



## APUNTES PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

# DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN A TENER ACCESO A LA INFORMACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES MEDIANTE LA “ENTREGA DE COPIA DE LA DOCUMENTACIÓN”.



La realidad suele ser compleja y para cambiarla son necesarias tres cosas: conocerla bien, implicar a los interesados y ofrecer soluciones.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su normativa de desarrollo reconocen a los delegados de prevención una serie de facultades y competencias en el desarrollo de sus funciones, que difícilmente las puede desarrollar sin la información necesaria. Es difícil, por no decir imposible, prevenir sin conocer, y para desarrollar nuestra tarea como delegados de prevención necesitamos conocer y manejar toda la información existente en el centro de trabajo sobre riesgos laborales: evaluación de riesgos, plan de prevención, ficha de datos de seguridad de los productos químicos utilizados, etc.

Este derecho del delegado de prevención está recogido en el artículo 36.2 b) de la LPRL y el deber del empresario a facilitarlo en el 30.3. La ambigüedad de la Ley con la frase “tener acceso”, en cuanto al derecho a la información se refiere, queda aclarado con el criterio técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el derecho de los Delegados de Prevención al acceso a la Documentación Preventiva, fijando la posición de que este acceso a la información debe de interpretarse como “entrega de copia de la documentación”. También la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en la sentencia 652/05 y un informe 0355/2010 del gabinete jurídico de la Agencia de Protección de Datos que elaboró en relación a la facilitación de determinada documentación a los DP, refuerzan jurídicamente este derecho.



La finalidad de este documento es informar a los delegados de prevención de los derechos que la ley les otorga y del método de trabajo a seguir en prevención de riesgos laborales, así como la de facilitar el conocimiento de las herramientas de las que disponemos para exigir al empresario que faciliten una copia por escrito de la documentación sobre prevención de riesgos laborales que se realiza en la empresa.

**Fuente: Guía del Delegado y Delegada de Prevención. CCOO.**

## **Derechos que la ley otorga a los Delegados de Prevención**

Los delegados de prevención tienen atribuidos una lista de derechos, y además, en las empresas con menos de 50 trabajadores asumen las funciones que la ley atribuye a los comités de seguridad y salud (LPRL artículo 36.1).

- **Inspección:** Visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores para vigilar y controlar las condiciones de trabajo, así como acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a la empresa (LPRL artículo 36.2.e y 36.2.a).

Cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo, los delegados de prevención de la empresa titular podrán acompañar a los inspectores de trabajo así como realizar visitas, comunicándose con los delegados de prevención de las otras empresas o, en su defecto, con los trabajadores, en los temas referidos a la coordinación empresarial (RD 171/2004, artículo 15.3).

- **Información:** Recibir la información y documentación por escrito (según el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo que se adjunta al final, CT-43/2005) de la que el empresario debe disponer obligatoriamente: plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, resultados de los controles periódicos y estadísticas de la vigilancia de la salud de los trabajadores, relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día.

Además, deben ser informados de la incorporación de trabajadores de empresas de trabajo temporal para extender a ellos su labor de protección y cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios entre empresas.

En relación con el Servicio de Prevención tienen derecho a ser informados de la memoria y programación anual de sus actividades así como de los informes de las auditorías.



La Inspección de Trabajo debe informar también de sus actuaciones a los delegados de prevención y de los requerimientos formulados al empresario (LPRL, artículos 36.2.b, 28.5, 39.2.d, 43.2 y 40.3; RD 216/1999, ETT; RD 171/2004, artículo 15.1 y RSP artículo 20.2).

- **Asesoramiento:** Según la ley, la función de los Servicios de Prevención es la de asesorar tanto al empresario como a los trabajadores y sus representantes por lo que los Delegados de Prevención deben poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica (LPRL, artículo 31.2).
- **Consulta:** El empresario deberá consultar con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores y, específicamente, todas las decisiones relativas a (LPRL artículos 36.1.c y 33 / RSP artículos 1.2,3.2 y 16.2):
  - Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
  - Organización del sistema y planes de prevención.
  - Modalidad del servicio de prevención y concertación de la actividad preventiva.
  - Procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
  - Plan de seguimiento y control de las medidas preventivas.
  - Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.
  - Designación de trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
  - Procedimientos de información a los trabajadores.
  - Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad.
  - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Los delegados de prevención de empresas titulares en las que concurren otras empresas deben ser consultados sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de las mismas en el centro de trabajo, en la medida en que repercute en la seguridad y salud de los trabajadores (RD 171/2004, artículo 15.2).

