cualquier persona que tuviese la previsión de desempeñar la función de recurso preventivo, podría ser aceptable que se produjera la asignación empresarial como tal, del delegado de prevención.

Analizado el aspecto esencial de la posible confluencia de figuras, cabe hacer un examen de aspectos colaterales que estimo que pueden aportar claridad sobre su convivencia.

La intención del legislador al introducir, en la figura del recurso preventivo, parte del respeto a lo regulado en el capítulo V de la LPRL que aborda el tema representativo¹¹¹⁷, parece una demostración que no se pretende acoplar un nuevo contingente de recursos humanos para acometer la nueva obligación sino que, preferiblemente, será asumida por quienes ya

¹¹¹⁷ La Exposición de motivos V de la Ley 54/2003 es toda una declaración de voluntades: *"En todo caso, debe señalarse que la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa se ajustará a lo establecido en los artículos 36 y 39 de la Ley 31/1995 sobre competencias y facultades de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud"*.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

desempeñaban las tareas técnicas preventivas tanto propias como externas. En esta cuestión debemos hacer, inexcusable, remisión a lo tratado sobre las posibles compatibilidades en casos anteriores.

No obstante, pese a la voluntad de mantener una cierta endogamia para el ejercicio de la labor como recurso preventivo, la LPRL flexibiliza la posibilidad de nombramiento al establecer que cualquier persona empleada, con la preceptiva formación, puede ocuparse de la labor del recurso preventivo. Esta asunción de funciones se entiende que será subsidiaria y para el caso de la imposibilidad de llevarse a cabo por los sujetos enumerados con anterioridad puesto que el mismo art. 32.4 bis in fine establece: "*... tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario*".

Otro rasgo interesante a considerar de la regulación del instrumento que nos ocupa es la exigencia mínima formativa: el nivel básico. Parece incongruente o, por lo menos insuficiente, el criterio de requerir este nivel formativo para las actividades que se denominan "actividades o procesos que sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales" y que, a tenor de lo dispuesto reglamentariamente en el art. 22 bis del RSP¹¹¹⁸, son actividades que no tienen correspondencia con las funciones de promoción preventiva básica, colaborar en el control de los

¹¹¹⁸ Incorporado por el art. 1.8 del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

riesgos generales y cooperación que le reserva el art. 35.1 del RSP.

En relación con lo expuesto en el párrafo anterior, no pasa de forma desapercibida, la incomprensible dualidad reguladora de las actividades de riesgo: Las previstas en el anexo I del RSP y las enumeradas en el art. 22 bis del RSP. En referencia a este asunto, sería de interés entresacar dos aspectos:

1º. La ambigua aplicación de ambos preceptos al no concretarse el ejercicio de tales actividades en relación a la plantilla afectada¹¹¹⁹, a la regularidad de su exposición¹¹²⁰ o a cualquier otro criterio de interés que pudiese concernir.

2º. Puede argumentarse que el listado del mencionado anexo I del RSP es irrelevante respecto al establecimiento del recurso preventivo con lo que, una vez más, parece que se incrementa el contingente burocrático de recursos humanos sobre la seguridad y salud, con la consiguiente percepción de inutilidad de las obligaciones preventivas y el interés por el excesivo cumplimiento formal que adorna nuestra normativa. La excesiva presencia de elementos preventivos se hace más patente en el contexto de la actividad de

¹¹¹⁹Piéñese en una plantilla de más de 300 trabajadores en la que sólo dos operarios realizan trabajos eléctricos de alta tensión (actividad incluida en el anexo I).

¹¹²⁰Piéñese en la problemática con el colectivo de odontólogos por realizar trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según RD 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes (actividad incluida en el anexo I).

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

obras de construcción al desligar¹¹²¹ la asunción de la labor del recurso preventivo con la que desempeñaba el coordinador de seguridad en obras de construcción¹¹²².

La última reflexión que cabría exponer respecto de la eventual convivencia, en una misma persona, de las funciones del delegado de prevención y del recurso preventivo, vendría referida al capítulo de las garantías que gozan estas figuras. Es incontrovertible que el delegado de prevención tiene atribuidas unas garantías que expresamente le otorga la norma y que, pormenorizadamente, han sido analizadas en el apartado 5.3 (Garantías) del presente trabajo lo que contrasta con la figura del recurso preventivo que, inexplicablemente¹¹²³, no tiene reconocidas las garantías que la norma prevé tanto para los trabajadores designados como para los miembros del Servicio de prevención. Atendiendo a lo dispuesto en la NTP 994, excluye al recurso preventivo del ámbito de aplicación de estas garantías, basándose en una

¹¹²¹ El art. 7 de la Ley 54/2003 añade la decimocuarta disposición adicional a la LPRL en referencia a la coordinación de actividades empresariales en las obras de construcción. En ella se determina respecto a la presencia de recursos preventivos en las obras de construcción: *"Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra"*.

