



SUMARIO

ANÁLISIS - OPINIÓN

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2015-2020:

TARDE, MAL Y A RASTRAS.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

SABÍAS QUE..?

EL DERECHO DE ACCESO A LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA DE LOS/AS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN Y EL CT-43/2005 DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

ACABA EL PERÍODO DE ADAPTACIÓN AL CLP

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020: tarde, mal y a rastras



Pasados ya dos años sin una *Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral*, el Gobierno actual está demorando de una manera inopinada la puesta en marcha de la nueva Estrategia recientemente aprobada, a pesar de haberse producido en el año 2014 más de un millón de accidentes, lo que supone un significativo incremento de la accidentalidad en relación a los años anteriores.

www.cigsaudelaboral.org

Plataforma web para la información y consulta en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral



Hasta ahora las políticas preventivas desarrolladas en el marco de las anteriores Estrategias Españolas de Seguridad y Salud Laboral, estuvieron fundamentalmente orientadas hacia la reducción de la accidentabilidad laboral. En esta nueva Estrategia 2015-2020, siguiendo las orientaciones comunitarias en la materia se establecen cuatro grandes objetivos estratégicos de carácter general, a saber:

Objetivo 1: Mejora de la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

En este objetivo se propone una gestión coordinada y más eficiente de los organismos públicos competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, que permita una mejora en la calidad de los servicios prestados sin incrementar el coste.

En esta línea se contempla el fortalecimiento y refuerzo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), potenciando su condición de órgano científico-técnico, y su coordinación con los distintos órganos competentes de las CCAA, así como la potenciación del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social a través de la adecuación de su estructura, organización y funcionamiento con el objetivo de mejorar su actuación inspectora en materia preventiva.



A la luz de los acontecimientos y teniendo en cuenta las situaciones de indefensión que los/as trabajadores/as estamos viviendo en los últimos años, en los que la función inspectora en materia preventiva ha relajado de una manera inaceptable sus intervenciones, esperemos que esta medida no quede como tantas otras en una mera declaración de intenciones vacía de valor y de contenido real, y suponga en la práctica una reactivación de la Inspección de Trabajo como instrumento fundamental, cuando no único y por lo tanto imprescindible, en la promoción del cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos y salud laboral por parte de las empresas.

Para la consecución de este objetivo, en el documento se considera fundamental que todos los organismos y dispositivos institucionales con competencias en materia de prevención de riesgos y salud laboral actúen de una manera coordinada en aras a incrementar su eficacia en términos de resultado, y su eficiencia en términos de rendimiento, optimización de medios y recursos disponibles, a la vez que se estimulen y perfeccionen los ámbitos y procedimientos de participación en los mismos del conjunto de las organizaciones sindicales y empresariales; resultando así mismo esencial, que las políticas públicas en materia de prevención de riesgos y salud laboral y por ende los organismos e instituciones que las diseñan e implementan, cuenten con los recursos materiales y humanos necesarios.

Al mismo tiempo este objetivo contempla, cuando menos en el papel, la realización del análisis del nuevo escenario generado como consecuencia del abandono de las Mutuas de su

actividad como entidades especializadas de servicios de prevención ajenos.

A nuestro entender éste es un análisis urgente y muy necesario dado que la nueva Ley de Mutuas no hizo otra cosa que impulsar la precarización y mercantilización de la prevención y la salud laboral del conjunto de los/as trabajadores/as, otorgando a mayores a las Mutuas un papel estrictamente economicista y de control de las bajas por incapacidad temporal, que en la práctica esta suponiendo la conculcación sistemática y premeditada por parte de éstas del derecho a la salud y a la protección económica en las situaciones de enfermedad y convalecencia de la inmensa mayoría de los/as trabajadores/as.

Para alcanzar este primer objetivo, el documento aprobado de la Estrategia establece 4 líneas genéricas de actuación:

- 1) Potenciar y revalorizar las instituciones públicas dedicadas a la prevención de riesgos laborales y adecuar sus funciones a las demandas actuales de la sociedad.
- 2) Crear e impulsar mecanismos de coordinación entre las instituciones competentes en materia preventiva, tanto en el ámbito laboral, como en el sanitario, educativo y de la industria.
- 3) Promover la colaboración institucional en el desarrollo de las políticas públicas preventivas.
- 4) Potenciar el liderazgo de las Administraciones Públicas en la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

Objetivo 2: Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento técnico, vigilancia y control de la prevención de los riesgos laborales.

2.A Promoción, Apoyo y Asistencia Técnica

Este objetivo específico de actuación parte de la premisa de la necesidad de abordar una simplificación de la compleja y extensa normativa técnica en materia de PRL, con el objetivo de facilitar su conocimiento, comprensión y cumplimiento. Cuestión ésta que el documento considera de mayor relevancia dado que el actual marco normativo permite al empresariado asumir la actividad preventiva en un elevado número de casos, situación que se produce con mayor frecuencia en las pequeñas y medianas empresas, que se encuentran con mayores dificultades para cumplir con los requisitos exigibles en materia de seguridad y salud laboral.

En este sentido se explicita la necesidad de elaborar textos *normativos refundidos* que faciliten su comprensión y alcance, el establecimiento de Criterios Técnicos que faciliten la interpretación de la norma, o la elaboración y difusión de Guías Técnicas que faciliten y orienten su aplicación.

Al mismo tiempo se contempla la necesidad de *simplificar para las empresas la gestión documental en PRL*, a la vez que se potencian e intensifican los mecanismos de apoyo y asistencia técnica a las mismas, encomendando a las CCAA el desarrollo futuro de estas tareas de información y orientación.

La simplificación tanto de la gestión documental como de los requerimientos de cumplimientos en materia de PRL por parte de las pequeñas y medianas empresas, en muchas ocasiones termina por suponer un riesgo en sí mismo, al establecer modelos simplificados de cumplimiento de los requisitos preventivos, que sobre todo facilitan a las empresas una justificación formal y documental de las exigencias preventivas que marca la normativa, dejando en un segundo plano la realización de una prevención de riesgos laborales real, eficaz y eficiente, íntimamente ligada a los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, y a los procesos productivos en los que participan el conjunto de los/as trabajadores/as que, en última instancia, deben ser los verdaderos beneficiarios/as de estas actuaciones.

