

## Consulta de 26 de noviembre de 2007. Información de los Delegados de Prevención. DG Trabajo

### LA LEY 4349/2007

Se recibe en esta Dirección General de Trabajo, con fecha de registro de entrada de 16 de noviembre de 2007, escrito de consulta de D. Luis Amable....., Responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, .....remitida por la **Subdirección General para la Prevención de Riesgos Laborales y las Políticas de Igualdad**, al estimar el objeto de la consulta competencia del presente Centro Directivo, desde el cual se informa:

**1.** La consulta realizada se refiere a una empresa con plantilla superior a los 1500 trabajadores, distribuida en varios centros de trabajo comprendidos en provincias de comunidades autónomas distintas a lo largo de la península. De forma reciente se ha realizado una **encuesta para la evaluación de riesgos psicosociales**, para lo cual algunos **Delegados de Prevención** han solicitado cada **encuesta individualmente cumplimentada**, ante lo cual **la empresa ha manifestado su negativa atendiendo a la confidencialidad de los datos**.

**2.** Los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo son los Delegados de Prevención (art. 35.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LA LEY 3838/1995), Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LA LEY 3838/1995)).

El conjunto de derechos que atribuye la LPRL a los Delegados de Prevención pueden ser clasificados en: informativos; de propuesta; de comunicación y actuación; y de decisión.

La configuración legal de las competencias y facultades de los delegados de prevención en relación con la materia objeto de consulta, se expone en los siguientes artículos de **la LPRL**:

"Art. 36.1.- 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.
- 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.
- d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

*Artículo 36.2.- En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:*

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, ..., pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.*
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 182 y 233 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.*
- c) 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, ..."*

De las competencias legalmente atribuidas a los Delegados de Prevención, en materia de vigilancia, control, mejora, coordinación y participación de la acción preventiva en el entorno de la empresa se derivan unas facultades legislativamente precisadas, que permiten acceder a un amplio abanico de documentación señalada en los párrafos anteriores, con la exclusiva limitación de la información médica de carácter personal de los trabajadores, salvo consentimiento expreso del trabajador. Las limitaciones al conocimiento de la información médica no impiden al empresario y otras personas con competencias de naturaleza preventiva en la empresa conocer

"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..."

"Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables, las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores."

Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, planificación de la actividad preventiva, práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo las conclusiones de los reconocimientos médicos de los trabajadores en relación con el trabajo que desarrollen.

**3.** Abordando de forma nuclear la materia objeto de consulta y tomando en consideración las precisiones legislativas mencionadas en el punto 2 de este escrito, no resulta desorbitada la petición ejercida por la representación de los trabajadores, a criterio del presente Centro Directivo, por cuanto sus competencias y facultades les conceden acceso a la documentación relativa a condiciones de trabajo de los empleados. Asimismo, aparte del amparo de la documentación en lo previsto en el artículo 36.2.b) de la LPRL, pudiera entenderse la solicitud de los Delegados de Prevención como un componente adicional de la facultad de acompañamiento de los técnicos en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo, del apartado a) del precepto referido, pues carecería de lógica conceder a los representantes la facultad de estar presentes en las evaluaciones verbales pero no en las escritas. Finalmente, la facultad prevista en la letra c) podría motivar igualmente la reclamación documental de esta información por la representación de los trabajadores.

La negativa empresarial expresada no puede ampararse en deberes de confidencialidad, que se ciñen con carácter exclusivo a la información médica de carácter personal, de manera que sólo en la medida en que esas encuestas incluyesen contenidos de esa naturaleza y versen sobre dicho contenido exclusivo se les negaría el acceso a la representación de los trabajadores, pero de igual manera al empresario, así como a cualquier otro órgano, distinto del facultativo médico que procediese a su análisis.

Puede resultar ilustrativo acudir a lo indicado en el artículo 8.3 a) del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 1270/1995), Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (LA LEY 1270/1995), respecto de la entrega y comprobación del contenido del contrato de trabajo a la legalidad vigente por parte de la representantes legales de los trabajadores. A tal efecto, se ha de entregar a los representantes **copia básica**, que contendrá **todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que**, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo (LA LEY 1139/1982), **pudiera afectar a la intimidad personal**. Cabría extender por tanto, dicha excepción en los datos contenidos en las encuestas si es que las mismas los portan.

En conclusión, debiere facilitarse las copias de los resultados de las encuestas objeto de conflicto, en cuanto las mismas no afecten a nociones que contasen con dispensa legal de confidencialidad, pues como ha quedado redactado, legalmente no existe normativa restrictiva en la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, conviene destacar que dada la peculiar naturaleza de las encuestas acometidas, sobre riesgos psicosociales, que pueden tratar temas de especial delicadeza como el "acoso" en el ámbito laboral, la "confidencialidad" que pudiere afectar a tal documentación, incluso para los propios delegados de prevención, puede ser objeto de tratamiento, análisis y extensión en el seno del Comité de Seguridad y Salud, dentro de las facultades que le competen. Si bien, en defecto de acuerdo en el mismo cabe sostener la primacía de los criterios legales dispuestos en párrafos anteriores.