¹¹²² Figura introducida por el art. 3 del RD 1627/1997, de 24 de octubre (BOE de 25 de octubre de 1997) por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

¹¹²³ Véase STSJ de Madrid de 23 de febrero de 2015, (Nº de Recurso: 825/2014) en la que se entiende que la garantía del art. 30 de la LPRL no aplica en el caso de un Jefe de servicio al no ser miembro del servicio de prevención propio, aunque tiene la función de Director de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Medioambiente e I+D+I.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

resolución de consulta emitida en fecha 27 de febrero de 2009 por la Dirección General de Trabajo¹¹²⁴. Por consiguiente cabría plantearse si el delegado de prevención, en su faceta de recurso preventivo estaría blindado por las garantías que le concede la LPRL como delegado de prevención. Entiendo que la respuesta debe ser afirmativa debido a la extensión de su estatus representativo, la excepcionalidad del nombramiento, así como la heterogeneidad de los pronunciamientos judiciales que también alcanzarían a quienes desempeñan tareas preventivas en nombre de la empresa¹¹²⁵.

Como conclusión a la posible coexistencia del delegado de prevención con el recurso preventivo, reitero que, aunque no hay un veto taxativo por parte de la vigente normativa, los argumentos teleológicos mostrados inciden en la no concurrencia de ambas ocupaciones en un mismo sujeto salvo que estuviese en riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras por lo que, dado el rasgo de corta temporalidad del cometido, excepcionalmente, podría admitirse el concurso del delegado de prevención como recurso preventivo a diferencia del espacio temporal, más dilatado, que define al trabajador designado o al técnico adscrito al servicio de prevención propio o mancomunado.

¹¹²⁴GARCÍA GONZÁLEZ, G.: Régimen jurídico de los técnicos de prevención de riesgos laborales... *op.cit*, pág. 127.

¹¹²⁵ Véase STSJ de Galicia Sede Coruña de 23 de julio de 2014 (Nº de Recurso: 1825/2014) que extiende las garantías a quienes se ocupan de actividades preventivas en representación de la empresa

6.5. Coordinador de actividades preventivas¹¹²⁶

El objeto de estudio del presente punto es el medio de coordinación preferente previsto en el art. 13 del RD 171/2004, que obliga a las empresas a la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas cuando concurren las condiciones establecidas legalmente en el mismo, para la adecuada interacción de actividades el caso de la confluencia, en un mismo centro de trabajo, de operarios de varias empresas.

No debe confundirse, por tanto, con la figura apuntada del coordinador de seguridad en obras de construcción, figura estrictamente técnica, nombrada por el promotor de la obra y exclusivamente para el sector de la construcción.

La redacción de la regulación guarda una íntima relación con la del recurso preventivo en cuanto a la repetición metódica de quienes podrán desarrollar sus funciones con las peculiaridades que exige la coordinación de actividades¹¹²⁷. Pero, a diferencia del

¹¹²⁶Instrumento de apoyo preventivo ordenado en el art. 13 y ss. del RD 171/2004.

¹¹²⁷ Art. 13. 3 del RD 171/2004 determina que: "Podrán ser encargadas de la coordinación de las actividades preventivas las siguientes personas:

a) Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

caso anterior, hay tres singularidades de especial interés para el estudio de los distintos elementos que se están exponiendo.

1º. Se hace referencia expresa al delegado de prevención en el articulado del RD 171/2004¹¹²⁸ aunque sin mencionar la posibilidad de asumir la función coordinadora, limitándose el legislador a acomodar lo expuesto en la LPRL al tema de la coordinación de actividades preventivas.

2º. Para evitar la excesiva presencia de técnicos de prevención desarrollando diferentes tareas en un

concurrentes, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y con el artículo 12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.

c) Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.

d) Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

e) Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.

f) Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

En cualquier caso, la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes”.

¹¹²⁸ El capítulo VI del RD 171/2004 establece los derechos de los representantes de los trabajadores tanto en el marco del Delegado de Prevención como en el Comité de Seguridad Salud.

III EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

mismo entorno laboral, el legislador prevé, siempre que sea totalmente factible, la posibilidad de que la nombre a la misma persona para ejecutar las competencias propias del recurso preventivo y del coordinador¹¹²⁹ por lo que cabría asimilar ambas figuras respecto a la convivencia con el delegado de prevención y, consiguientemente, reproducir lo argumentado del el apartado precedente.

3º. La precisa enumeración que la LPRL establece de las funciones del coordinador de las actividades preventivas¹¹³⁰ permite la comparación con las propias del representante especializado y evidenciar las razonables incompatibilidades derivadas de sus cargos.

En definitiva, la conclusión a la posible coincidencia en una misma persona de ambas figuras, no difiere en demasía de lo establecido para los casos anteriores puesto que, aunque las argumentaciones sean diferentes, la posible aplicación práctica indica que su concurrencia no es lo más razonable.

¹¹²⁹ Art. 13. 4 del RD 171/2004: "Cuando los recursos preventivos de la empresa a la que pertenezcan deban estar presentes en el centro de trabajo, la persona o las personas a las que se asigne el cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior sólo será de aplicación cuando se trate de las personas previstas en los párrafos a) a d) del apartado anterior y siempre que ello sea compatible con el cumplimiento de la totalidad de las funciones que tuviera encomendadas".

¹¹³⁰ El art. 14 del RD 171/2004 recapitula taxativamente las funciones de la persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Una vez expuestos los contenidos previstos inicialmente para el objeto del presente trabajo, en este postrero apartado se pretende realizar un ejercicio de síntesis de las cuestiones, observaciones y deducciones que se han ido tratando, emitiendo y alcanzando, respectivamente, a lo largo de la investigación en base a las siguientes conclusiones generales:

- I. El delegado de prevención, figura protagonista de la representación especializada en el ámbito de la seguridad y salud laboral, no puede analizarse sin considerar el contexto temporal, poniéndose en valor sus antecedentes, y jurídico, respecto a sus fuentes precursoras, en el que surge, como elementos congénitos a su naturaleza.