En estos casos, los delegados de prevención deben emitir su informe en el plazo máximo de 15 días hábiles o a la mayor brevedad, en caso de urgencia (LPRL artículo 36.3.).

También se requiere un informe previo de los representantes de los trabajadores para determinar en qué casos debe ser obligatoria para el trabajador la vigilancia de la salud (LPRL artículo 22.1, párrafo 2º).



- **Propuesta:** Pueden formular propuestas al empresario y al comité de seguridad y salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa del empresario a estas propuestas tendrá que ser motivada (LPRL artículo 36.2.f y 36.4.).

Este derecho se reconoce igualmente en los casos de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades preventivas (RD 171/2004, artículo 15.3)

- **Coordinación:** En caso de subcontratas se podrán celebrar reuniones conjuntas de delegados de prevención y empresarios de las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo, así como cualquier otra medida de actuación coordinada en orden a la organización conjunta de la prevención (LPRL artículo 39.3 y RD 171/2004 artículo 16).
- **Denuncia:** Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo (LPRL artículo 40.1).
- **Paralización de trabajos:** En caso de riesgo grave e inminente, los Delegados de Prevención pueden acordar la paralización de trabajos, por mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal (LPRL artículos 36.2.g y 21.3). También ha de paralizar el trabajo en caso de accidente mortal o grave.

## **Acción sindical en Salud Laboral**

La acción sindical en salud laboral debe estar dirigida a la eliminación y control de los riesgos en el lugar de trabajo. Esto es, en esencia, hacer prevención.

La prevención no es un asunto puramente técnico ni exclusivo de los Servicios de Prevención; en ella juegan un papel esencial los trabajadores y las trabajadoras y, por lo tanto la acción sindical.

El control del riesgo no puede ser eficaz sin contar con los trabajadores, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde la elaboración del plan de prevención, pasando por la identificación del riesgo, las propuestas de medidas preventivas y la evaluación del resultado de su puesta en marcha.

La prevención depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad sindical para exigir soluciones y hacerlas cumplir. Investigar los problemas, sensibilizar a los trabajadores, elaborar propuestas, negociar acuerdos, controlar su cumplimiento y verificar la eficacia de los mismos son las actividades que definen la acción sindical en salud laboral.



Éstos son los tres ejes de la acción sindical en salud laboral:

- ✓ **Hacer visible lo invisible:** Poner de manifiesto aquello que los trabajadores piensan y sienten, hacer pública su experiencia subjetiva de exposición a los riesgos y sus problemas de salud, tal y como los viven diariamente en sus puestos de trabajo.
- ✓ **Convertir lo individual en colectivo:** Ofrecer a los trabajadores la oportunidad de compartir sus insatisfacciones y sufrimientos con el resto de compañeros y expresar colectivamente los problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.
- ✓ **Transformar la percepción en acción:** desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo implicando a los propios trabajadores en las actuaciones encaminadas a la solución de los problemas.

### Trabajar con método

La realidad suele ser compleja y para cambiarla los delegados y las delegadas han de dar diversos pasos, que resumimos como: conocerla bien, implicar a los interesados y plantear soluciones. A continuación se presenta un esquema de cómo pueden plantearse la intervención los delegados de prevención de riesgos laborales:

- ✓ **Definir el problema.** Para abordar un problema de salud laboral de un modo sistemático lo primero es definir el problema: de qué se trata y cuáles son las circunstancias que lo rodean.
- ✓ **Hablar con las personas afectadas.** Los propios trabajadores y trabajadoras conocen el problema y tienen el derecho a hablar en primera persona sobre lo que les ocurre y a asegurarse de que sus puntos de vista se tienen en cuenta.
- ✓ **Recopilar información.** Los derechos de información están para usarlos. Debemos exigir la información necesaria a la empresa para hacernos una idea de las dimensiones del problema. También debemos recopilar informaciones técnicas o legales y/o solicitar asesoramiento externo a la empresa.
- ✓ **Inspeccionar el lugar de trabajo.** La visita al lugar de trabajo nos permite comprobar sobre el terreno las condiciones concretas en que se genera el riesgo.
- ✓ **Implicar a trabajadores y trabajadoras.** Hay que buscar las formas de participación adecuadas en cada momento informando a los trabajadores de todo lo averiguado y consiguiendo que se interesen por el problema y que aprueben las propuestas de solución.
- ✓ **Proponer soluciones.** Además de denunciar y reclamar, debemos también ser capaces de proponer. Si con toda la información obtenida aún no estamos en condiciones de proponer medidas para solucionar el problema, deberemos buscar un asesoramiento adecuado.



