

Cuadernillo Informativo de Prevención de Riesgos Laborales

PROTOCOLO: ACOSO LABORAL



Madrid

The background of the page features a light purple-to-white gradient. Overlaid on this are several dark purple silhouettes of people in an office environment. One person in the center is seen from behind, looking out a window with horizontal blinds. To the left, another person is partially visible, holding a folder or document. The overall aesthetic is professional and somber, reflecting the serious nature of the document's subject matter.

Cuadernillo Informativo de Prevención de Riesgos Laborales

PROTOCOLO: ACOSO LABORAL

Realiza:

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid.

Edita:

Secretaría de Comunicación e Imagen de UGT-Madrid.

Imprime: Gráficas De Diego

Depósito Legal: M-58651-2008

INDICE

Presentación	5
Exposición de Motivos	9
Objetivo Principal	10
Objetivos Parciales O Especificos.....	10
Capitulo 1.: Disposiciones Generales	11
Capitulo 2.: Procedimiento De Actuacion.....	19
Capitulo 3: Vias de Resolucion del Conflicto.	23
Capitulo 4: Proteccion de la Salud de los Trabajadores/as	27
Disposiciones Finales.	27
Ejemplos de Comportamientos Protegidos por este Protocolo: Comportamientos De Mobbing. (Escala Cisneros).....	29
Propuestas UGT-Madrid	31
Anexos	35
Direcciones de Interés.....	55

PRESENTACIÓN

Frecuentemente asociamos la prevención únicamente con la utilización de técnicas preventivas centradas en el entorno de trabajo, olvidándonos de importantes aspectos que han de ser tenidos en cuenta si realmente queremos acabar con esta lacra, aquellos que tienen en cuenta la evolución y las interrelaciones existentes entre las principales variables que caracterizan el desarrollo socio-laboral y económico.

El reconocimiento social de la precariedad, ha potenciado la adopción de políticas orientadas a eliminar sus nefastas consecuencias, que como todos reconocemos se manifiestan en forma de inseguridad en el empleo, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al empresario/a, y en general un continuo empeoramiento de las condiciones de trabajo.

A través del recurso a las empresas de trabajo temporal, los falsos autónomos, los contratos temporales, convirtiendo a trabajadores y trabajadoras en “fácilmente desechables”, también se pretende evitar la intervención de los sindicatos en las empresas y en la organización del trabajo; cuanto más pequeñas son las empresas en cuanto a su plantilla, más complicada es la actividad sindical en las mismas, se consigue una individualización de la relación laboral, más sencillo es para el empresario someter en todos los sentidos al trabajador/a, y más complicado es para éste reclamar sus derechos de todo tipo.

La subcontratación precariza porque tiene influencia sobre el salario, jornada laboral, el trabajador también recibe presiones de la empresa principal, aumenta la incomunicación entre los trabajadores, e incluso en ocasiones tiene influencia en los procesos de negociación colectiva de las empresas subcontratas. Mediante la precarización se transfiere el “riesgo económico” de la empresa a los trabajadores, convirtiendo parte o todos sus ingresos en completamente variables en función de las distintas situaciones que se pueden presentar a la empresa. Nos encontramos que las empresas subcontratistas estén ubicadas en ámbitos de negociación colectiva diferentes de los de la empresa principal.

En este contexto, no es extraño encontrar trabajadores que se ven obligados a realizar jornadas excesivas, reducir o eliminar los descansos,

intensificar el ritmo de trabajo hasta límites inimaginables y todo ello, en muchos casos, como contraprestación a un salario mínimo.

La externalización de riesgos también la encontramos en el ámbito de la salud laboral, las diferentes formas de precarización tienden a concentrar los empleos más peligrosos en términos de siniestralidad laboral hacia los trabajadores/as más inestables, entendiéndose como tales, los que tienen menor capacidad para exigir y negociar o imponer cambios en las condiciones de trabajo.

Las estadísticas confirman que los trabajadores/as temporales tienen tres veces más accidentes que los trabajadores/as fijos, que un porcentaje importante de accidentes mortales se producen en empresas subcontratas, que son los trabajadores/as jóvenes, menores de treinta años, los trabajadores/as inmigrantes y las mujeres los más vulnerables ante la siniestralidad laboral, que por otra parte son quienes soportan los contratos más precarios.

La experiencia demuestra que la ya extensa normativa de prevención de riesgos laborales no se ha traducido todavía, en la mayoría de las empresas, en una mejora de las condiciones de trabajo. La realidad a la que nos seguimos enfrentando es que los empresarios han optado, en el mejor de los casos, por una aplicación burocrática y formal de las normas, siendo excepcional encontrar empresas en las que la prevención se tenga en cuenta en las grandes decisiones estratégicas de las mismas, lo que sería el paso previo a la aplicación real de la normativa de prevención.