- II. Atendiendo al primer criterio, el contexto temporal en el que nace, cabe asegurar que desde el último cuarto del S. XIX, han ido apareciendo normas que, además de regular aspectos relacionados con la seguridad de las personas trabajadoras, han contribuido, en mayor o menor medida, a la

CONCLUSIONES

conformación de la figura del delegado de prevención. Puede asegurarse que, en repetidas ocasiones, la limitada temporalidad de las normas precursoras de avances, tiene su explicación en la carencia de conciencia social para su respaldo, lo que origina dos escenarios bien determinados:

1°. En periodos de progreso, se enfatiza la efímera vigencia de las normas vanguardistas en las que se otorga mayor protagonismo a la representación del personal.

2°. En los ciclos de marcado talante conservador o, incluso dictatorial, la vigencia de la norma se dilata, a la par que aporta un consumado paternalismo que retarda y, ocasionalmente, enquistado, mediante representaciones vacías de contenido, el avance preventivo.

Específicamente, las figuras representativas del personal que fueron apareciendo en periodos de mayor proximidad temporal al nacimiento de la LPRL: El Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, el Enlace Sindical, el Vigilante de Seguridad o, incluso, el Delegado Minero conforman claros referentes, con diversas intensidades, de la figura del delegado de prevención y, cada una de ellas puede vanagloriarse que, por acción u omisión han apadrinado el nacimiento del delegado de prevención.

CONCLUSIONES

III. En referencia al segundo criterio, el estrictamente jurídico, el delegado de prevención surge a partir de una triple fuerza impulsora: El Convenio 155 de la OIT, la DM 89/391 y el art. 40.2 de la CE. La conjunción de este triunvirato legal conforma la actual regulación del representante especializado en el que cabe hacer dos reseñas capitales:

1°. En el espacio europeo, el cumplimiento de la transposición de la DM 89/391 y la excesiva fidelidad en que incurre el legislador a la literalidad del texto, comporta una manifiesta indeterminación de la norma resultante por lo que, como consecuencia de ello, se produce una patente ambigüedad en algunos de sus preceptos que desemboca, necesariamente, en incertidumbres que no resuelve el legislador nacional.

2°. En el ámbito interno, existe un marcado apoyo de la normativa interna preexistente, encarnada, principalmente, por lo dispuesto en el capítulo II del TRET que absorbe, en exceso, la regulación del delegado de prevención provocando, en no pocas ocasiones, una regulación contradictoria y, en otras, incongruentes por lo que cabría una profunda revisión de aquellos puntos que resultan indeterminados.

CONCLUSIONES

IV. Tomando como referente la LPRL, norma clave en el ámbito preventivo que, incuestionablemente, marca una nítida frontera de modernización de la regulación en materia de prevención de riesgos laborales, cabe atribuirle, con carácter general, las siguientes aportaciones:

- 1°. Da respuesta a la necesidad de una nueva concepción que integra las diferentes técnicas preventivas, conduciendo a una nueva "cultura" que sustituye al pensamiento rehabilitador por el preventivo.
- 2°. Regula los nuevos espacios que van surgiendo en el mercado laboral, apuntando a innovadores factores de riesgo que puedan comprometer la seguridad y salud.
- 3°. Propone las bases de una adecuada, aunque mejorable, integración de las estrategias preventivas en todos los niveles de la empresa de las cuales, el delegado de prevención, se sitúa en una posición de privilegio.
- 4°. Delimita una serie de concretas obligaciones específicas que van a ser el eje vertebrador de la práctica preventiva de las empresas, así como el núcleo de la vigilancia de los delegados de prevención.
- 5°. Comporta una cierta flexibilidad en el contexto obligacional de las empresas al extenderse, tanto a una serie de colectivos especialmente protegidos, como a la demanda de

CONCLUSIONES

la cautela a terceros ajenos a las relaciones laborales.

6°. Dispone que los elementos innovadores consoliden el progreso preventivo calando en el tejido empresarial al reforzar las nuevas estructuras preventivas que agrega la LPRL.

V. Focalizando sobre la figura del delegado de prevención, cabría demandar al legislador un mayor rigor en la precisión terminológica de los diferentes tipos de representaciones existentes en la empresa, para no entrar en las argumentadas contradicciones expuestas a lo largo del trabajo como fuente de conflicto entre ellas.

VI. En correspondencia con lo suscitado anteriormente, el delegado de prevención exige, por su naturaleza y dimensión representativa, la concreción de ciertos aspectos del mandato que, tras más de cinco lustros, siguen siendo una asignatura pendiente: criterios de funcionamiento de los órganos, procedimiento electoral, mandato, facilidades para el desempeño de la función, cese entre otras, que clarifiquen y diferencien su labor respecto del representante unitario.