- ✓ **Negociar.** La prevención siempre acaba siendo objeto de negociación y será resultado del compromiso alcanzado. Por ello es conveniente prepararla bien con buenos argumentos y con el mayor apoyo documental posible. A veces ante una negociación bloqueada, hay que utilizar mecanismos de presión y de denuncia para alcanzar los objetivos de la negociación.
- ✓ **Hacer el seguimiento.** Tan importante es plantear los problemas, proponer mejoras y llegar a acuerdos sobre medidas como asegurarse que se ponen en práctica y dan resultados positivos. Hay que vigilar los plazos, comprobar la aplicación de las medidas y controlar su eficacia.

### CT-43/2005

## CRITERIO TÉCNICO SOBRE EL DERECHO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN AL ACCESO A LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA

---

El artículo 36.2 b) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), enumera entre las facultades de los delegados de prevención la siguiente: ***"Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 11 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"***.

Habiendo surgido discrepancias interpretativas respecto del citado precepto concernientes al alcance que debe otorgarse a la expresión "tener acceso" y no existiendo al respecto doctrina jurisprudencial consolidada sino resoluciones judiciales contrapuestas o de alcance más general, es necesario establecer unas orientaciones generales que faciliten la decisión que han de adoptar los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social cuando el1, sus actuaciones hayan de pronunciarse sobre las discrepancias existentes entre los representantes de la empresa y de los trabajadores, ya que esta cuestión es objeto de frecuente controversia y origina no pocas reclamaciones y denuncias.

En consecuencia, y en ejercicio de las competencias establecidas en el artículo 18.3.12 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y del artículo 47.5 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, Reglamento de Organización y Funcionamiento, dictado en desarrollo de aquella, previa consulta a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, esta Dirección

General, en su condición de Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Subdirección General para la Prevención de Riesgos Laborales y las Políticas de Igualdad, dicta el siguiente





## CRITERIO TÉCNICO

### **1. Sobre el contenido del derecho a acceder a la documentación**

El artículo 30.3 de la LPRL indica que **"el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley"**, como uno de los requisitos necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas que les corresponde realizar en su condición de miembros del servicio de prevención. Esta misma obligación se establece respecto a los integrantes del Servicio de Prevención (sea propio o ajeno) conforme a lo previsto en el art. 31.2 de la propia LPRL.

Como puede observarse la expresión utilizada **"acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley"** es idéntica al referirse tanto a los Delegados de Prevención como a integrantes de los Servicios de Prevención en cualquiera de sus modalidades.

Por lo tanto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales otorga un tratamiento indiferenciado a los trabajadores designados, los integrantes del servicio de prevención y los delegados de prevención, en lo referente al acceso a la documentación preventiva, como medio que garantiza el ejercicio de las funciones que la normativa les atribuye.

Por otra parte, los delegados de prevención, como representantes de los trabajadores con funciones específicas en la materia preventiva, forman parte del Comité de Seguridad y Salud. Este órgano colegiado tiene competencia para participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1 a) LPRL.

Es decir, que la LPRL, por distintas vías y manifestaciones, considera que el acceso a la información y documentación de la empresa en materia preventiva constituye un medio necesario para el ejercicio de las funciones a los diversos agentes con competencias y funciones en materia preventiva. La modalidad en que se concreta **"el acceso a la documentación"** no ha planteado discrepancias salvo en relación con los delegados de prevención, respecto a los cuales se establecen en ocasiones ciertas restricciones:

limitaciones en cuanto al contenido o al tiempo de examen, no posibilidad de reproducción o disposición de copias para su examen fuera de las dependencias de la empresa o, en estas, bajo la supervisión de un representante de la dirección de la empresa.



A juicio de esta Autoridad Central carecen de justificación y respaldo jurídico las limitaciones impuestas a los delegados de prevención en el ejercicio de su derecho "al acceso a la información y documentación" preciso para el ejercicio de las actividades preventivas, que representen un trato diferenciado e injustificado respecto a otros agentes preventivos, tales como los integrantes de los servicios de prevención u otros miembros del Comité de Seguridad y Salud, o que carezcan de una norma legal que justifique tales restricciones.