La falta de aplicación real de la LPRL, reflejada en la inexistencia y graves carencias de la organización preventiva en las empresas, ha tenido como consecuencia la tendencia al alza del número total de los accidentes laborales y enfermedades profesionales producidos en la Comunidad de Madrid.

Esto ha provocado que la situación de la siniestralidad laboral en Madrid, siga siendo insostenible, una sociedad moderna no puede asumir de ninguna de las maneras la muerte de trabajadores/as cada día, ni tampoco que un accidente de trabajo o una enfermedad contraída como consecuencia del mismo, pueda provocar la incapacidad de un trabajador/a.

Desde que se aprobara la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Comunidad de Madrid se han producido más de 1.500.000 accidentes de trabajo.

Para UGT-Madrid, el incumplimiento de las normas preventivas no es sólo achacable a las empresas, sino que es compartido por algunas Administraciones Públicas, que ante esta lacra parecen estar expectantes, como si la situación pudiera solucionarse por sí misma, no habiendo establecido políticas suficientes. Se ha aprobado a nivel nacional normativa suficiente para facilitar la implantación de la prevención en las empresas, pero la realidad nos marca que esto no es bastante, ya que una parte importante de los empresarios siguen incumpléndola. No existe el mismo avance en su aplicación, ya que los empresarios madrileños siguen viendo la mejora de las condiciones de seguridad y salud como un gasto, y prefieren recurrir una posible sanción e incluso pagarla, a cumplir con la ley. Existe un importante sector empresarial que sigue poniendo en riesgo la seguridad y la salud de los trabajadores, con lo que supone a nivel moral para los trabajadores y sus familias, además del coste económico a la propia empresa (seguros, IT, cambio de maquinaria, tiempo perdido, sustitución y formación de nuevos trabajadores, denuncias...), y el coste para toda la sociedad.

La prevención de riesgos laborales se ha convertido en un puro negocio para la mayoría de las organizaciones que se desarrollaron a partir de la LPRL, servicios de prevención ajenos, entidades formativas, mutuas y auditorías; y se está olvidando lo más importante; que estamos hablando de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

También es necesaria, la mejora continua de las labores de vigilancia y control que se llevan a cabo desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración de los Técnicos Habilitados del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La actuación de la Policía Judicial en los accidentes de trabajo, también es un elemento importante de mejora para la posterior actuación de Fiscales y Jueces en la aplicación del régimen sancionador. Todo ello debería verse complementado con la publicación de las empresas infractoras sancionadas, para evitar su acceso a posibles subvenciones públicas.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

Desde UGT-Madrid, seguimos insistiendo en la necesidad de investigar tanto el accidente de trabajo con resultado de muerte o lesiones, como el delito de riesgo, como aspecto que tendrá una incidencia positiva sobre la siniestralidad laboral.

Por todo ello, consideramos imprescindible la actuación coordinada y conjunta de las distintas administraciones, General del Estado, Autonómica, Local, con el apoyo de los Sindicatos, en el ámbito de la prevención, y también en el ámbito de la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, administrativas, civiles y penales, así como la efectiva ejecución de las sentencias condenatorias que en dichos ámbitos pueden producirse.

La actuación unida de todas las partes implicadas en la prevención de riesgos laborales en el sentido más amplio, es la mejor de las herramientas para lograr la implantación de una auténtica cultura de la prevención, no sólo en los centros de trabajo, también en la sociedad en general.

Para UGT-Madrid, la lucha contra la siniestralidad laboral (contra los accidentes de trabajo y las enfermedades contraídas como consecuencia del mismo), es un objetivo prioritario, todos nuestros organismos están implicados y comprometidos con la prevención de riesgos laborales, potenciando la acción sindical en esta materia hacia todos los sectores y en todos los territorios que conforman la UGT-Madrid, ya que donde hay representación sindical hay mayor implantación de la prevención de riesgos laborales, y unas mejores condiciones de trabajo, el Delegado/a de Prevención es clave para conseguir la reducción de la siniestralidad en los centros de trabajo.

Indudablemente la situación puede y debe mejorar, conocemos los riesgos en los lugares de trabajo, las medidas preventivas a aplicar para eliminarlos o al menos para minimizarlos, y su aplicación depende de todos nosotros, por ello desde UGT-Madrid, seguiremos actuando en todas aquellas ocasiones que lo requieran hasta acabar con esta lacra.

**Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-Madrid**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales**, exige a todos los empresarios, entendiéndose por tales también a las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

En el contexto que establece dicha Ley, “esta empresa” se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores/as y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

Por otro lado, existen una serie de principios fundamentales como son el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad etc., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario de la empresa.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en “esta empresa u organización”, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de la empresa, la misma y la representación de sus trabajadores, acuerdan desarrollar este protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

Dicho protocolo se estructura en un objetivo principal que se pretende conseguir a través de una serie de objetivos parciales o específicos y se articula conforme a los siguientes:

OBJETIVO PRINCIPAL

Implantar en la Organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

OBJETIVOS PARCIALES O ESPECIFICOS

- Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.
- Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.
- Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- Revisar periódicamente los Protocolos de la Organización en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y los Representantes Sindicales.

CAPITULO 1.: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

1.- Establecer una serie de **medidas** a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan **acoso laboral** en el ámbito de “esta empresa”.

2.- El acoso laboral, independiente de la modalidad, será considerado como un **riesgo psicosocial** y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 2.-Ámbito de aplicación.

1.- El Protocolo será aplicable a **todos los trabajadores/as** de la empresa con independencia de cual sea su relación laboral con la misma.

2.- Al personal que pertenezca a empresas contratadas por “esta empresa”, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal de conformidad con lo establecido en el *Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales*, y la normativa que lo desarrolla.

Artículo 3.- Definición de Acoso Laboral.

1.- El acoso laboral, se puede definir como un ***proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.***

2.- El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, sea como consecuencia de la relación laboral.

3.- En la definición de acoso laboral podemos observar *dos formas distintas* de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

3.1.- *Conductas de Acoso*: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.

3.2.- *Proceso de Acoso*: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Artículo 4.- Definición de Acoso Sexual.

1.- Se considerará **acoso sexual todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.**

2.- La imposición no deseada de requerimientos sexuales; se considera un *acto de coacción* que vulnera la voluntad de la víctima, negando el respeto a la integridad física y psíquica y convirtiendo la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad; lo que supone un grave obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el trabajo.

Artículo 5- Clasificación de las conductas de acoso laboral.

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, **factores de riesgo** ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1.- Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

2.- Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3.- Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces,...de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual...

4.- Agresiones físicas:

- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso violencia.

5.- Agresiones verbales:

- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

Artículo 6.- Exclusiones.

1.- No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

2.- En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

Artículo 7.- Implantación de la cultura preventiva.

1.- Con el fin de asegurar que todos los trabajadores de “esta empresa” y los de las empresas que comparten centro de trabajo con ella, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.

2.- Los responsables de la empresa fomentarán y formularán una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de ellos con los trabajadores/as a su cargo, o de los trabajadores/as entre si.

3.- “Esta empresa” aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de esta organización y entre los diversos trabajadores/as de la misma.

4.- La empresa reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas que no manipulen a los trabajadores/as y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

Artículo 8.- Participación Sindical.

La empresa reconoce el derecho de los sindicatos:

1. A la representación de cualquier trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.
2. A estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de la resolución de las mismas.
3. A ser consultados, con la debida antelación, en referencia a la existencia de cualquier caso de acoso y a la participación efectiva en la adopción de decisiones relativas a todo el proceso hasta su resolución.

Artículo 9.- Formación.

1.- La empresa incluirá en sus **Planes de Formación** aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a trabajadores/as, mandos intermedios y directivos. Se impartirá dicha formación en las materias de “Liderazgo”, “Dirección de grupos”, “Asertividad y Habilidades Sociales”, “Riesgos Psicosociales”, “Acoso laboral” “Técnicas de afrontamiento del acoso laboral” etc...

2.- Se realizarán **seminarios y cursos** dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

Artículo 10.- Información y Difusión del Protocolo.

1.- Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la **divulgación del contenido del presente Protocolo** en todos los niveles de la organización, facilitando a todos los trabajadores/as una copia del mismo y se elaborará y distribuirá un manual que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den conductas de acoso.

2.- En el proceso de **formación e información** del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en materia de prevención de riesgos laborales, se incluirá un módulo para dar a conocer el presente Protocolo a los nuevos trabajadores/as, facilitándoles copia escrita del mismo.

3.- Se informará de manera **clara y específica**, a todos los trabajadores/as, de las actividades que deben desarrollar, de los objetivos que se pretenden alcanzar con respecto al acoso y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios desde el área de Recursos Humanos.

4.- Cuando sea posible por disponer de ella, se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet de la empresa, con la finalidad de difundir la información sobre la Prevención de Riesgos Laborales y en especial del acoso laboral. A través de este medio de comunicación interna el Servicio de Prevención mantendrá fuentes de formación e información más completas para el uso de los trabajadores/as que deseen ampliarla.

5.- La empresa realizará la **Evaluación de Riesgos Psicosociales**, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los trabajadores/as, en especial de las conductas que supongan acoso laboral. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

6.- La **comunicación interna** será la herramienta principal para conseguir un aprendizaje, basado en el contacto diario, que facilite la creación y la transferencia del conocimiento, evitando la retención de la información.