CONCLUSIONES

- VII. La facilitación a la plantilla de los derechos información, consulta, participación y representación específica en materia de prevención de riesgos laborales precisa de una mayor claridad puesto que, con ello, se eliminarían constantes confusiones derivadas de su contenido y, consiguientemente, mejoraría su aplicación práctica.
- VIII. El delegado de prevención, como representante específico y especializado de los trabajadores y trabajadoras respecto a la seguridad y salud laboral necesita, por su relevancia, un progresivo incremento de su autonomía en relación a la representación unitaria y sindical. La concesión de una mayor singularidad no debería conllevar la donación desatinada de créditos horarios, sino que, su disfrute racional, debe repercutir en una mejora de la integración preventiva en la empresa y, con ello, una prosperidad del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- IX. La particularidad de la seguridad y salud laboral, requiere un mayor criterio delimitador que el propuesto en base a la plantilla del centro. Aspectos tan fundamentales como la actividad de la empresa, el porcentaje de personas empleadas con contratación temporal o su edad, debería ser

CONCLUSIONES

considerado a la hora de establecer el crédito horario a favor de los delegados de prevención y su escala resultante. La aplicación derivada de la regulación estatutaria, limita la efectividad de su contenido y priva del margen de maniobra que sería deseable para este tipo de representación.

- X. La integración de la prevención en el seno empresarial exige una mayor consideración de su naturaleza en cuanto a las obligaciones a respetar. Consecuentemente, la legislación debe favorecer la implantación de los mecanismos de representación especializados en las empresas de reducida dimensión, tal y como hace con la discriminación positiva de las personas trabajadoras especialmente protegidas.

- XI. La determinación en la LPRL de la asunción por parte del delegado de prevención del cometido de las competencias legales reservadas al Comité de Seguridad y Salud en empresas con una plantilla inferior a cincuenta personas empleadas, debería tener una mayor concreción en su regulación. Este asunto se agrava en empresas de menos de treinta personas empleadas al no tener la posibilidad de compartir su labor con otras personas representantes. Esto, a su vez, conlleva la

CONCLUSIONES

confusión entre los órganos de representación y de participación en prevención de riesgos laborales.

- XII. La existencia fundamental de la representación especializada en seguridad y salud laboral, a través de los delegados de prevención, demanda una clarificación de la regulación de su existencia en las pequeñas y medianas empresas. Su ausencia en este colectivo empresarial redundaría en una carencia del control de las obligaciones empresariales o, a lo sumo, en un simple cumplimiento formal que nunca incide en la raíz del problema. La posibilidad de solventar el vacío aludido a través de la negociación colectiva, no está teniendo excesiva aceptación práctica en la microempresa. Tal vez, cabría acudir, como se hace en un escaso número de convenios colectivos, a la figura de los delegados sectoriales o territoriales que podrían desempeñar su función representativa en varias entidades de reducida plantilla a la vez a modo de "delegado de prevención mancomunado".
- XIII. A propósito de la negociación colectiva sería muy conveniente que en la cartera de propuestas de los negociadores, se incorporase la habitualidad de la inclusión y desarrollo a través de ella, de aspectos específicos a la actividad propia del sector productivo que se trate sobre seguridad y

CONCLUSIONES

salud laboral en pos de un incremento de las medidas preventivas y no la simple y baldía remisión a la LPRL, así como las sempiternas cláusulas genéricas que reiteran arcaicas disposiciones.

XIV. La implantación racional y eficiente de medidas dinamizadoras en el ámbito formativo para los delegados de prevención se hace imprescindible, debiendo desecharse los cursos en serie e indeterminados que se imparten, en la mayoría de los casos, para el infructuoso cumplimiento burocrático de la LPRL. Junto a ello, el efectivo control del aprovechamiento de los mismos a través de los sistemas de evaluación y su periódico reciclaje para que actúe sobre la calidad de la representación especializada.

XV. Por último y en definitiva, todo lo recogido en estas conclusiones se resumiría en la necesidad del indispensable desarrollo armónico del capítulo V de la LPRL, que implique la definitiva integración de la seguridad y salud laboral en el marco de los órganos de representación y participación dando, de una vez por todas, contenido efectivo a los derechos de consulta, representación y participación de las personas trabajadoras y no,

CONCLUSIONES

simplemente, a la búsqueda de un cumplimiento formal de las obligaciones empresariales.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUT GARCÍA, C. Curso sobre prevención de riesgos laborales, Publicacions de la Universitat Jaume I, Castellón, 1998.
- ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L., LÓPEZ GANDÍA, J. y SALA FRANCO, T.: *Derecho del Trabajo Tomo I. Fuentes y Relaciones Colectivas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.
- ALEGRE NUENO, M. Las facultades de los delegados de prevención en relación con la evaluación de riesgo *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 137. Wolters Kluwer, Madrid, 2016.
- ALEGRE NUENO, M. El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020. Capítulo VI La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., y DÍAZ AZNARTE, M^a T.: "El Delegado de Prevención en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", VV. AA.: *XIV Jornadas andaluzas universitarias de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Coord. R. Escudero, CARL, Sevilla, 1995.
- ÁLVAREZ ALONSO, D. *Representación y participación de los trabajadores en la Empresa. Cap. V.*

Bibliografía

- Facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores.* Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.
- ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., y TRUJILLO VILLANUEVA, F.: *"La intervención de los trabajadores y sus representantes en la nueva Ley de Prevención de Riesgos"*, VV. AA.: XIV Jornadas andaluzas universitarias de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Coord. R. Escudero, CARL, Sevilla, 1995.
- ALVAREZ MONTERO, A. El delegado de prevención. Estudio crítico en su régimen jurídico. Comares. 2001.
- BARBERO MARCOS, J. y MATEOS BEATO, A.: *Aspectos prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Lex Nova, 1997.
- BLASCO PELLICER, A.: *Análisis práctico de la Ley de Prevención de riesgos laborales. Cap. 13 El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador.* Aranzadi. 2016.
- BONILLA BLASCO J. *El desarrollo de la Ley de prevención de riesgos laborales por convenio colectivo. La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo: X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.* 1997.
- BOZA PRO, G. *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores.* Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