## **2.- Justificación de la posición.**

Esta interpretación resulta acorde con el espíritu y la finalidad de la LPRL, y aún más, con el propósito de superar el mero cumplimiento formalista de las obligaciones en materia preventiva, favoreciendo la verdadera y eficaz integración de la actividad preventiva en los sistemas de gestión empresarial, sin olvidar el papel que los delegados de prevención, como integrantes del Comité de Seguridad y Salud, están llamados a desempeñar.

La posición a favor de entender que el acceso a la información es garantía del cumplimiento de las funciones de los delegados de prevención, se desprende de la lectura del apartado 3º del artículo 10 de la Directiva Marco 89/391/CE.

Esta misma orientación se refleja en el artículo 19 e) del Convenio 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores en el medio ambiente de trabajo, al indicar que "los trabajadores y sus representantes, y llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa, estén habilitados, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, **para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo**, y sean consultados a este respecto por el empleador con tal objeto, y de común acuerdo podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa".

Se considera que un adecuado examen de la documentación requiere de la entrega física de la misma, careciendo de justificación la imposición de limitaciones temporales o geográficas para su examen.

Esta interpretación se recoge en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Santander, en la que se considera que el artículo 36.2 b) LPRL tiene como finalidad "permitir y posibilitar que los Delegados de Prevención puedan participar en el diseño de políticas preventivas en materia de salud laboral en el seno de la empresa y en el ejercicio, por tanto, de las competencias que el propio artículo 36 de la Ley 31/1995 en su apartado primero les otorga, y desde luego esta finalidad no puede ser cumplida en los términos que propone la empresa de permitir un simple examen de la documentación en sus oficinas, sino. que el término acceso que el precepto emplea debe ser entendido de modo que los Delegados de Prevención puedan tomar cabal conocimiento de todo aquello relacionado con la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo".





### **3. Sobre el deber de sigilo y las limitaciones al derecho a la información**

El ejercicio del derecho de acceder a la información y documentación por partes de los delegados de prevención no es un derecho absoluto sino que se halla sujeto a condiciones y limitaciones.

En primer lugar, la propia LPRL establece en su artículo 22.4 la limitación en el acceso a la información médica de carácter personal, pero existen otras limitaciones y garantías basadas tanto en razones materiales como en el establecimiento de mecanismos de salvaguarda de la confidencialidad:

#### **a) deber de sigilo**

Como garantía del correcto uso de esta documentación, el ordenamiento indica de forma explícita que a los delegados de prevención les resulta de aplicación el deber de sigilo previsto en el artículo 65.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET). En este sentido, ningún documento podrá ser utilizado para fines distintos de los que motivaron su entrega. De no ser así, el empresario podría reaccionar frente al incumplimiento del deber de confidencialidad.

En relación con este punto, conviene reseñar que la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 213/2002 (Sa1a 1ª) de 11 de noviembre, tiene establecido lo siguiente:

- 1.- El derecho y deber de información de los delegados sindicales -a1 igual que el de los representantes electivos o unitarios de los trabajadores (entre los cuales entendemos que deben de quedar incluidos necesariamente los delegados de prevención)- no resulta ilimitado, sino que se encuentra condicionado por la imposición legal del "deber de sigilo profesional" (art. 65.2 del TRET).
- 2.-El ejercicio de dicho derecho está sujeto, además de al deber de sigilo profesional, al límite adicional de la buena fe o de la especial confianza recíproca entre trabajador y empresario inherente al vínculo contractual que les une.
- 3.-La facultad empresarial de sujetar determinadas informaciones a la observancia por parte de sus destinatarios de una obligación de reserva o sigilo, destinada a salvaguardar los intereses empresariales que podrían resultar perjudicados por el conocimiento general de determinadas informaciones, no se configura ilimitadamente, sino con **carácter restringido**, respecto del límite del ejercicio de la función propia de los representantes de los trabajadores, sobre los que pesa un deber legal de informar a sus representados.
- 4.-No es suficiente con que el empresario califique unilateralmente como confidencial cierta información, sino que es necesario también que "**desde un plano objetivo efectivamente lo sea**" (aquí la S.T.C. se remite a la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de diciembre de 1989).