7.- Se mantendrá, actualizará y divulgará **periódicamente** este protocolo.

CAPITULO 2.: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Artículo 11- Equipo de Referencia.

1.- En el Comité de Seguridad y Salud (CSS) se formará un **Equipo de Referencia**, de carácter permanente e interno. Su finalidad será la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de acoso laboral, se les facilitará el acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismos.

A continuación se enumeran, a modo de ejemplo, posibles miembros, respetando siempre la paridad que debe existir en las actuaciones del CSS:

- ✚ Médico del Servicio de Prevención.
- ✚ Técnico en Prevención perteneciente a los servicios de prevención con la especialidad de “Ergonomía y Psicología Aplicada”.
- ✚ Delegados de Prevención.
- ✚ Técnicos de Recursos Humanos.
- ✚ Asesores laborales.

2.- Los miembros de este equipo serán comunicados por el Comité de Seguridad y Salud a toda la plantilla de la empresa.

3.- Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.

4.- Cualquier miembro de este Equipo involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

5.- Las Competencias del Equipo de Referencia serán:

- Recibir, a través del Comité de Seguridad y Salud, todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso laboral por parte de los trabajadores/as o de terceras personas denunciantes.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual que hayan sido denunciados.
- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones al Comité de Seguridad y Salud, en un plazo máximo de 30 días desde el inicio del proceso.
- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá lo antes posible para tratar estos informes o dictámenes y dar traslado de los mismos a las partes afectadas.

Artículo 12.- Procedimiento de denuncia organizacional.

1.- La denuncia de acoso se realizará **por escrito**, ya sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral (también se tendrán en cuenta las denuncias anónimas), el escrito irá dirigido al Comité de Seguridad y Salud, que lo trasladará al Equipo de Referencia, éste iniciará los trabajos necesarios para su esclarecimiento.

3.- Los trabajadores/as con responsabilidad jerárquica (ya bien sean mandos intermedios o directivos) tendrán la obligación de **informar** de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o Unidad o que puedan afectar a sus equipos.

¿Quién puede realizar la denuncia organizacional?

Podrá interponer denuncia por acoso laboral:

- El trabajador afectado y si ya no fuera trabajador de la empresa, dispondrá de un plazo de 3 meses desde que haya finalizado la relación laboral y que la causa de dicha finalización esté asociada a la situación de acoso laboral.

- Cualquier trabajador que tenga conocimiento de conductas de acoso laboral a trabajadores/as.

Artículo 13.- Derecho de intimidad y deber de sigilo.

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral, tendrán la obligación de guardar **secreto** (deber de sigilo) sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

En todo momento se garantizará el **derecho a la intimidad**.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán sometidos a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.

CAPITULO 3: VIAS DE RESOLUCION DEL CONFLICTO.

Artículo 14.- Objeto y Finalidad.

El Objeto fundamental de esta fase es la **resolución del conflicto** mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

Artículo 15.- Diversas Vías de resolución del conflicto.

La resolución del conflicto se puede canalizar a través de las siguientes vías:

1. Vía de resolución interna a través de un **acuerdo entre las partes**.
2. Vía de resolución interna a través del **Comité de Seguridad y Salud (CSS)**.
3. Vía de resolución externa por **resolución de la Inspección de Trabajo**.
4. Vía de resolución externa por **resolución judicial**.

Artículo 15.1.- Vía de resolución interna. Acuerdo entre las partes.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este acuerdo ofrezca una garantía de cumplimiento viable, para ello se nombrará un mediador con capacidad de decisión que transmitirá cualquier incumplimiento del acuerdo al máximo responsable de la empresa u organismo.

Artículo 15.2.- Vía de resolución interna. Intervención del CSS.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención del CSS, que proporcionará las pautas de actuación y

formulará las propuestas pertinentes que pongan fin al conflicto y evite que se reproduzca en el futuro.

Procedimiento

El procedimiento de resolución del conflicto buscará la **agilidad** y **rapidez** de la solución del mismo, se protegerá la intimidad y respetará la dignidad de todas las personas que intervengan en la instrucción del mismo, cualquiera que fuere la condición en la que intervinieran en él. Asimismo se garantizará la protección suficiente de la víctima en lo referente a su seguridad laboral y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

En el transcurso de la investigación tanto el reclamante como el reclamado pueden ser apoyados y acompañados por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades, un compañero de trabajo, o un representante de los trabajadores/as.

El CSS realizará y recabará las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto en un plazo máximo de 20 días, elevando a los miembros afectados las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución que crea conveniente:

- Derivación a cursos de formación.
- Cambios de puestos de trabajo.
- Cualquier otra medida que considere oportuna.
- Apertura del procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un **informe** o **dictamen** escrito que se comunicará por a través del CSS a las partes afectadas.

En este informe se propondrá un **acuerdo** o **intento de conciliación** entre el reclamante y reclamado que solucionaría el problema.

El procedimiento será **urgente** y **confidencial**, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados y la documentación requerida para la resolución del conflicto será custodiada por el CSS. Las personas implicadas tendrán 10 días de plazo para examinar la información y realizar alegaciones.

Artículo 15.3.- Vía de resolución externa. Resolución de la Inspección de Trabajo.

Iniciación

La persona afectada podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para formular una denuncia por los hechos acaecidos e incumplimiento del empresario/a, en materia preventiva, que expone al trabajador/a a riesgos para su salud.

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el trabajador/a afectado, aunque la decisión de formular la denuncia deberá ser la última actuación a adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa y, por lo tanto, las vías de actuación interna. Se aconseja recurrir a esta vía especialmente en los siguientes casos:

- A)** Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las dos fases anteriores o rechace las medidas propuestas por el CSS.
- B)** Cuando las fases anteriores no se hayan podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.
- C)** Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- D)** Cuando el estado físico o psíquico del presunto acosado así lo aconsejen o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores.

Artículo 15.4.- Vía de resolución externa. Resolución judicial.

Iniciación

Se iniciará por denuncia, ante la vía judicial correspondiente, del presunto acosado y paralizará todas las vías anteriores, hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

Procedimiento

El presunto acosado podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial.

A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etc...

CAPITULO 4: PROTECCION DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES/AS

Artículo 16.- Procedimiento.

La Organización adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que hayan sido víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o si así fuese aconsejado por los especialistas, a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte de la Organización hasta conseguir su restablecimiento.

DISPOSICIONES FINALES.

Única.

El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PROTEGIDOS POR ESTE PROTOCOLO: COMPORTAMIENTOS DE MOBBING. (ESCALA CISNEROS)

- 01 Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.
- 02 Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible".
- 03 Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.
- 04 Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.
- 05 Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- 06 Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.
- 07 Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
- 08 Me asignan tareas o trabajos por debajo o por encima de mi capacidad profesional o mis competencias.
- 09 Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
- 10 Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.
- 11 Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.
- 12 Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.
- 13 Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
- 14 Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.
- 15 Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo no importa lo que haga.
- 16 Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.
- 17 Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.
- 18 Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- 19 Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- 20 Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de

	contrato, expedientes, despido, traslados, etc).
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar".
24	Me menosprecian personal o profesionalmente.
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar...
26	Recibo feroces e injustas críticas sobre aspectos de mi vida personal.
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante.
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos.
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas para perjudicar mi imagen y reputación.
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
40	Intentan persistentemente desmoralizarme.
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio".
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.

PROPUESTAS UGT-MADRID

Las **propuestas que desde UGT-Madrid** hacemos para intentar solventar la siniestralidad laboral de la Comunidad de Madrid, irían encaminadas hacia:

- ‡ Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, en relación a los derechos de los trabajadores.
- ‡ **Continuidad de Acuerdos firmados** con Agentes Sociales y **mayor duración** de los mismos.
- ‡ **Aplicación del real decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, e instar a la Administración a que se publique no sólo en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma sino también a través de los medios de comunicación de forma que se de la mayor publicidad posible.
- ‡ **Exclusión de las subvenciones públicas de las empresas** que hayan sido **sancionadas** por infracción grave y muy grave en materia de seguridad y salud.
- ‡ La **comunicación inmediata**, al Ministerio de Economía y Hacienda, de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- ‡ **Instar a la Administración a que se persone como acusación popular** en aquellos casos en que exista presunción de delito por parte del empresario.
- ‡ Demandar una **efectiva coordinación entre la Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral; a través del protocolo marco de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y

la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias.

- ‡ Solicitar una **aplicación efectiva del convenio de colaboración** firmado entre la Fiscalía del tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción de Madrid y ayuntamiento de Madrid, para actuar contra la Siniestralidad laboral, e instar a la Comunidad de Madrid a que impulse la firma de convenios con otros municipios para perseguir el delito en materia de seguridad y salud.
- ‡ **Aumentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial** de Trabajo de la Comunidad de Madrid, así como del **IRSST**, solicitando un incremento del número de técnicos habilitados para una mayor vigilancia y control de la norma.
- ‡ Desarrollar una **ley integral** que aglutine las distintas normas de aplicación en el conjunto de jurisdicciones y que contemple las lagunas que aún encontramos en la normativa de salud laboral.

NO OLVIDES QUE

Uno de nuestros objetivos es desarrollar actividades de promoción de la salud de los trabajadores/as y mejorar las condiciones de trabajo existentes en la empresa, de forma que podamos disminuir la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.

Es importante que contemos con representación de los trabajadores/as en todas las empresas, ya que a través de ésta haremos llegar al empresario nuestras propuestas, dado que los trabajadores/as somos los que mejor conocemos nuestro puesto de trabajo y las condiciones en que desarrollamos el mismo.

Los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y salud en el Trabajo son los órganos de defensa de los intereses de los trabajadores/as, vigilan el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de los trabajadores/as, desarrollando una política preventiva y de promoción de la seguridad y salud, en definitiva ejercen una labor de vigilancia y control de las condiciones de salud y seguridad en el desarrollo del trabajo en la empresa.

**... PONTE EN CONTACTO CON UGT,
¡TU SINDICATO!**

ANEXOS

MODELO DE COMUNICACIÓN URGENTE A LA AUTORIDAD LABORAL, CASO DE ACCIDENTE GRAVE, MUY GRAVE O MORTAL, O LEVE SI AFECTA A MÁS DE 4 TRABAJADORES

En...Madrid ade.....de.....

Dirección Provincial de Trabajo
Director General
C/ Princesa, 5, Planta baja
28008 Madrid

Muy Sr. Nuestro:

Por la presente le comunico con carácter urgente que el día.....de.....de..... a las.....horas, ocurrió un accidente con lesiones.....(1) en el centro de trabajo, sito en la localidad.....calle o término.....nº....., que afectó al /los siguiente /s trabajador /es.....(.

Atentamente

-
- (1) Elegir según los casos: grave, muy grave, mortal o leve que afecten a más de 4 trabajadores.
(2) Relacionar el /los trabajador /es accidentados



MODELO DE SOLICITUD AL INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

*Asunto:

- **Visita a la empresa.** (Art. 4, Ley 23/1997 Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- **Asesoramiento.** (Art. 4, Ley 23/1997 Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- **Consulta.** (Art. 4, Ley 23/1997 Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo)

GERENTE I.R.S.S.T.
C / Ventura Rodríguez, 7-6ª
28008 MADRID

Madrid, de..... de 200.

Estimado Gerente:

D. (Nombre y apellidos del solicitante) con DNI:, como(Delegado/a, Trabajador/a, etc) de la empresa, con CIF..... y domicilio en (Localidad), calle...., nº..., solicita al I.R.S.S.T.....(*Asunto que corresponda).

(Exposición de motivos, haciendo referencia a los artículos legales que correspondan)

.....
.....

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Fdo.: NOMBRE.....
CARGO

MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCION DE TRABAJO

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE
MADRID

C / Ramírez de Arellano, 19
28043 MADRID.

D./Dña., con DNI núm.....y con domicilio a efectos de
notificaciones en la calle....., nº.... y localidad.....ante este
organismo comparece y,

DICE

Que por medio del presente escrito viene a formular DENUNCIA en
materia de prevención de riesgos laborales contra la/as empresa/as
....., con domicilio /os....

HECHOS

Exponer de manera detallada los hechos.

.....
.....

Por todo lo expuesto,

SOLICITAMOS A ESTA INSPECCIÓN, que tenga por presentado este
escrito de **DENUNCIA**, con sus copias y de acuerdo con las alegaciones
vertidas, realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados
al poder ser constitutivos de una infracción laboral y sancione como
corresponda.

En Madrid a ... de de 200

NOMBRES Y FIRMAS



SOLICITUD CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Don.....

Presidente Comité de Seguridad y Salud
Departamento De Recursos Humanos de la Empresa

Madrid, -----de 200

Estimado Sr.(Nombre del destinatario):

Nombre y Apellidoscomo delegado /a de Prevención de esta empresa y según lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad posible sea convocado el Comité de Seguridad y Salud para tratar los siguientes temas:

Orden del día:

Enumerar los temas a tratar:

- a)
- b)
- c) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Firmado:.....

Delegado /a de Prevención

***Si se quiere apoyo del sindicato, añadir el siguiente párrafo:**

A esta reunión asistirá D./Dña....., como técnico de prevención ajeno a la empresa, en apoyo de la representación de los trabajadores/as en este Comité y en base al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

MODELO DE SOLICITUD A LA EMPRESA:

*Asunto:

- **Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.** (Art. 36.2 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- **Mayor Nivel de consulta y participación.** (Art.33 y 34 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales,.
- **Propuesta de mejora de las condiciones de trabajo.** (Art. 36.2.f de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- **Formación e información a los trabajadores /as.** (Art. 19 y 18 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- **Asistencia a un curso para Delegados /as de Prevención.** (Art. 37.2 de Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales)
- **Información sobre la evaluación de Riesgos.** (Art. 33 de Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales y Art. 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención)

De:Delegado /a de Prevención

A: (Director, Gerente, Jefe de Personal, etc.) de Empresa
.....

Lugar y Fecha.....