Bibliografía

- CAMAS RODA, F.: *La normativa internacional y comunitaria de seguridad y salud en el trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.
- CAMPS RUIZ, L.: *La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
- CARDENAL CARRO, M.: *Criterio del Tribunal Supremo acerca de la elección de los Delegados de Prevención y el respeto a la proporcionalidad con la representación unitaria*, Aranzadi Social nº 13, Madrid, 1998.
- CASAS BAAMONDE, M^a E., A., PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y VALDÉS DAL-RÉ, F. et alli: *Seguridad y salud en el trabajo*, La Ley - Actualidad, Madrid, 1997.
- CORDÓN ROSADO, M.R: Régimen jurídico de delegados de prevención y miembros de comités de seguridad y salud laboral. Tesis doctoral leída en la Universidad de Extremadura. Director: Rubio Sánchez, Francisco. 2015.
- CRUZ VILLALÓN, J.: *La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales*, Temas Laborales nº 26, 1993.
- Dirección General de la ITSS. Criterio técnico nº 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo.
http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_83-2010.pdf

Bibliografía

- Dirección General de la ITSS. Criterio Técnico 43/2005 sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva de la Dirección General de la ITSS.
<https://adetik.files.wordpress.com/2012/12/criterio-tecnico-acceso-documentacion.pdf>
- ESPUNY TOMÁS, M^a J. Aproximación histórica al principio de igualdad de género: el empleo femenino después de la guerra (II) IUS Labor 1/2007.
- ESPUNY TOMÁS, M^a J., PAZ TORRES, O. et alli: *Esquemas de Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: *Análisis práctico de la Ley de Prevención de riesgos laborales. Cap. 15 La prevención de riesgos laborales en caso de maternidad*. Aranzadi. 2016.
- GALIANA MORENO, J. M. y GARCÍA ROMERO, B.: *La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español*, Revista del MTAS n° 43, Madrid, 1998.
- GARCÍA GONZÁLEZ, G. El Reglamento de policía minera de 1897: sus principales aportaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Iuslabor, N°. 1, 2008.
- GARCÍA GONZÁLEZ, G.: Seguridad e higiene en el trabajo durante el primer franquismo: estructuras jurídicas e institucionales. Lex Social: Revista De Derechos Sociales, 7(1), 2017.

Bibliografía

https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2389

- GARCÍA GONZÁLEZ, G.: Régimen jurídico de los técnicos de prevención de riesgos laborales: Obligaciones, garantías y responsabilidades. Dykinson. 2019
- GARRIDO PÉREZ, E.: *La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995, Relaciones Laborales n° 20*, Madrid, 1997.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: *La maternidad y la consideración jurídico - laboral y de Seguridad Social, CES, colección de Estudios n° 159*. Madrid. 2004.
- GOERLICH PESET, J.M. (coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La Nueva Regulación del Trabajo a Distancia*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO, J.: *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Historia de un proceso de debate y consenso*. Tribuna Social n° 73, 1997.
- GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F.: *La regulación legal de los representantes de los trabajadores en la empresa*, Fundación Confemetal, Madrid, 2000.

Bibliografía

- GONZÁLEZ DÍAZ, F. A.: La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales, CES, colección de Estudios nº 125. Madrid. 2002.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentario a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Madrid, 1996.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: *Derechos y deberes en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Tribuna Social nº 73, 1997.
- IGARTUA MIRÓ, M.T. Compendio de prevención de riesgos laborales. Laborum. Murcia. 2001.
- IGARTUA MIRÓ, M.T. Garantía de la seguridad y salud en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: mucho ruido y pocas nueces. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 458. 2021.
- IGLESIAS CABERO, M., BOTANA LÓPEZ, J. M., SAGARDOY DE SIMÓN, I., FERNÁNDEZ MARCOS, L., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Civitas, Madrid, 1997.
- INSHT: Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa. Madrid 2006.
- INSHT (2009) Informe de la VII Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en:

Bibliografía

http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/Informes/Propios/Desarrollados/Ficheros/Informe_%20ENGE%202009.pdf [consulta 18/04/2018].

- INSST: *La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la "Encuesta anual laboral 2016"*. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/la-gestion-preventiva-en-las-empresas-en-espana.-analisis-del-modulo-de-prevencion-de-riesgos-laborales-de-la-encuesta-anual-laboral-2016-ano-2018>
- INSST. Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al covid-19. Recomendaciones para el empleado. <https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f>
- INSST. Orientaciones ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al covid-19. Recomendaciones para el empresario. <https://www.insst.es/documents/94886/720644/Orientaciones+ergon%C3%B3micas+para+trabajos+a+distancia+con+ordenador+debido+al+covid-19.pdf/3df6c166-2da6-4bb3-8f92-c909a306c9cb?t=162629854937715>
- LÓPEZ BALAGUER, M. FERNÁNDEZ PRATS, C. y GARCÍA TESTAL E. Los Derechos de Conciliación en la Empresa Capítulo III. Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de un menor de nueve meses. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