Igualmente la referida S.T.C. 213/2002 se refiere a la Directiva 2002/14/CE de 11 de marzo de 2002 por la que se establece un marco general relativo a la consulta e información de los trabajadores en la Comunidad Europea, donde se exige que es preceptivo que la empresa comunique expresamente el carácter confidencial de la información, para que sobre ella recaiga el deber de sigilo del representante.

De otro lado, también se significa en la misma Sentencia que existen normas como el art. 22 de la Ley 10/1997 sobre derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (que transpone a nuestro Ordenamiento interno la Directiva 94/45/CE), que al regular las cuestiones de reserva y confidencialidad prevé que "excepcionalmente, la dirección central de la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa, u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica" pero incluso en este caso se matiza que "esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa".

En la citada Sentencia se concluye finalmente que la obligación de reserva o sigilo, no puede limitar el ejercicio de derechos fundamentales como el de libertad sindical, y que, en nuestra regulación legal, tal deber tiene una configuración subordinada respecto de la posición prevalente de derechos fundamentales reconocidos en nuestro Derecho, y por tanto, debe tener los límites que a su ejercicio puede imponer la satisfacción de los intereses empresariales.

#### **b) reserva por razón de la materia**

El artículo 65.2 TRET menciona la posibilidad de que la dirección de la empresa señale el carácter reservado de la Información entregada referente a algunas materias. Cabría preguntarse si a este respecto, es posible que la empresa se ampare en este precepto para evitar entregar copia de la documentación en materia preventiva.

Considerando la finalidad de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, así como la necesaria integración de la actividad preventiva en los sistemas de gestión empresarial, no resulta aceptable que esta documentación tenga, en bloque, un carácter reservado. Tan sólo **excepcionalmente, como luego veremos, se puede compartir que determinados datos de la documentación** entregada a los delegados de prevención sean omitidos de la misma, bien por no tener trascendencia alguna en la implantación y desarrollo de las actividades preventivas, pudiendo ocasionar consecuencias negativas a la empresa, bien por entrar en colisión con derechos fundamentales y libertades públicas de terceros.

En este sentido podrían señalarse algunos supuestos que podrían representar excepciones al ejercicio del derecho de acceso a la información y documentación en materia preventiva:



- Datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores de carácter personal.
- Datos que puedan comprometer el secreto comercial o industrial.
- Datos que puedan comprometer la seguridad de las personas o instalaciones.
- Datos que puedan comprometer la seguridad patrimonial.

#### **- Datos médicos:**

El primer supuesto, relativo a la **vigilancia de la salud**, está regulado legalmente, por cuanto el arto 22 de la LPRL prevé que los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador; por ello se establece que el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias competentes, sin que puedan facilitarse al empresario ni a ninguna otra persona, sin consentimiento expreso del trabajador.

En este sentido los delegados de prevención sólo pueden ser informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de los trabajadores para el desempeño de los puestos de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, todo ello salvo que se solicite y obtenga el consentimiento individual y expreso de los trabajadores para poder acceder a sus datos personales.

#### **- Secreto comercial o industrial**

En el segundo supuesto, relativo al **secreto comercial e industrial**, normalmente la información contenida en las evaluaciones de riesgos y en la documentación preventiva que debe entregarse a los delegados de prevención no contiene datos sensibles que puedan comprometer la estabilidad económica de la empresa u ocasionar graves perjuicios a su funcionamiento, dado que, aunque pueden referirse a determinados procedimientos y procesos de trabajo, se hacen desde el punto de vista de los riesgos para los trabajadores inherentes a tales procesos, sin que, en consecuencia, en tal información se describan tan detalladamente los procedimientos desarrollados como para que puedan ponerse en riesgo o causar daños en el terreno comercial o industrial. En todo caso sería obligación del empresario señalar por escrito qué datos entre los suministrados tienen el carácter reservado para asegurar su confidencialidad.

En relación con esta materia, la cuestión que puede generar más controversia la relativa a los **productos, sustancias y preparados utilizados en el proceso productivo**, cuya composición química puede aparecer en una valuación del riesgo químico, por lo que en ocasiones se



plantea si podría-resultar aceptable considerar como "reservada" esta información, siempre que se trate de una fórmula registrada y protegida por patentes, cuyo conocimiento público pudiera perjudicar gravemente los intereses de la empresa y su posición en el mercado.