**4.** El artículo **37.3.de la LPRL** estipula que a los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el **apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 1270/1995)**(...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) en cuanto al **sigilo profesional** debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa. Si bien el artículo considerado del ET ha sufrido una reciente modificación, con la entrada en vigor de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre (LA LEY 11475/2007), en materia de derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores se mantienen las obligaciones de los citados representantes de secreto profesional sobre los datos de empresa y trabajadores de los que tengan conocimiento por razón de su condición, por lo que en este particular resultaría asimismo de plena aplicación.

**5.** Por último, conviene recordar al interesado que el criterio expuesto sobre la cuestión planteada no es vinculante, sino meramente **informativo**, al carecer la Administración de competencia para efectuar interpretaciones legales de aquel carácter, competencia que está atribuida en exclusiva a los órganos jurisdiccionales.

## Consulta de 8 de mayo de 2014 de la Dirección General de Empleo. Sobre garantías de los delegados de prevención

### LA LEY 3868/2014

*En contestación al escrito que tuvo entrada en esta Dirección General el pasado 6 de marzo, en el que se preguntaba por el alcance de la expresión "medios", en el contexto del artículo 37.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LA LEY 3838/1995), (LPLR), le comunico cuanto sigue.*

El citado artículo 37.2 LPRL, que regula parte de las garantías de los delegados de prevención, dispone, en su primer párrafo, que *"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."*

Esta norma, en primer lugar, ha de interpretarse en el contexto de las garantías a las que tiene derecho todo representante de los trabajadores, según lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 1270/1995), que son también de aplicación a estos representantes especializados en prevención de riesgos laborales, lo que nos remite a la razón por la que el ordenamiento prevé estas garantías.

Pues bien, las garantías tienen por objeto proteger a los representantes de los trabajadores de manera que puedan asumir las funciones que como tales representantes se les atribuyen sin menoscabo de su situación profesional y, en particular, sin que el ejercicio de esas funciones pueda tener una repercusión negativa en su situación laboral, o estabilidad en el puesto de trabajo, y sin que comporte tampoco una carga económica para el trabajador. Por otra parte, precisamente porque estas garantías de los representantes existen, el conjunto de los trabajadores y las relaciones laborales en sí mismas pueden beneficiarse de las funciones de los representantes de los trabajadores.

Resulta de lo anterior que las garantías tienen, por así decir, un carácter instrumental, o, dicho en otros términos, que cumplen la función de permitir que los representantes de los trabajadores, también los especializados en prevención, puedan desarrollar las funciones para las que han sido elegidos o designados.

Ello es claro en el precepto por el que de manera concreta se pregunta, que alude a la obligación del empresario de facilitar *los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones*. Y se refuerza con la expresión "medios", que entre otras acepciones tiene precisamente, la de "cosa que puede servir para un determinado fin".

Se pregunta si los medios mencionados en el primer párrafo del 37.2 LPRL han de referirse a la formación o pueden referirse a otros aspectos. Entendemos que, dado que los dos párrafos siguientes del repetido artículo 37.2, se refieren a la formación, que *se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto* y que *el tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos*, aun cuando pueda referirse a la formación, imprescindible por otra parte, también, en ese amplio sentido de cosa que puede servir para un determinado fin, los "medios" por los que se pregunta **pueden referirse a satisfacer diferentes necesidades o ser medios instrumentales** que los delegados de prevención puedan precisar **para el desempeño de la función representativa especializada**, teniendo en cuenta, como prevé el artículo 14.5 LPRL con carácter general, que *el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores*.

En conclusión, el empresario tiene también la obligación de facilitar los medios, distintos a la formación en materia preventiva, que puedan ser precisos para el desempeño de la representación especializada, si bien no es posible establecer una regla concreta sobre cuáles han de quedar incluidos o no, sino que debe estarse a las circunstancias particulares de cada caso concreto para determinar si los medios en cuestión son o no necesarios. En este sentido es ilustrativa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 14 julio de 2008 (AS 2008\2364).

Por último, debe recordarse que cuanto se ha expuesto es a título meramente informativo y no vinculante, como corresponde a las competencias de esta Dirección General, teniendo en cuenta que, caso de litigio, la cuestión habrá de ser resuelta por los órganos jurisdiccionales competentes para resolver sobre el fondo y hacer cumplir su resolución.

EL DIRECTOR GENERAL

Javier Thibault Aranda