Bibliografía

- LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J. F.: *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- MELLA MÉNDEZ, L.: Los delegados de prevención: algunos puntos críticos. *Aranzadi Social* n° 6, Junio 2003.
- NÚÑEZ GONZÁLEZ, C., *La evaluación de los riesgos derivados del trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- NÚÑEZ GONZÁLEZ, C. El deber de colaboración del trabajador en la prevención de riesgos laborales, *Revista de derecho social*, N° 75, 2016
- PÉREZ MERLOS, R.: Análisis sobre la formación en prevención de riesgos laborales en España. *Luces y sombras*, Carta Gráfica S.L., Junio 2017.
- MOLINA BENITO, J.A.: *Historia de la seguridad en el trabajo en España*, Ed: Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, Valladolid, 2006.
https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/08/historia_seguridad-espaa.pdf
- MORENO SOLANA, A. *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- ROMERAL HERNÁNDEZ, J: *El delegado de prevención: perfil y competencias*. Tesis doctoral leída en la Universidad Rey Juan Carlos. 2007. Directores: Martín Jiménez, Rodrigo y Sempere Navarro, A.V.

Bibliografía

- ROSAT ACED, I., JIMÉNEZ LUJÁN, J.J. *La Prevención de Riesgos Laborales en las Comunidades de Propietarios*. Dossier PH nº 43. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- PALOMO VÉLEZ, RODRIGO I. *El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa*. Cap. 7 Competencias de representantes unitarios con funciones especiales. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales como transposición de la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo*. Tribuna Social nº 73, 1997.
- PURCALLA BONILLA, M. A.: *Delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud: Reflexiones acerca de su interpretación judicial*. Centro de Estudios Financieros nº 2004, Madrid, 2000.
- PURCALLA BONILLA, M. A. y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: *Notas sobre la figura del "Delegado de Prevención"*, Relaciones Laborales nº 20, Madrid, 1997.
- RUBIO RUIZ, A.: *Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la Prevención de Riesgos Laborales*, Fundación Confemetal, Madrid, 2002.
- SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

Bibliografía

- SALA FRANCO, T.: *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- SALCEDO BELTRÁN, M. C: *Los delegados de prevención: Características y métodos de designación*. Revista de Economía, Trabajo y Sociedad nº 5, 1997.
- SÁNCHEZ FIERRO, J.: *Mutuas de Accidente de Trabajo: aportación presente y futura a la Prevención de Riesgos Laborales*. Tribuna Social nº 73. 1997.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 1996.
- TOMÁS Y VALIENTE, F. *Manual de Historia del Derecho Español*. Tecnos, Madrid, 2013.
- TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo*, Colex, Madrid, 2002.
- TUÑÓN DE LARA, M.: *El movimiento obrero en la historia de España*, Ed. Sarpe, Madrid, 1985.
- VALDÉS DAL-REÍ, F.: *La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Tribuna Social nº 73, 1997.
- VIÑAO FRAGO, A. *La alfabetización en España: un proceso cambiante de un mundo multiforme*. Moreno Martínez, P.L. y Navarro García, C. (Coords.) *Perspectivas históricas de la educación de personas adultas*. Volumen 3, Nº1. Universidad de Salamanca.

Bibliografía

http://www.usal.es/efora/efora_03/articulos_efora_03/n3_01_vinao.pdf

Bibliografía

JURISPRUDENCIA

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas

1. STJCE 12 de Junio 2003; Sala 5ª; Rec. n° C-425/2001

Tribunal Constitucional

1. STC 31 de enero de 2000; RTC 2000\30; Rec. Amparo n° 2844/1998.
2. Auto 6 de abril de 2000; RTC 2000\98; Rec. de Amparo n° 4076/1998.

Tribunal Supremo

1. STS 24 de septiembre de 1991.
2. STS de 24 diciembre 1992; RJ 1992\10364.
3. STS 3 diciembre de 1997 ; RJ 1997/9898; Rec. n° 1087/1997.
4. STS 15 junio 1998; RJ 1998\5702; Rec. n° 4863/1997.
5. STS 19 octubre 1998; RJ 1998\9295; Rec. n° 330/1998.
6. STS 14 junio 1999; RJ 1999\6007; Rec. n° 3997/1998.
7. STS 30 de abril 2001; RJ 2001/10564; Rec. n° 178/2014.
8. STS 29 de febrero de 2008; Rec. n° 657/2007.
9. STS de 31 de marzo de 2009, Rec n° 81/2008
10. STS 10 de junio de 2015; RJ 3046/2015; Rec. n° 178/2014.
11. STS 16 de febrero de 2016; RJ 900/2016; Rec. n° 250/2014.
12. STS de 16 de noviembre de 2016; n° 956/2016; Recurso n° 3757/2014. Cendoj: 28079140012016100911.

Jurisprudencia y Convenios Colectivos

Audiencia Nacional

- 1.SAN 25 de marzo de 1997; AS 1997\747; nº 39/1997; Proc. nº 7/1997.
- 2.SAN 31 de octubre de 1997; EDJ 1997/15203; Proc. nº 124/1997.
- 3.SAN 21 de julio de 1998; EDJ 1998/20798; nº 81/1998.
- 4.SAN 25 septiembre de 1998; AS 1998\3448; nº 86/1998; Proc. nº 106/1998
- 5.SAN 21 de noviembre de 2001; N°: 101/2001; Proc. nº: 101/2001

TSJ Andalucía

1. STSJ (Granada) 27 de abril de 2000; AS 2000\2593; nº 1242/2000; Rec. nº 122/2000.
2. STSJ (Málaga) 5 de julio de 1999; EDJ 1999/26060; nº 1666/1999, Rec. nº 68/1999.
3. STSJ (Málaga) 11 de febrero de 2000; 2000/3879; nº 291/2000, Rec. nº 2273/1999.
4. STSJ (Málaga) 3 de marzo de 2000; nº 431/2000, Rec. nº 2492/1999.
5. STSJ (Málaga) 16 de junio de 2000; EDJ 2000/36327; nº 1161/2000; Rec. nº 483/2000.
6. STSJ (Sevilla) 6 de abril de 1999; EDJ 1999/27167; nº 1162/1999, Rec. nº 396/1999.
7. STSJ (Sevilla) 8 de febrero de 2000; AS 2000\3213; nº 426/2000; Rec. nº 4370/1999.