Pues bien, en relación con dicha cuestión hay que significar lo siguiente: *El RD. 363/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas, y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas* (sus Anexos han sido modificados posteriormente por diversas Ordenes Ministeriales) establece un procedimiento de notificación para los fabricantes que comercialicen nuevas sustancias o preparados químicos, debiendo declarar y notificar ante la autoridad competente sanitaria los elementos químicos y sus compuestos que conforman las diferentes sustancias, acompañando una serie de documentación justificativa sobre la evaluación de los peligros previsibles, sus efectos desfavorables, así como una propuesta de clasificación y etiquetado de las sustancias. En el caso de tratarse de sustancias peligrosas debe acompañar una propuesta de ficha de datos de seguridad.

Pues bien, la autoridad competente sanitaria es la encargada de garantizar la confidencialidad de los datos relativos a la explotación comercial y a la fabricación de las sustancias, dedicando dos artículos el RD. 363/95 a dicha materia (art. 16.5 y art. 17).

Conforme a tal normativa las sustancias peligrosas deben ser nominadas con una nomenclatura química reconocida internacionalmente; con preferencia se usará uno de los nombres del *Inventario Europeo de Sustancias Químicas Existentes Comercializadas (EINECS)* o la *Lista Europea de Sustancias Químicas Notificadas (ELINCS)*.

Solo las sustancias notificadas que no estén clasificadas como peligrosas, según el Reglamento pueden figurar bajo su nombre comercial en la Lista europea de sustancias químicas notificadas "ELINCS", cuando así lo solicita la autoridad competente de cada país y en principio por un período mínimo de tres años, si bien cuando la denominación química pueda revelar información relativa a la comercialización o a la fabricación, la sustancia puede incluirse exclusivamente por su nombre si se considera oportuno, pero únicamente hasta índice de sustancias peligrosas).

En consecuencia, dado que, según el referido RD.363/95, todos los productos y sustancias peligrosas deben de disponer de una ficha de datos de seguridad (art. 23) y que es obligatorio que tal ficha se facilite por el fabricante, importador o distribuidor a los usuarios profesionales (empresarios que lo utilicen. en su proceso productivo) y que estos últimos, conforme a lo previsto en el art. 41 LPRL deben trasladar la información recibida, en términos comprensibles, a sus trabajadores, resulta, en consecuencia, que los datos y referencias contenidos en las fichas de seguridad de los diferentes productos utilizados en la empresa, son públicos, y por tanto sobre los mismos no puede haber reserva alguna de confidencialidad en la información suministrada a los delegados de prevención.



Por tanto, solo en el caso de productos y sustancias no clasificados reglamentariamente como peligrosos podría ser aceptable sustituir el detalle de su composición química, cuando ello comprometa el secreto comercial o de fabricación, por una mera referencia al producto tal y como se conoce comercialmente, o tal y como figura en el etiquetado del producto.

Un régimen similar está previsto por el *R.D. 255/2003 de 28 de febrero que aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos*. Conforme al artículo 13 del mismo, la comercialización de estos preparados está sometida a la elaboración de la ficha de datos de seguridad, que debe facilitarse, por el fabricante, por el importador o por el distribuidor a los usuarios profesionales. Igualmente en el artículo 14 se establece el régimen de confidencialidad de los nombres químicos de dichos preparados, cuando la identidad química de una sustancia pueda implicar un riesgo para el carácter confidencial de su propiedad intelectual, en cuyo caso podrá sustituirse dicha identidad por una denominación que identifique los grupos químicos funcionales más importantes, o bien mediante una denominación alternativa. No obstante este procedimiento no puede utilizarse cuando, respecto de las sustancias de que se trate esté establecido un límite de exposición comunitario; estableciéndose de otro lado las condiciones para poder utilizar este procedimiento, entre otras la de que el responsable de la comercialización para poder acogerse a las disposiciones en materia de confidencialidad deberá solicitarlo expresamente de la Dirección General de la Salud Pública, notificando ésta su resolución al respecto, por lo cual tal confidencialidad debe estar necesariamente amparada en una resolución administrativa.

#### **- Seguridad de personas e instalaciones**

El tercer supuesto, relativo a **datos que pudieran comprometer la seguridad de determinadas personas e instalaciones**, podría afectar tanto a determinados centros de comercial durante el período que la autoridad

su inclusión en el Anexo 1 (es el relativo al trabajo de las Administraciones Públicas, como a centros de trabajo de empresas privadas en los términos siguientes: unas veces por su especial naturaleza (por ejemplo, establecimientos penitenciarios); otras, por la condición de personas que los ocupan y respecto de las que puede haber riesgo para su vida o integridad física (altos cargos, jueces, fiscales y funcionarios públicos de fuerzas y cuerpos de seguridad o similares, respecto de los cuales puede haber, en determinados ámbitos, un riesgo de esta índole). En tales casos podría aceptarse que se omitan las relaciones nominales de los trabajadores.