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo..... establece que los delegados de prevención: “.....”(*Asunto que corresponda)

Le rogamos que nos facilite

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Fdo.:

Delegado /a de Prevención.



MODELO INFORME SOBRE ADSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICIÓN POR EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

En Madrid a.....de.....de.....

A los representantes de los trabajadores

Muy Srs. Nuestros:

El artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el concordante artículo 4 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, indican que la empresa usuaria informará a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por la empresa de trabajo temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la formación e información recibidas por el trabajador.

Mediante el presente escrito se informa sobre los siguientes extremos:

1. La empresa tiene suscrito un contrato de puesta a disposición con la empresa de trabajo temporal..... (1).
2. El trabajador /es cedidos y los puestos de trabajo que va a desempeñar cada uno son los siguientes:

Sr. D.....con DNI.....puesto de trabajo

Sr. D.....con DNI.....puesto de trabajo

1. Riesgos inherentes al puesto de trabajo y medidas preventivas.....(2).
2. Formación e información recibida por el trabajador.....(3).

Rogamos se acuse recibo de este escrito

La Empresa

Representantes de los trabajadores

Recibí .Fecha

Firmado

Firmado

(1) Indicar la razón social de la empresa de trabajo temporal

(2) Relacionar uno a uno los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas para preservar de dichos riesgos.

Indicar la formación e información (cursos, jornadas, comunicados, etc.).

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO (Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones)

Accidente Recaída

PAT _____

1.- DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1º: _____ Apellido 2º: _____ Nombre: _____ Sexo: Varón Mujer

Nº Afiliación Seguridad Social (NAF) (1) _____ Fecha ingreso en la empresa _____ Fecha nacimiento _____ Nacionalidad (2) _____
 Identificador Persona Física (IPF) (3) _____ Ocupación del trabajador: (4) _____ CNO-94 _____ Antigüedad puesto trabajo (5) _____ Tipo contrato (6) _____
 Situación profesional (marque con una X la que corresponda):
 Asalariado sector privado Autónomo sin asalariados
 Asalariado sector público Autónomo con asalariados
 Régimen Seguridad Social (7) _____ Convenio aplicable: _____ Epígrafe de AT y EP _____

Domicilio: _____ Teléfono: _____ Provincia: _____ Municipio: _____ Código Postal: _____

2.- EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Nombre o Razón Social: _____ CIF o NIF (8) _____ Código C. Cotización en la que está el trabajador (9) _____
 Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Cotización (C.C.): _____ Provincia: _____
 Municipio: _____ Código Postal: _____ Teléfono: _____
 Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10): _____ CNAE-93 _____ Plantilla correspondiente a esa C.C. (11) _____
 Marque si actuaba en el momento del accidente como: Contrata o subcontrata Empresa de Trabajo Temporal
 ¿Cuál o cuales de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa?:
 Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa Servicio de prevención propio Servicio de prevención ajeno
 Trabajador(es) designado(s) Servicio de prevención mancomunado Ninguna

3.- LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE

LUGAR

Lugar del accidente: En el centro o lugar de trabajo habitual En otro centro o lugar de trabajo En desplazamiento en su jornada laboral (*) Al ir o al volver del trabajo, "itinerare" (*)
 (*) En estos casos, los datos del centro se cumplimentarán con los correspondientes al centro de trabajo habitual
 Además, marque si ha sido accidente de tráfico

Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico), otro lugar:

País: _____ Provincia: _____ Municipio: _____
 Calle y número: _____ Vía pública y punto kilométrico: _____
 Otro lugar (especificar): _____

CENTRO DE TRABAJO

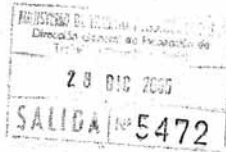
- Marque si el centro de trabajo pertenece a la empresa en la que está dado de alta el trabajador (empresa del apartado 2)
- Marque si el centro pertenece a otra empresa (en este caso indicar a continuación su relación con la empresa del apartado 2)

Contrata o subcontrata → Cumplimentar CIF o NIF _____
 Usuario de ETT → Cumplimentar CIF o NIF _____
 Otra → Cumplimentar CIF o NIF _____

CT-43/2005. CRITERIO TÉCNICO SOBRE EL DERECHO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN AL ACCESO A LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



SUSSECRETARÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

RAB/ers

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 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”*.

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 en 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 TECNICO

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 (Sala 1ª) de 11 de noviembre, tiene establecido lo siguiente:

- 1.- El derecho y deber de información de los delegados sindicales –al 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 art. 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 hace 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 es la relativa a los **productos, sustancias y preparados utilizados en el proceso productivo**, cuya composición química puede aparecer en una evaluación 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 previsible, 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 comercial durante el período que la autoridad considere oportuno, pero únicamente hasta su inclusión en el Anexo I (es el relativo al 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 art. 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



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 encuentren 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 sacarlos 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 en todo caso que se trata de una 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 último 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 INSPECCION 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

DIRECCIONES DE INTERÉS

► ORGANISMOS DE UGT- MADRID

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

UGT - Madrid. Avda. América 25, planta baja
28002 Madrid

Telf.: 91 589 09 09/10

e-mail: saludlaboral@madrid.ugt.org

<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

Oficina Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales

UGT - Madrid. C/ Alcántara, 67 - 69, bajo dcha.
28006 Madrid

Telf.: 900 36 36 37

e-mail: prevencion@madrid.ugt.org/slaboral@madrid.ugt.org

Servicio de Prevención, Información y Orientación Laboral sobre las drogodependencias en el ámbito laboral

Avda. de América, 25, planta baja
28002 Madrid

Telf.: 91 589 09 09

e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

Secretaría Ejecutiva Confederal: Área de Salud y Laboral y Medio Ambiente

C/ Hortaleza, 88
28004 Madrid

Telf.: 91 589 09 52 / 19

e-mail: slaboral@cec.ugt.org



► UNIONES COMARCALES

Unión Comarcal Norte UGT - Madrid

Avda. Valdelaparra, 108
28100 Alcobendas
Telf.: 91 662 08 75
e-mail: uczonanorte@madrid.ugt.org.

Unión Comarcal Sur UGT - MADRID

Avda. Los Ángeles, 20
28903 Getafe
Tel. 91 696 05 11
e-mail: ucgetafe@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Este UGT - Madrid

C/ Simón García de Pedro, 2
28805 Alcalá de Henares
Telf.: 91 888 08 18/09 92
e-mail: uceste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Oeste UGT - Madrid

C/ Clara Campoamor, 2
28400 Collado Villalba
Telf.: 91 850 13 01 / 91 849 11 97
e-mail: saludlaboraloeste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Sureste UGT – Madrid

C/ Silos, 27
28500 Arganda del Rey
Telf.: 91 876 89 65
e-mail: ucsureste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Suroeste UGT – Madrid

C/ Huesca, 2
28941 Fuenlabrada
Telf.: 91 690 40 68
e-mail: suroeste@madrid.ugt.org

► FEDERACIONES REGIONALES

FETE (Trabajadores de la Enseñanza)

Avda. América, 25 - 3ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 387 92 38
e-mail: slaboral@terra.es

FES (Servicios)

Avda. América, 25 - 2ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 387 92 41
e-mail: slaboral@fesmadr.org

MCA (Metal, Construcción y Afines)

Avda. América, 25 - 4ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 48
e-mail: saludlaboralmadrid@mca.ugt.org

CHTJ (Comercio, Hostelería, Turismo y Juego)

Avda. América, 25 - 5ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 57 / 91 589 75 57

FIA (Industrias Químicas, Energía, Textil, Piel, Minería y Afines)

Avda. América, 25 - 6ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 75 77 / 73 68
e-mail: fia@madrid.ugt.org

FTA (Alimentación y Tabacos, Trabajadores de la Tierra)

Avda. América, 25 - 6ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 72 10
e-mail: fta@madrid.ugt.org



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

TCM (Transportes, Comunicaciones y Mar)

Avda. América, 25 - 7ª planta

28002 Madrid

Telf.: 91 589 73 84

e-mail: slaboralmadrid@fetcm.ugt.org

FSP (Servicios Públicos)

C/ Miguel Yuste, 17

28017 Madrid

Telf.: 91 589 70 43

e-mail: fsp_saludlaboral@madrid.ugt.org

JUBILADOS Y PENSIONISTAS

Avda. América, 25 planta baja

28002 Madrid

Telf.: 91 589 73 65

e-mail: ujp@madrid.ugt.org

► OTROS ORGANISMOS

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

C/ Príncipe de Vergara, 108 6ª Planta

28002 Madrid

Telf.: 91 535 89 15

www.funprl.es

e-mail: fundacion@funprl.es

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

C/ Torrelaguna, 73

28027 Madrid

Telf.: 91 363 41 00

www.mtas.es/insht/principal/consul_cnnt.htm

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7

28008 Madrid

Telf.: 900 71 31 23

e-mail: irsstprevencion@madrid.org

Inspección Provincial de Trabajo

C/ Ramírez de Arellano, 19

28043 - Madrid

Telf.: 91 363 56 00

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Gran Vía, 33

48009 Bilbao

Telf.: 94 479 43 60



Unión General de Trabajadores de Madrid

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
Avenida de América, 25 · 8ª Planta · 28002 - Madrid
Tel.: 91·589·09·09 - Fax: 91·589·71·45
email: saludlaboral@madrid.ugt.org

www.saludlaboralugtmadrid.org