TSJ Aragón

1. STSJ 19 de marzo de 1997; AS 1997\997; nº 247/1997; Rec. nº 106/1997.
2. STSJ 15 de febrero de 2000; 2000/9706; nº 144/2000, Rec. nº 4/2000.

Jurisprudencia y Convenios Colectivos

TSJ Asturias

1. STSJ 18 de diciembre de 1998 ; AS 1998\7558 ; n° 3148/1998; Rec. n° 2464/1998

TSJ Canarias (Sta. Cruz de Tenerife)

1. STSJ 31 de julio de 2001; Rec. n° 913/2000.

TSJ Cantabria

1. STSJ 9 de abril de 1997; AS 1997\1430; n° 267/1997; Rec. n° 277/1997.
2. STSJ 1 de octubre de 1998; 1998/35605; n° 1049/1998; Rec. n° 1104/1998.
3. STSJ 6 de agosto de 1999; AS 1999\3388; n° 902/1999; Rec. n° 921/1999.
4. STSJ 17 de enero de 2002; 2002/8555; n° 22/2002; Rec. n° 937/2000

TSJ Castilla -La Mancha

1. STSJ 14 de diciembre de 2000; 2000/56408; n° 1454/2000; Rec. n° 1148/2000.

TSJ Cataluña

1. STSJ 17 de marzo de 1998; AS 1998\2464; n° 2178/1998; Rec. n° 6180/1997.
2. STSJ 11 de noviembre de 1999; n° 8078/1999; Rec. n° 4600/1999
3. STSJ 4 de julio de 2000; 2000/29278; n° 5819/2000, Rec. n° 1705/2000.
4. STSJ 7 de marzo de 2001; 2001/5816; n° 2124/2001, Rec. n° 8352/2000.
5. STSJ de Cataluña de 17 de febrero de 2017; Rec. n° 7490/2016.

Jurisprudencia y Convenios Colectivos

TSJ Galicia

1. STSJ 16 de septiembre de 1998; AS 1998\2805; n° 7/1998
2. STSJ 7 de febrero de 2000; AS 2000\118; Rec. n° 5436/1999
3. STSJ de Galicia de 23 de julio de 2014; Rec. n° 1825/2014

TSJ Madrid

1. STSJ 19 de septiembre de 1996; AS 1996\3535; Rec. n° 4443/1996.
2. STSJ 6 de noviembre de 1997; AS 1997\3767.
3. STSJ 17 de octubre de 2000; n° 529/2000; Rec. n° 4182/2000.
4. STSJ 18 de julio de 2001; 2001/72228; n° 574/2001; Rec. n° 3287/2001.
5. STSJ de Madrid de 23 de febrero de 2015, Rec. 825/2014

TSJ Murcia

1. STSJ 16 de julio 1997; AS 1997\2949; n° 1044/1997; Rec. n° 207/1997.

TSJ Comunidad Valenciana

1. STSJ 9 de diciembre de 1999; 1999/57460; n° 3881/1999; Rec. n° 3659/1999.
2. STSJ 24 de enero de 2013; n° 138/2013; Rec. n° 3092/2012.

CONVENIOS COLECTIVOS Interprovinciales

- Actividad: Pastas, Papel y Cartón; Código n° 9903955; BOE: 3/8/1995.
- Actividad: Sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado; Código n° 9006955; BOE: 4/8/1995
- Actividad: Limpieza de edificios y locales; Código n° 9915625; BOE: 18/7/2011.
- Actividad: Lidl Supermercados, SAU; Código n° 901024020120106; BOE: 8/6/2016.
- Actividad: Grupo Asegurador Reale; Código n° 90012383011999; BOE: 13/6/2017.
- Actividad: Verallia Spain, SA, fábricas; Código n° 90006611011988; BOE: 9/8/2017
- Actividad: MDL Distribución; Código n° 90102742012017; BOE: 22/8/2017
- Actividad: Dentoesthetic Centro de Salud y Estética Dental, SL. Código n°90102712012017 BOE 6/7/2017
- Actividad: Industria fotográfica; Código n° 99002235011981; BOE: 22/8/2017.
- Actividad: Corcho; Código n° 99010185011996; BOE: 18/10/2017.
- Actividad: Grupo de empresas JD-Sprinter - Sprinter Megacentros del Deporte, SL, y JD-Spain Sports Fashion 2010, SL; Código n° 90014663012006. BOE: 9/11/2017.
- Actividad: Icono Enterprise, SL.; Código n°

Jurisprudencia y Convenios Colectivos

- 90101982012014; BOE: 1/12/2017
- Actividad: Industrias de granjas avícolas y otros animales; Código n° 99002415011982; BOE: 1/1/2018.
 - Actividad: ONCE y su personal; Código n° 90003912011984; BOE: 18/1/2018
 - Actividad: Empresas de seguridad; Código 99004615011982; BOE: 1/2/2018.
 - Actividad: Sector de industrias de pastas alimenticias; Código 99004615011982; BOE: 1/2/2018.
 - Actividad: Groundforce. Código n° 90016423012007 BOE: 21/2/2018.
 - Actividad: Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes; Código n° 90102932012018; BOE: 28/2/2018.
 - Actividad: Industrias lácteas y sus derivados; Código n° 99003175011981; BOE: 12/6/2018.
 - Actividad: Fertiberia, SA. Código n° 90009332011995; BOE: 6/8/2018
 - Actividad: Comercio de flores y plantas; Código n°99001125011982; BOE: 6/9/2018
 - Actividad: Tripulantes pilotos de líneas aéreas; Código n° 90002650011982; BOE: 7/9/2018
 - Actividad: Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; Código n° 99002045011981; BOE: 23/11/2018
 - Actividad: Colegios mayores universitarios privados; Código n° 99009355011995; BOE: 4/1/2019
 - Actividad: Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados; Código n.º 99011915011998; BOE: 13/2/2019

Jurisprudencia y Convenios Colectivos

- Actividad: Grupo de empresas Mercadona, S.A. y Forns Valencians Forva, S.A. Unipersonal; Código n° 90100183012014; BOE: 18/2/2019.
- Actividad: CC estatal de perfumería y afines; Código n°: 99004015011984; BOE: 20/8/2019
- Actividad: Ciclo integral del agua (2018-2022); Código n° 99014365012003; BOE: 3/10/2019.
- Actividad: Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida; Código n° 99004935011982; BOE: 11/10/2019
- Actividad: Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM); código n° 99003435011900; BOE: 19/12/2019.
- Actividad: Centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos; Código n.º 99009675011995; BOE: 28/12/2020

CONVENIOS COLECTIVOS Autonómicos

ANDALUCÍA

- Actividad: Puertos; Código 7100472 BOJA: 27/11/2007.

ASTURIAS

- Actividad: Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios; Código nº 3300255; BOPA: 21/7/2007.

BALEARES

- Actividad: Laboratorios de prótesis dental; Código: 07002275012002; BOCAIB: 22/11/2001
- Actividad: Sector de establecimientos sanitarios, hospitalización, consulta y asistencia de Baleares; Código nº 07000345011982; BOIB: 16/09/2017.

CANTABRIA

- Actividad: Industrias de Fabricación, Venta y Distribución de Pan; Código nº 39000755011981; BOC: 14/10/2016.
- Actividad: Comercio del Metal de Cantabria; Código nº 39000315011981; BOC: 6/6/2018.
- Actividad: Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y Bebidas de la región de Cantabria; Código nº 39001065011981; BOC: 28/6/2018.
- Actividad: Industria química; Código: 39000815011981; BOC: 12/7/2019.

Jurisprudencia y Convenios Colectivos

CATALUÑA

- Actividad: Residencias privadas de la 3ª edad de iniciativa social; Código nº 7900612; DOGC: 23/11/2006.
- Actividad: Masas congeladas; Código: 79000965011994; BOGC: 2/5/2019.
- Actividad: Preparados alimenticios y productos dietéticos; Código: 79000625011994; BOGC: 19/6/2020.

GALICIA

- Actividad: Editoriales; Código nº 8200425; DOG: 24/11/2008.
- Actividad: Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja; Código nº 26000105011981; BOR: 7/5/2018
- Actividad: Empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia; Código nº 82000895012006; DOG: 10/6/2019.

LA RIOJA

- Actividad: Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja; Código nº 26000105011981; BOR: 7/5/2018

Jurisprudencia y Convenios Colectivos

MADRID

- Actividad: Yesos, escayolas y prefabricados (industrias); Código: 2800405; BOCM: 13/11/2002; Mg.: 5110/1996
- Actividad: Sector Mayoristas y Exportadores de Pescados de la Comunidad de Madrid; código n° 28002785011982; BOCM; 28/2/2015.
- Actividad: Comercio de la Piel Código n° 28000775011981. BOCM de 7/8/2019.
- Actividad: Sector de Comercio Vario Código n° 2800805 BOCM: 26 de octubre de 2019.
- Actividad: Transitarios de Madrid; Código n° 20191102; BOCM: 2/11/2019

MURCIA

- Actividad: Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia; Código: 3000515; BORM: 17/7/2010
- Actividad: Agrícola, forestal y pecuario; Código n° 3000045; BORM: 6/3/2018

NAVARRA

- Actividad: Limpieza de edificios y locales; BON: 10/4/2017.
- Actividad: Sector Comercio del Metal; Código n° 31002005011982; BON: 12/11/2019

COMUNIDAD VALENCIANA

- Actividad: Madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana; Código n° 80100085012017; DOGV 8/8/2019.

CONVENIOS COLECTIVOS Provinciales

MADRID

- Actividad: Derivados del Cemento; Código: 28001175011982; BOP: 28/8/2018.

SEGOVIA

- Actividad: Derivados del Cemento; Código: 40000135011982; BOP: 6/2/2019.

VALENCIA

- Actividad: Administración Pública (ayuntamiento de Cofrentes); Código: 46101392012018; BOP: 23/5/2018