Del mismo modo, podrían omitirse todos aquellos datos que pudieran facilitar el acceso a determinadas dependencias de las Administraciones Públicas con finalidades delictivas, entrando en colisión el derecho de información de los delegados de prevención, con el deber de garantizar la seguridad y la vida de las personas que trabajan o se encuentran en su interior, o el interés público. Este último caso es extensible a empresas privadas que realizan determinados trabajos en las Administraciones Públicas (por ejemplo una contrata en un cuartel de las Fuerzas Armadas),



e incluso fuera de ellas (por ejemplo fábricas de armamento militar o de explosivos), cuando en uno u otro caso pueda verse comprometida la seguridad pública, nacional o de defensa. En estos casos, podría aceptarse que se omitan datos relacionados con el acceso y la seguridad de este tipo de instalaciones.

#### **- Seguridad patrimonial**

El cuarto supuesto, relativo a datos que puedan comprometer la **seguridad patrimonial**, como en el caso señalado en el párrafo anterior, tiene relación con tratar de evitar que determinados datos sensibles incluidos en la documentación preventiva entregada puedan ser utilizados indebidamente por terceros, para la realización de actos delictivos contra los bienes de la empresa. Así puede ocurrir que un detalle minucioso, incluido p.ej. en planos

que conforman el documento 1 de los planes de autoprotección, de los accesos a las salas y dependencias de las empresas, o a las cajas acorazadas de los Bancos, pudiera facilitar la comisión de tales actos delictivos. En consecuencia podría aceptarse que en estos casos los planos de accesos y salidas, especialmente los relacionados con las salas y dependencias donde se custodia dinero, valores o demás objetos valiosos, no formen parte de la

documentación entregada a los delegados de prevención, o en su caso se restrinja la posibilidad de sacados fuera del ámbito de la empresa.

En fin, las excepciones señaladas anteriormente no quieren decir que, en estos ámbitos, no se entregue copia de la documentación en materia preventiva a los delegados de prevención, pero sí que se pueda omitir de la documentación entregada a los mismos, aquellos datos de carácter personal o aquellos referidos a la seguridad de las personas, los edificios e instalaciones, que pudieran, debido a su mal uso, afectar o comprometer la vida, la seguridad de las personas, el interés público o la seguridad patrimonial de las empresas. En todo caso, estas **exclusiones deberán ser motivadas por escrito**, por la dirección de cada organismo administrativo o empresa, considerando excepción a la regla general de entregar copia.

#### **4. Conclusiones**

En conclusión, el artículo 36.2 b) de la LPRL, debe interpretarse en el sentido de que es exigible la **entrega de copia de la mencionada documentación**, con las únicas excepciones de los datos relativos a la vigilancia de la salud, que se indican en el propio artículo citado, de aquellos otros datos relativos a sustancias, productos y preparados utilizados en el proceso industrial, de carácter confidencial sometidos a propiedad intelectual, (si bien con el carácter limitado regulado en la legislación específica a la que hemos hecho referencia en el presente criterio técnico), y de aquellos 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, o que puedan afectar a la seguridad patrimonial de las empresas,





si estos datos pudieran ser utilizados para fines distintos de los que motivaron su entrega. Y en todos. Estos casos, (salvo lo relativo a los datos personales en la vigilancia de la salud) **las excepciones deberán ser motivadas**, y comunicando expresamente el carácter confidencial y reservado por la empresa de la parte de la información afectada por el deber de sigilo, por no estar expresamente previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales, con el fin de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las Autoridades Laborales y, en ultimo término, la Jurisdicción competente, pueda valorar la objetividad de las razones esgrimidas por la empresa, en caso de ser ello necesario, conforme a la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional, ante los supuestos de reclamación por la representación de los trabajadores.

Madrid, 27 de diciembre de 2005

EL DIRECTOR GENERAL/AUTORIDAD CENTRAL  
DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Raimundo Aragón Bombín

SRS. DIRECTORES TERRITORIALES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-

SR. DIRECTOR ESPECIAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-

SRS. JEFES DE LAS INSPECCIONES PROVINCIALES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL