



O F I C I O

N/REF: GG26

FECHA: 14 de abril de 2003

ASUNTO: Facultades de los Delegados de Prevención

DESTINATARIO: DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE SALUD
LABORAL DE COMISIONES OBRERAS

En relación con la consulta formulada mediante correo electrónico por el Departamento Confederal de Salud Laboral de la Central Sindical Comisiones Obreras, sobre el alcance que puede otorgarse a la expresión “medio ambiente de trabajo” incluida en el art. 36.2.a) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando establece la facultad de los Delegados de Prevención para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgo de carácter preventivo, se significa lo siguiente:

Solicitado el criterio de la Dirección General de Trabajo del Departamento sobre la cuestión planteada, se nos indica lo siguiente:

“Mediante correo electrónico se formula consulta relativa a la facultad que tienen reconocida los Delegados de Prevención de “acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo”. En concreto, se plantea si por evaluación del medio ambiente de trabajo debe entenderse cualquier evaluación de riesgos o únicamente las evaluaciones relacionadas con la Higiene Industrial.

1. Cabe recordar, en primer término, que “las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras”, atendiendo fundamentalmente a su espíritu y finalidad (artículo 3.1 del Código Civil). En este sentido, debe partirse del concepto de medio ambiente, que puede definirse, conforme al Diccionario de la Real Academia Española, como el conjunto de circunstancias o condiciones exteriores a un ser vivo. Si acotamos el concepto y nos referimos únicamente al medio ambiente *de trabajo*, este podrá definirse como el conjunto de circunstancias o condiciones exteriores en las que un trabajador desarrolla su actividad.

Consecuentemente, **la interpretación literal apunta a un concepto amplio de medio ambiente de trabajo, no restringido a las condiciones higiénicas. Esta interpretación literal viene, además, avalada por la lógica.** En primer lugar, no tendría sentido permitir al Delegado de Prevención acompañar al técnico que realiza una medición de ruido pero no al que examina una máquina. En segundo lugar, si en muchas ocasiones la evaluación de riesgos va precedida de una fase de toma de datos y



esta es común a las distintas circunstancias existentes en el centro de trabajo, no parece lógico que esa toma de datos se lleve a cabo con presencia intermitente del Delegado de Prevención, según el dato tomado se refiera a un riesgo higiénico o a otro tipo de riesgo.

Por otra parte, y desde un punto de vista teleológico, este Centro Directivo ha señalado en ocasiones anteriores que la razón de ser de la facultad atribuida a los Delegados en el artículo 36.2.a) se encuentra en la importancia que para el sistema preventivo tiene la evaluación de riesgos laborales, que se configura como instrumento básico de gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

Así, en Consulta de 12 de julio de 2001 se indicó que la primera parte del artículo 36.2 a) contempla el derecho de los Delegados a participar, acompañando a los técnicos, en las evaluaciones de riesgos. Se añadía que *“no puede considerarse que “las evaluaciones de carácter preventivo” a las que alude el texto del repetido artículo 36.2.a) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sean actuaciones puntuales y concretas; las evaluaciones, inicial y posteriores, de los riesgos constituyen núcleo esencial de la acción preventiva en la empresa y participar, vigilando y apoyando su desarrollo, forma parte de las competencias inherentes a los delegados de prevención”*.

Por tanto, el criterio que se mantiene es el de que la facultad de los Delegados de Prevención alcanza a todas las evaluaciones de riesgos laborales, interpretando, pues, la expresión “medio ambiente de trabajo” en sentido amplio.

2. A lo anterior no obsta el hecho de que el Convenio 148 de la OIT, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo sea citado – según su propia dicción- como el *“Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977”*. En este sentido, deben tenerse en cuenta las siguientes circunstancias:

- La propia OIT, en su Convenio nº 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, utiliza este concepto de modo amplio, equivalente al de *seguridad e higiene*, tradicionalmente utilizado en nuestro país.
- En el ámbito comunitario, el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, en su artículo 118 A), obligaba a los Estados miembros a promover la mejora del medio de trabajo para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. En la versión consolidada del Tratado de la Comunidad Europea, el artículo 137 dispone que la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de *“la mejora... del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores”*. Ello pone de manifiesto que **se utilizan como sinónimos los conceptos de *medio* y de *entorno* de trabajo, y que, en ambos casos, se emplea el**



concepto en sentido amplio, pues su finalidad es la de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en general, y no sólo frente a determinados riesgos, como podrían ser los higiénicos. De hecho, el artículo 137 es la base jurídica para la adopción de numerosas Directivas comunitarias, entre las que se encuentran algunas reguladoras de riesgos no sólo higiénicos (pantallas de visualización, manejo manual de cargas, construcción, etc.)

En el mismo ámbito, el artículo 13 de la Directiva Marco 89/391/CEE se refiere al medio con cierta equivalencia a las condiciones de trabajo.

- En cuanto a la normativa española, no puede desconocerse el derecho que asiste a los trabajadores de participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo (artículo 18.2 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre), y que esta participación se debe canalizar, cuando sea posible, a través de los representantes legales de los trabajadores o de la representación especializada regulada en el Capítulo V de la Ley de Prevención (artículo 34.1).

El derecho a ser consultados, a exponer datos, comentarios o sugerencias ha de predicarse, pues, de todo tipo de actividad preventiva y, por ende, de todo tipo de evaluación, sin que pueda ceñirse a un grupo de riesgos.

Precisamente por este motivo, la Consulta de este Centro Directivo anteriormente citada indicaba que “acompañar significa estar presente en el curso del trabajo de los técnicos internos o externos a la empresa que hacen la evaluación, y no sólo como mero testigo, sino que además pueden formularse observaciones sobre el trabajo desarrollado”.

3. Debe recordarse, por último, que los criterios expuestos no tienen carácter vinculante, sino meramente informativo, al carecer la Administración de competencia para efectuar interpretaciones de aquel carácter, competencia esta atribuida en exclusiva al Orden Jurisdiccional Social.”

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos correspondientes.

EL SUBDIRECTOR GENERAL

Angel Luis Sánchez Iglesias