Líneas de actuación:

- 1) Informar y concienciar a las empresas, con especial atención a las PYMES y microempresas, sobre la prevención de riesgos laborales y la disponibilidad de herramientas oficiales que facilitan la aplicación de la normativa.
- 2) Mejorar la accesibilidad y aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

2.B Vigilancia y control del cumplimiento de la normativa

En este objetivo específico se plantea el desarrollo de programas específicos de control, apoyo y asesoramiento a sectores, actividades o empresas determinadas, a la vez que se establecen mecanismos de coordinación, colaboración e intercambio de información entre los distintos organismos y entidades públicas con competencias en materia de prevención y riesgos laborales. Al mismo tiempo se propone una actualización de la normativa sancionadora y procedimental por infracciones en la Orden Social adaptada a los cambios normativos producidos.

Teniendo como antecedente la reciente y brutal reforma laboral, la nueva ley reguladora de las funciones de las mutuas o de la gestión de la incapacidad temporal de los/as trabajadores/as que, entre otras muchas agresiones y cercenación de derechos, ha promovido el actual Gobierno del Estado, mucho nos tememos que cuando a los/as trabajadores/as se les priva de derechos esenciales perjudicando gravemente sus vidas y sus libertades (Ley de Seguridad Ciudadana), el actual cambio o "actualización" normativa que insinúa la actual Estrategia, corre el riesgo de pretender dulcificar la normativa sancionadora y procedimental en relación a las infracciones y delitos cometidos por las empresas en materia de riesgos laborales, en lugar de endurecer la misma, o cuando menos velar con rigor por el cumplimiento de la normativa existente, poniendo una vez más los intereses económicos de empresas y empresarios/as, por delante del derecho a la salud y la seguridad de los/as trabajadores/as.

Líneas de actuación:

- 1) Adecuar la normativa sancionadora y procedimental por infracciones en el Orden Social a los cambios normativos producidos.
- 2) Desarrollar actuaciones inspectoras específicas dirigidas a promover, facilitar y asegurar el cumplimiento de la normativa.

- 3) Mejorar y potenciar la complementariedad entre las funciones de análisis y asistencia, y las de vigilancia y control.
- 4) Desarrollar procedimientos de colaboración entre las Administraciones Públicas para potenciar acciones conjuntas y nuevas herramientas de actuación.

2.C Incentivación

Este objetivo específico parte de una verdad incontestable que por desgracia aun tiene poco o ningún predicamento entre una gran mayoría de las empresas, desprovistas aun a estas alturas de la sensibilidad y conocimiento suficiente para tomar conciencia de las consecuencias de la no prevención de los riesgos laborales en términos de costes humanos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en términos de costes económicos y profesionales para la empresa, y de costes económicos, consumo de recursos y costes sociales para el conjunto de la sociedad.

En definitiva, en principio este objetivo se fundamenta en la certeza de que un mejor control de los riesgos laborales y de las condiciones de trabajo conllevará necesariamente una importante disminución de la siniestralidad, un mayor nivel de salud, satisfacción laboral y motivación de los/as trabajadores/as, una mayor implicación y compromiso de éstos con la empresa, una reducción de costes evitables, y por lo tanto una mejora del clima laboral, y por lo tanto un incremento de la productividad y la competitividad empresarial.



En el marco de este objetivo el presente documento contempla la promoción de actuaciones en relación al intercambio de buenas prácticas preventivas entre empresas, el establecimiento de reconocimientos, regalos e incentivos que estimulen y reconozcan la excelencia en la gestión de la seguridad y salud laboral por parte de las empresas, así como establecer líneas subvencionales para la adquisición, sustitución y adaptación de equipos de trabajo y métodos de producción obsoletos y más peligrosos, en función de las evoluciones y mejoras tecnológicas que se están produciendo en el mercado.

Líneas de actuación:

- 1) Fomentar la excelencia en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo mediante el reconocimiento, intercambio y difusión de buenas prácticas.
- 2) Promover el estudio y la eficiencia de medidas de incentivación.

En los últimos años las medidas de incentivación económica de la prevención en las empresas, vienen consistiendo en una presentación más o menos formal de sus resultados preventivos y sus índices de siniestralidad, utilizando los mismos básicamente para mejorar su imagen externa, social y comercial, en tanto en cuanto muchas de ellas -especialmente grandes empresas con servicios de prevención propios- no dudan en ocultar por diversos medios los incidentes y los accidentes leves de sus trabajadores/as con tal de conseguir los objetivos formales establecidos, olvidándose de la prevención real y eficaz. Esperemos que esta vez la concreción de las medidas de incentivación previstas respondan de verdad a un esquema eficiente, real y adecuadamente controlado.

2.D Sensibilización

Este objetivo específico parte de la necesidad de impulsar y consolidar la cultura preventiva de empresas y trabajadores/as favoreciendo la integración de la prevención en la estructura jerárquica de las empresas. En este sentido se pone en valor la importancia de los medios de comunicación y su valor pedagógico en términos de información y sensibilización para una cultura de la prevención, sin olvidar las redes sociales como medio privilegiado para hacer llegar estos mensajes a colectivos específicos como la gente joven.

Línea de actuación:

- 1) Potenciar la sensibilización de la sociedad en materia de prevención de riesgos laborales, con una mayor implicación de los medios de comunicación.

**2.E Educación y Formación**

Objetivo específico que parte de la idea de que la prevención comienza antes de la etapa laboral, teniendo que propiciar su integración en el sistema educativo en sus distintas etapas: formación infantil, primaria, secundaria, profesional regulada y formación universitaria. Para eso plantea la necesidad de fomentar la actualización y adecuación de los programas y contenidos formativos a la realidad laboral, así como que desarrolle un plano de acción armonizado que unifique los criterios dispares que a su entender están aplicando distintas CCAA en el ejercicio de sus competencias educativas.

Líneas de actuación:

- 1) Consolidar la integración de la formación en prevención de riesgos laborales en las diferentes etapas del sistema educativo.
- 2) Diseñar y potenciar la formación de colectivos específicos.
- 3) Adecuar la normativa relativa a la formación en PRL a los cambios producidos desde su aprobación.

2.F Información e Investigación

Este objetivo pretende mejorar tanto la disponibilidad y accesibilidad de la información como su calidad y pertinencia en materia de situación y evolución de las condiciones de trabajo, como medio para poder realizar una correcta identificación de las causas de los accidentes y diseñar las políticas preventivas adecuadas para su reducción.

En este sentido se pretende incrementar los niveles de coordinación y colaboración entre el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo y el conjunto de las Administraciones Públicas que disponen de información en materia de seguridad y salud laboral, en aras a mejorar el análisis, tratamiento y homogenización de la información, potenciando el trabajo en red.

Líneas de actuación:

- 1) Mejorar la coordinación de las actividades desarrolladas por las Administraciones Públicas en materia de recopilación, análisis y difusión de la información en prevención de riesgos laborales y las de estudio e investigación en dicha materia, configurando un sistema de información de calidad en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 2) Potenciar y revalorizar la Red de Institutos Públicos de Investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo. Fortalecer la cooperación para optimizar la I+D+i en seguridad y salud en el trabajo.
- 3) Promover la generación de conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo y mejorar su accesibilidad.

Objetivo 3: Promover, con la participación de los/as interlocutores/as sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.

3.A Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas, con la participación de los/as interlocutores/as sociales, dirigidas a sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.

Líneas de actuación:

- 2) Impulsar la mejora de las condiciones de trabajo en sectores y actividades con elevados índices de incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 3) Promover la seguridad vial laboral, en cooperación con la Dirección General de Tráfico, con el objetivo de reducir los accidentes de tráfico laborales.
- 4) Diseñar e implantar un plan de acción para la reducción de los trastornos musculoesqueléticos.
- 5) Promover la seguridad y salud de colectivos específicos.
- 6) Desarrollar y difundir metodologías de evaluación de riesgos psicosociales de referencia, que permitan un mejor conocimiento y prevención de dichos riesgos.
- 7) Estudiar riesgos emergentes, sus causas e impactos en la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, en particular de las derivadas de las nuevas tecnologías.

3.B Enfermedades Profesionales

Supuestamente este objetivo específico pretende mejorar la identificación de los agentes causantes de las enfermedades profesionales, sus efectos y las medidas preventivas adecuadas, especialmente en relación a los sectores y actividades con un mayor índice de incidencia. En este sentido esgrime que es necesario garantizar un adecuado registro de las enfermedades profesionales con el objetivo de evitar una menor protección social y un desplazamiento del gasto hacia el Sistema Estatal de Salud.

Líneas de actuación:

- 1) Mejorar y promover el estudio y la investigación de enfermedades profesionales, así como la detección y comunicación de las mismas, con la máxima de anteponer la prevención a la rehabilitación.

A tenor de las políticas de desprotección y destrucción de derechos laborales flagrantemente practicada por el actual Gobierno del Estado, resulta inverosímil creer que éste va a promover ahora una política contraria a la que viene haciendo en los últimos años: desregularización y precarización laboral, destrucción de los mecanismos de protección sociolaboral, deterioro continuado de los servicios de protección y asistencia sanitaria, configuración de las mutuas colaboradoras de la S.S. como un instrumento de negación sistemática de derechos económicos y sanitarios a los/as trabajadores/as afectados/as por un proceso de incapacidad temporal o permanente, etc. En fin, mucho nos tememos que todo esto no sea más que un brindis al sol.

3.C Vigilancia de la Salud

El presente objetivo específico asemeja -como prácticamente todos los demás- un compendio de enunciados genéricos con poca o ninguna concreción, y por lo tanto dependientes de un posible desarrollo posterior que termine por determinar las medidas concretas a desarrollar. En este caso se habla de la necesidad de fomentar la cultura de la salud y de los hábitos saludables en la empresa, promoviendo la actualización, promoción y difusión de guías y protocolos de vigilancia específica de la salud.

Líneas de actuación:

- 1) Promover una vigilancia de la salud más eficiente.
- 2) Promoción de la salud: fomentar la cultura de la salud potenciando hábitos saludables en el entorno laboral.

3.D Gestión de la prevención en la PYME

La gran mayoría de los siniestros de origen laboral tienen su origen en una deficiente gestión de la prevención, deficiencia que se ve agudizada en las PYMES en muchos casos por su falta de conocimientos y recursos. Así, obligaciones preventivas de cierta complejidad como la integración de la prevención en las empresas o la coordinación de actividades empresariales, resultan de difícil cumplimiento para muchas PYMES.

En este sentido el presente objetivo específico pretende impulsar el desarrollo de instrumentos que faciliten y simplifiquen su aplicación.



Líneas de actuación:

- 1) Desarrollar instrumentos que faciliten y homogenicen la gestión preventiva en las pequeñas empresas con independencia de la modalidad preventiva elegida.
- 2) Promover la integración de la prevención, especialmente en las PYMES y microempresas.
- 3) Desarrollar y difundir instrumentos que faciliten la coordinación de actividades empresariales.

Objetivo 4: Fortalecer la participación de los/as interlocutores/as sociales y la implicación de los/as empresarios/as y trabajadores/as en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

4.A Participación Institucional

El presente objetivo específico parte de la necesidad de fortalecer la implicación de trabajadores/as y empresas como medio imprescindible para la consecución de una mejora de los niveles de seguridad y salud laboral en los centros de trabajo. En este sentido, considera que la "Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo" es el órgano consultivo por excelencia para la formulación de las políticas preventivas de ámbito estatal, y por lo tanto el organismo en el que dinamizar la ejecución de la Estrategia y donde proponer las prioridades que se deben establecer en cada Plan de Acción bienal.

En este apartado causa estupor como por una parte se puede afirmar con toda rotundidad una verdad incuestionable como es que "el reforzamiento del diálogo social y la negociación colectiva son elementos fundamentales para propiciar la implicación de empresarios/as y trabajadores/as en la mejora de las condiciones laborales y en la consecución de unos lugares de trabajo más seguros y saludables", y por otra, estar desarrollando una práctica real consistente en el diseño y aplicación de políticas destinadas a la destrucción a ultranza de la Negociación Colectiva como herramienta de defensa de los derechos de los/as trabajadores/as. Es evidente que una cosa son las palabras -el papel lo aguanta todo-, y otra cosa son los hechos.

4.B Negociación Colectiva

En este objetivo específico completamente falto de contenido, se enuncian las potencialidades de la negociación colectiva como medio para implicar a empresas y trabajadores/as en el cumplimiento responsable de las obligaciones preventivas, a la vez que herramienta útil para conseguir una mayor y mejor aproximación preventiva a los riesgos específicos de cada empresa y/o sector.

Un nuevo canto al sol que no dice ni aporta absolutamente nada, en un ámbito por otra parte, que la Reforma Laboral del PP pretende destruir completamente, por su enorme potencial y utilidad como herramienta de defensa de los derechos de los/as trabajadores/as.

4.C Apoyo a las PYMES

Se afirma que las PYMES son objetivo central de las acciones diseñadas en esta Estrategia, siendo necesario potenciar la integración real de la actividad preventiva en las mismas, y facilitar en lo posible el cumplimiento de las obligaciones derivadas del marco jurídico. En este sentido se hace referencia a los programas sectoriales de apoyo a las PYMES, en los que se establecerán en cada caso los criterios acordados en la Comisión Nacional según las prioridades de la actual Estrategia, que serán revisables en cada Plan de Acción bienal.

4.D Liderazgo empresarial y participación de los/as trabajadores/as.

En este objetivo específico se habla de la necesidad de fomentar la participación activa y el compromiso de empresas y trabajadores/as en un modelo de gestión integrada de la prevención en las empresas. En esta línea se apunta la necesidad de encontrar fórmulas que incentiven prácticas empresariales caracterizadas por la toma de decisiones conjuntas en el ámbito de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Líneas de actuación:

- 1) Reforzar el papel de los órganos consultivos y de participación institucional en materia de prevención de riesgos laborales.
- 2) Potenciar la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los/as trabajadores/as y empresarios/as en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.
- 3) Promover la integración de la prevención de riesgos laborales en las PYMES y microempresas con una mayor implicación de empresarios/as y trabajadores/as.
- 4) Promover el compromiso de la dirección de la empresa en la gestión de la prevención y la colaboración de los/as trabajadores/as en la actividad preventiva como elemento clave para una gestión de la prevención integrada.
- 5) Potenciar la cultura de la seguridad y la salud en la empresa.

Implementación y seguimiento de la Estrategia

La implementación de la Estrategia contempla la puesta en marcha de la misma a través de tres Planes de Acción bianuales 2015-2016, 2017-2018, 2019-2020, cada uno de los cuales contará con una dotación presupuestaria de 12 millones de euros. Para cada uno de ellos se establecerán las medidas concretas y específicas a desarrollar en cada período en el marco de los objetivos fijados en la presente Estrategia. Dichas medidas serán diseñadas y establecidas por el grupo de trabajo creado al efecto en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a la que curiosamente ni se nos ha invitado -a pesar de ser la CIG miembro de pleno derecho de la Comisión-, ni se nos espera.



El delegado y la delegada de prevención

En el conjunto de Europa la consulta y la participación de los/as trabajadores/as en la salud y en la seguridad laboral de las empresas, constituye a estas alturas un importante principio sólidamente implantado en las distintas legislaciones de los estados de la UE; esto sin duda se debe a la comprobada eficacia que este tipo de práctica ha supuesto en la reducción general de los riesgos laborales y en la notable disminución de las tasas de accidentabilidad.

Es evidente que tanto los accidentes laborales como las enfermedades profesionales derivadas del trabajo no son consecuencia de la "mala suerte", de acontecimientos imprevisibles o de la fatalidad. Este tipo de justificaciones esconden el verdadero origen y causa de la accidentabilidad y las enfermedades profesionales: incumplimientos manifiestos de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, modelos de organización del trabajo inadecuados, ritmos de trabajo y jornadas laborales excesivas, falta de información y formación de los/as trabajadores/as,... etc. En definitiva, incumplimientos sistemáticos de la normativa existentes en materia preventiva, por parte de empresarios/as sin escrúpulos que, o bien hacen gala de un hondo desconocimiento en materia de prevención, o bien simplemente no respetan la vida humana y el derecho a la salud de los/as trabajadores/as en aras de un ansiado mayor beneficio económico propio, que no beneficio social. Los/as delegados/as de prevención como representantes que son de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, desarrollan entre otras la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa preventiva en sus empresas.

En este contexto, la figura del delegado/a de prevención constituye un factor de vital importancia en el funcionamiento de la generalidad de los modelos preventivos, y particularmente del modelo adoptado en el Estado español. Su representatividad es autónoma, no dependiendo ni del beneplácito ni del visto bueno de la empresa, teniendo derecho a ser elegidos cuando ésta cuenta con cinco o más trabajadores/as, pudiendo variar su número de 1 a 8 en función del número de trabajadores/as que tenga la empresa.

En los centros de trabajo, el desarrollo de la actividad preventiva pasa indefec-

tiblemente por la identificación de los riesgos laborales existentes, como paso previo para su evaluación y la posterior adopción de las medidas correctoras oportunas. En este proceso el/la delegado/a de prevención cobra una especial relevancia como nexo de conexión entre los/as trabajadores/as que están a pie de obra y conocen y sufren como nadie los riesgos presentes en los lugares de trabajo, la dirección de la empresa y los dispositivos preventivos con los que esta cuenta, facilitando que la prevención sea una herramienta real y operativa y no una mera entelequia formal desposeída de su necesaria eficacia y eficiencia.

Así, el/a delegado/a de prevención actúa como un facilitador, como un impulsor de la participación activa de los/as trabajadores/as de la empresa, tanto en la evaluación de los riesgos existentes como en la determinación, asunción e implementación de las medidas correctoras adoptadas en el plan de prevención, contribuyendo de manera capital a una mejor identificación de los riesgos y sus causas, a una mayor información, motivación y por lo tanto implicación de los/as trabajadores/as en los diseños preventivos y la búsqueda de soluciones prácticas con mejores resultados finales. En definitiva, constituye un elemento clave para una pro-

tección preventiva más pragmática y eficiente, dotada de un proceso de retroalimentación y mejora continuada en un marco de participación activa y de necesaria interacción comunicativa entre la empresa y el conjunto de los/as trabajadores/as.

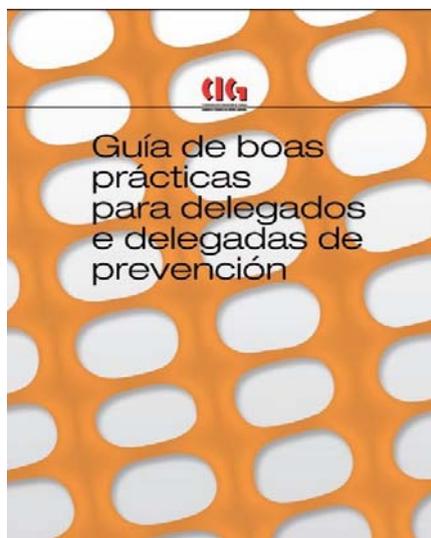
Para el desarrollo de sus funciones, los/as delegados/as de prevención tienen atribuidos una serie de **derechos y facultades**, que en los casos de las empresas de menos de 50 trabajadores/as, incluyen aquellas otras relacionadas con las funciones desarrolladas por los Comités de Seguridad y Salud Laboral, a saber:

DERECHO DE INFORMACIÓN:

Tener acceso a la documentación de la empresa que la legislación determina como obligatoria en materia de seguridad y salud laboral, lo que incluye la evaluación de los riesgos laborales, el plan de prevención de la empresa, la planificación de la actividad preventiva, los resultados de los controles preventivos periódicos, la relación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que dieran lugar a una incapacidad laboral, así como las estadísticas de los resultados de la realización de la vigilancia de la salud. LPRL, art. 36.2.b.

Tienen derecho a ser informados de la Memoria, de la programación anual de actividades y de las auditorías realizadas por los Servicios de Prevención de la Empresa, y al mismo tiempo tienen pleno derecho a que la Inspección de Trabajo les informe de las actuaciones y requerimientos realizados o formulados a su empresa. LPRL, art. 39.2.d, 43.2 y 40.3.

Cuando se contraten nuevos/as trabajadores/as, o éstos/as se incorporen a través de empresas de trabajo temporal o se contrate una prestación de obra y servicios con otras empresas, los/as delegados/as de prevención también



deberán ser informados en tiempo y forma por su empresa. *LPRL, art. 28.5; RD 216/1999, ETT; RD 171/2004, art. 15.1 y RSP art. 20.2.*

Al mismo tiempo los/as delegados/as de prevención tienen **derecho a demandar información a la empresa en relación a:** reglamentos y normativas relevantes en materia de salud laboral; documentación sobre las investigaciones realizadas sobre riesgos de los materiales y maquinaria utilizados en la empresa; información de seguridad sobre los productos químicos utilizados; información disponible sobre diferentes sistemas de trabajo o de prevención en empresas con operativas semejantes; informes sobre la evolución de los niveles de exposición a riesgos e incidencia de problemas de salud en el centro, así como información disponible sobre medios de protección colectiva e individual.

DERECHO A RECIBIR ASESORAMIENTO:

Los/as delegados/as de prevención, tal y como marca la LPRL en su artículo 31.2, tienen derecho a solicitar y recibir asesoramiento técnico por parte de los Servicios de Prevención de la empresa, y en los casos de su pertenencia a un Comité de Seguridad y Salud Laboral, a ser arropados en el mismo por la asistencia técnica que en cada momento consideren necesaria.

DERECHO DE RECONOCIMIENTO E INSPECCIÓN:

Visitar los centros y lugares de trabajo, para controlar, vigilar y analizar las condiciones preventivas de los mismos en contacto con los propios trabajadores/as. Al mismo tiempo el/la delegado/a de prevención tiene derecho a ser informado de las visitas e inspecciones a realizar por los/as técnicos/as de prevención y los/as inspectores/as de trabajo para poder acompañarlos durante las mismas. *Artículos 36.2.a y 36.2.e de la LPRL.*

En el caso de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo, los/as delegados/as de la empresa titular igualmente podrán realizar visitas y/o acompañar a los/as Inspectores/as de Trabajo en las inspecciones a las otras empresas, así como contactar con sus delegados/as de prevención o sus trabajadores/as en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el ámbito de la coordinación empresarial. *Artículo 15.3 del RD 171/2004.*

DERECHO DE CONSULTA:

Tanto de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 33 y 36.1.c, como de los artículos 1.2, 3.2 y 16.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención*, se deriva que las empresas tienen la obligación de consultar a los/as delegados/as con la antelación suficiente, todas aquellas actuaciones que puedan incidir en la salud y en la seguridad de los/as trabajadores/as, determinándose específicamente para cuestiones tales como: la organización del trabajo; la incorporación de nuevas técnicas de trabajo, nuevas tecnologías o nueva maquinaria; la organización del sistema preventivo y de los planes de prevención; la modalidad a elegir del servicio de prevención; la concertación o contratación de la actividad preventiva; los procedimientos de evaluación de riesgos que se pretendan utilizar; los planes y procedimientos de control y seguimiento; las pruebas médicas a realizar para la vigilancia de la salud; los procedimientos de información de los/as trabajadores/as; la designación de los/as trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia; los planes de formación de la empresa en materia preventiva; la confección de la documentación obligatoria en materia de seguridad y salud laboral y la organización del trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en el centro de producción.

DERECHO DE REALIZACIÓN DE PROPUESTAS

Los/as delegados/as de prevención pueden realizar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral y directamente al propio/a empresario/a en relación a la adopción de medidas de prevención y a actuaciones de mejora de los niveles de seguridad y salud laboral, en cuyo caso el/a empresario/a, tal y como determina *el artículo 36.2.f y el 36.4 de la LPRL*, deberá fundamentar su posición de ser contraria a estas propuestas.

DERECHO DE COORDINACIÓN PREVENTIVA

En los casos de subcontratación de otras empresas y/o de concurrencia de actividades, los/as delegados/as de prevención podrán realizar reuniones conjuntas con los/as empresarios/as de estas empresas y sus delegados/as con el objetivo de coordinar la organización conjunta de la prevención, *LPRL art. 39.3 y RD 171/2004 art.16.*

DERECHO DE DENUNCIA

En última instancia, los/as delegados/as de prevención ante una irregularidad o negligencia preventiva en materia de seguridad y salud laboral que se considere puede afectar a la integridad de los/as trabajadores/as, podrá denunciar la misma ante la Inspección de Trabajo, pudiendo incluso si el/la delegado/a considera el riesgo de carácter grave e inminente, promover la paralización inmediata de los trabajos afectados, adoptando la decisión por mayoría de los/as delegados/as de prevención presentes si no fuera posible la junta urgente del Comité de Empresa.

Fuentes:

**Manual de delegados/as de prevención de la CIG.*

**Web sección delegados/as de prevención del ISTAS.*

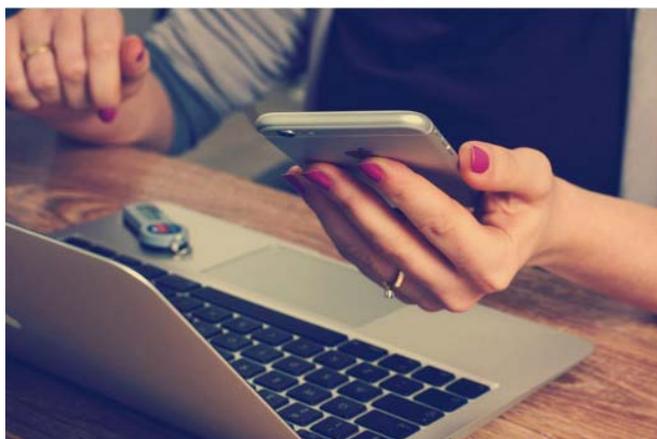
ASESORAMIENTO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESCOS Y SALUD LABORAL

- Puedes consultar los datos de contacto de los puntos de asesoramiento comarcal que la CIG tiene a tu disposición en la dirección <http://www.cigsaudelaboral.org/contacto>
- Si lo prefieres, puedes consultar tus dudas a través del espacio de asesoramiento on line que encontrarás en la portada de la web <http://www.cigsaudelaboral.org>
- La CIG pone a tu disposición la web www.cigsaudelaboral.org con información específica en materia de prevención de riesgos y salud laboral, calendario con eventos, publicaciones realizadas por el Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, así como por otras estructuras de la CIG, etc.
- Si estás interesado en recibir en tu correo electrónico las noticias que publicamos en la web puedes suscribirte a las fuentes RSS (faja inferior de la portada de la web).
- Si quieres recibir el boletín digital solo tienes que darte de alta en el espacio específico que encontrarás en la parte inferior derecha de la portada de la web.

El derecho de acceso a la documentación preventiva de los/as delegados/as de prevención y el Criterio Técnico CT-43/2005 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El artículo 36.2 b) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, LPRL, establece literalmente que los/as delegados/as de prevención *"Tendrán 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 garantice el respeto de la confidencialidad"*

Pues bien, este artículo que en principio no debería presentar excesivos problemas de interpretación, por el contrario está suscitando importantes y continuas discrepancias entre las empresas y los/as delegados/as de prevención, especialmente en lo que atañe al alcance y significado de la expresión "tener acceso", haciendo las empresas como pauta general una lectura e interpretación de la misma altamente restrictiva que, en la práctica, limita el ejercicio efectivo de ese derecho de "acceso" a los representantes de los/as trabajadores/as, esgrimiendo burdas excusas faltas de fundamento que poco o nada tienen que ver con la realidad de los hechos. Así las cosas esta situación está derivando en frecuentes conflictos, denuncias y reclamaciones promovidas por las organización sindicales.



Es en este marco que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aborda la fijación de un criterio técnico sobre el derecho de los/as delegados/as de prevención al acceso a la documentación preventiva, con el objeto de facilitar los pronunciamientos finales de la Inspección de Trabajo ante este tipo de controversias.

Así, en el presente Criterio Técnico en relación al derecho de acceso a la documentación preventiva de los/as delegados/as de prevención, se determina que la *"LPRL otorga un **tratamiento indiferenciado** a los/as trabajadores/as designados, a los integrantes del servicio de prevención y a los/as delegados/as 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"*.

Al mismo tiempo considera que la LPRL a través de distintas vías y manifestaciones en su redacción: artículos 16, 18, 23, 30.3, 31.2 y 39.1; determina *"que el acceso a la información y documentación de la empresa en materia preventiva constituye un medio necesario para el ejercicio de las funciones de los distintos agentes con competencias y funciones en materia*

preventiva". Así las cosas, siendo los/as delegados/as de prevención a todos los efectos "agentes" de pleno derecho con competencias y funciones en materia preventiva, la Inspección de Trabajo concluye que *"carecen de justificación y respaldo jurídico las limitaciones impuestas a los/as delegados/as de prevención en el ejercicio de su derecho de acceso a la información y la documentación precisa 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."*

Así, las restricciones y limitaciones impuestas en numerosas ocasiones por las empresas a los/as delegados/as de prevención en relación a cuestiones tales como los contenidos disponibles para consulta, el tiempo de examen y consulta disponible, la imposibilidad de hacer reproducciones y copias para su mejor estudio o examen fuera de las dependencias de la empresa o incluso dentro de ella, o tener que examinar una información bajo la presencia y supervisión de un representante de la empresa, carecen de validez legal y limitan el derecho de información del delegado/a de prevención reconocido por la Ley.

Así, las restricciones y limitaciones impuestas en numerosas ocasiones por las empresas a los/as delegados/as de prevención en relación a cuestiones tales como los contenidos disponibles para consulta, el tiempo de examen y consulta disponible, la imposibilidad de hacer reproducciones y copias para su mejor estudio o examen fuera de las dependencias de la empresa o incluso dentro de ella, o tener que examinar una información bajo la presencia y supervisión de un representante de la empresa, carecen de validez legal y limitan el derecho de información del delegado/a de prevención reconocido por la Ley.

Textualmente el presente Criterio Técnico concluye en relación a este apartado: *"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."*

Por otro lado la propia LPRL establece en su artículo 22.4 que, el derecho de acceso a la información en casos claros y plenamente justificados puede estar sujeto a [CONDICIONES y LIMITACIONES](#) que el presente Criterio Técnico delimita en las siguientes cuestiones:

El deber de sigilo

Es de aplicación el deber de sigilo previsto en el artículo 65.2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación a las siguientes cuestiones:

- Ningún documento podrá ser utilizado para fines distintos de los que motivaron su entrega. De no ser así el empresario/a podría reaccionar frente al incumplimiento del deber de confidencialidad.
- El ejercicio del derecho de información además de su sujeción al deber de sigilo profesional, lo estará al límite

adicional de "buena fe" o de la especial confianza recíproca entre el delegado/a de prevención y la empresa.

- No es suficiente que el empresario/a califique unilateralmente como confidencial una determinada información, sino que es necesario que "desde un plano objetivo efectivamente lo sea", *STC 213/2002* y *STS 13 diciembre 1998*.

Por otro lado, *el artículo 22 de la Ley 19/1997* sobre el derecho de información y consulta de los/as trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, en la regulación de 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*".

Incluso en este caso la *STC 213/2002* concluye que **las obligaciones de reserva y sigilo no pueden limitar el ejercicio de derechos fundamentales** (tal es el caso del derecho a la seguridad, la salud, o a la libertad sindical), y que dicha obligación debe tener una configuración subordinada respecto de la posición prevalente de estos derechos.

Como por desgracia acontece en muchas ocasiones, cuando un delegado/a de prevención necesita y solicita información de una determinada materia para cumplir con sus funciones preventivas, puede encontrarse con que el empresario/a le niega a misma alegando que es una información sensible o que ésta tiene un supuesto carácter reservado. En estos casos el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo es que dada la finalidad preventiva de la norma y la necesaria integración de la prevención en los sistemas de gestión empresarial, de entrada "*no resulta aceptable que esta documentación tenga, en bloque, un carácter reservado*", pudiendo admitirse con carácter "excepcional" que "*determinados datos de la documentación entregada a los/as delegados/as de prevención sean omitidos de la misma*", en los casos en los que estos no tengan trascendencia en la implantación y desarrollo de medidas preventivas, puedan acarrear consecuencias negativas para la empresa, o colisionen con derechos fundamentales y libertades públicas de otros.

Datos médicos de carácter personal

El artículo 22 de la LPRL contempla que los datos relativos a la vigilancia de la salud no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a, teniendo acceso exclusivo a los mismos el personal médico y las autoridades sanitarias, sin que se puedan facilitar éstos ni al empresario/a, ni a otra persona sin la autorización expresa del trabajador/a. En este caso los/as delegado/as de prevención sólo podrán ser informados de las conclusiones que en términos de aptitud para el desarrollo laboral o de necesidad de mejora de las medidas de protección y prevención, se deriven de los reconocimientos médicos efectuados, a no ser que éstos cuenten con el "consentimiento individual y expreso" del trabajador/a.

Secreto Comercial o industrial

Habitualmente la documentación preventiva que las empresas están obligadas a entregar a los/as delegado/as de prevención no contiene datos sensibles que les puedan generar graves perjuicios, ya que desde la perspectiva de los riesgos, los procedimientos o procesos de trabajo no suelen implicar un nivel de detalle que pueda poner en riesgo aspectos comerciales o industriales. Así, la cuestión que está generando más conflicto es la relativa a la utilización de productos, sustancias y preparados empleados en procesos productivos cuya composición química puede aparecer en una evaluación de riesgo químico.

En este sentido el R.D. 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*, establece en su artículo 23 que todos los productos y sustancias peligrosas deben disponer de una "ficha de datos de seguridad", siendo obligatorio que la misma sea facilitada por el fabricante, importador o distribuidor, a los profesionales o empresas que las empleen en sus procesos productivos; las cuales su vez (artículo 41 de LPRL) deberán trasladar esta información en términos que sean comprensibles a sus trabajadores/as; concluyendo el Criterio Técnico adoptado por la Inspección de Trabajo "**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/as delegado/as de prevención**".

Al mismo tiempo el R.D. 255/2003 de 28 de febrero que aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, exige en su artículo 13 la facilitación de los datos de la ficha de seguridad, estableciendo en su artículo 14 el **régimen de confidencialidad de los nombres químicos de dichos preparados** para los casos de riesgo de confidencialidad de la propiedad intelectual, pudiéndose sustituir e identificar en ese caso por una denominación que indique los grupos químicos funcionales más importantes del preparado o emplearse una denominación alternativa. En todo caso este procedimiento, por un lado no se podrá utilizar cuando las sustancias de las que se trate estén afectadas por un límite de exposición comunitaria, y por otro la normativa establece que tal confidencialidad debe ser solicitada expresamente por el responsable de comercialización del preparado a la Dirección General de Salud Pública quien mediante resolución administrativa decidirá sobre la pertinencia de la misma.

Seguridad de personas e instalaciones

Cuando esté justificado que ciertos datos pudieran comprometer la seguridad de personas e instalaciones, públicas o privadas, unas veces por su especial naturaleza (cárceles, juzgados, centrales nucleares, etc.) y otras por la condición del puesto que ocupan esas personas, que pueden ver en riesgo su integridad física (altos cargos, jueces, policías, etc), estará justificada la omisión de estos datos.

Al mismo tiempo podrán omitirse aquellas informaciones que pudieran facilitar el acceso a dependencias e instalaciones

públicas consideradas como de especial protección y/o que podrían comprometer a la seguridad pública del Estado o datos reservados.

Seguridad patrimonial

Este cuarto supuesto hace referencia a aquellos datos sensibles incluidos en la documentación preventiva que podrían comprometer en su utilización por terceros la seguridad patrimonial de empresas e instalaciones diversas, en lo relativo a planos, accesos e identificación de dependencias en las que estén custodiados objetos o elementos de especial valor. En este caso podrá aceptarse que planos de acceso y salida, planos de autoprotección, y documentos similares tengan restringida la posibilidad de ser sacados del ámbito físico de la empresa.

En todo caso, la relación de este catálogo de excepciones no excluye la obligación de entregar copia de la documentación en materia preventiva a los/as delegado/as de prevención, mas sí omitir en la misma, aquella documentación cuya exclusión esté debidamente motivada por escrito por la dirección de la empresa u organismo administrativo, de modo que quede plenamente justificada y acreditada su exclusión.

En CONCLUSIÓN el presente Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social termina argumentando que "el artículo 36.2 b) de la LPRL, debe interpretarse en el sentido de que es exigible la entrega de copia de la mentada documentación, con las únicas excepciones relatadas anteriormente"; para asegurar posteriormente que "en todos estos casos, (salvo lo relativo a los datos personales de 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 objeto 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 necesario, conforme a la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional, ante los supuestos de reclamaciones por la representación de los/as trabajadores/as".

Así las cosas, las continuas negativas de muchas empresas a proporcionar a los/as delegados/as de prevención copia de la documentación preventiva que éstos necesitan para realizar sus funciones, constituye la inmensa mayoría de las veces una irregularidad, cuando no una ilegalidad intencionada y manifiesta que contraviene gravemente la legislación existente en materia prevención de riesgos laborales.

Aun sabiendo que por desgracia son muchos los casos (que todos conocemos) en los que ciertos Inspectores de Trabajo en la práctica transigen y permiten, y por lo tanto amparan este tipo de prácticas ilegales, al no responder adecuadamente y conforme a la ley a las muchas reclamaciones efectuadas por todo tipo de representaciones sindicales, no queda otro camino que en todos los casos presentar las denuncias correspondientes ante la Inspección de Trabajo, llegando si es necesario a presentar las denuncias correspondientes ante los Juzgados de referencia con el objetivo de que se depuren las responsabilidades a las que en cada caso haya lugar.

¡Basta ya de la impunidad empresarial y del amparo político en relación a los graves incumplimientos en materia de prevención de riesgos y de salud laboral!

INFORMACIÓN

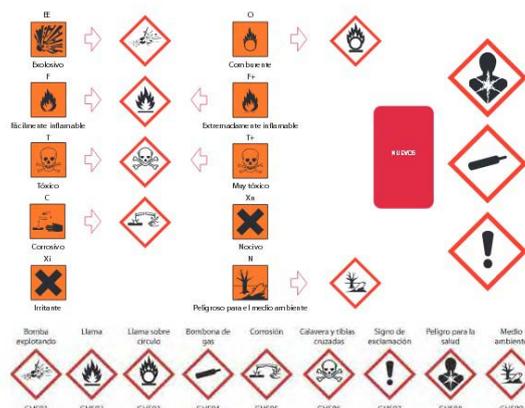
Gabinete Técnico Confederado de Saúde Laboral

Acaba el período de adaptación al CLP

El próximo 1 de junio finaliza el plazo para la adaptación al Reglamento (CE) 1272/2008, CLP, para **Clasificación, Etiquetado y Envasado**, publicado el 31 de diciembre de 2008, en lo que atañe a la clasificación, etiquetado y envasado de mezclas y la clasificación de sustancias. El CLP complementa al Reglamento 1907/2006, REACH, para el registro, evaluación, autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas. Ambos resultan de la adaptación en la Unión Europea del Sistema Globalmente Armonizado, SGA, regulación aprobada por consenso mundial que busca solucionar las diferencias en la clasificación y comunicación de los riesgos químicos asociados al empleo de sustancias y mezclas químicas en los diferentes países.

CAMBIOS QUE INTRODUCE EL CLP

- ✓ **La clasificación de los peligros**, que conservan la distribución en tres grandes grupos, pero incrementan el número de clases y categorías, quedando como sigue:
 - Peligros físicos: 16 clases y 45 categorías.
 - Peligros para la salud: 10 clases y 28 categorías.
 - Peligros para el medio ambiente: 2 clases y 6 categorías.
- ✓ Los **pictogramas**, que figuran en la etiqueta de la sustancia o mezcla, cambian de formato, se suprime uno de los existentes y se añaden tres nuevos.



- ✓ Se incorporan las **palabras de advertencia**, que alertan sobre la gravedad de los peligros asociados al empleo de las sustancias o mezclas; según se establece en el Reglamento, se distinguirá entre dos grupos, que llevarán asociada su palabra de advertencia:
 - o "Peligro", para las categorías de peligro más graves.
 - o "Atención" para las categorías de peligro menos graves.
- ✓ Indicaciones de peligro o **Frases H**; sustituyen a las frases R; indican los riesgos específicos atribuidos a las sustancias

y mezclas en función de su clasificación; van acompañadas de un código compuesto por la letra H acompañada de tres cifras de las que la primera hace referencia al tipo de peligro: así se emplea el 200 para riesgo físico, 300 para riesgos para la salud y 400 en el caso de riesgos para el medio ambiente; las dos cifras siguientes corresponden a una numeración de los peligros. Existe una tabla de equivalencia entre las antiguas frases R y las nuevas frases H (la equivalencia no es total, ya que existen frases R que no se corresponden con ninguna frase H y al revés).

ALGUNOS EJEMPLOS DE INDICACIONES DE PELIGRO FRASES H	
PERIGOS FÍSICOS	
EXPLOSIVOS	SUSTANCIAS Y MEZCLAS QUE EXPERIMENTAN CALENTAMIENTO ESPONTÁNEO
H200 Explosivo instestable.	H251 Se calienta espontáneamente, puede inflamarse.
H201 Explosivo; Peligro de explosión en masa.	H252 Se calienta espontáneamente en grandes cantidades, puede inflamarse.
H202 Explosivo; Grave peligro de proyección.	SUSTANCIAS Y MEZCLAS QUE, EN CONTACTO CON EL AGUA, DESPRENDEN GASES INFLAMABLES
H203 Explosivo; Peligro de incendio, de onda expansiva o de proyección.	H260 En contacto con el agua desprende gases inflamables que pueden inflamarse espontáneamente.
H204 Peligro de incendio o de proyección.	H261 En contacto con el agua desprende gases inflamables.
H205 Peligro de explosión en masa en caso de incendio.	
GASES INFLAMABLES	
H220 Gas extremadamente inflamable.	
H221 Gas inflamable.	

- ✓ Indicaciones de prudencia o **Frases P**, que sustituyen, a las frases S de seguridad y asesoran sobre las medidas a observar para evitar o reducir al mínimo los efectos derivados del empleo de sustancias y mezclas químicas; van acompañadas por un código compuesto por la letra P y tres cifras,

de las que la primera corresponde al aspecto al que se refiere según se indica: 100, caso general, 200 prevención, 300 respuesta en caso de accidente, 400 almacenamiento y 500 eliminación; los dos últimos dígitos corresponden a una numeración de los peligros.

ALGUNOS EJEMPLOS DE CONSEJOS DE PRUDENCIA FRASES P	
CONSEJOS DE PRUDENCIA: ALMACENAMIENTO	
P401 Almacenar...	P413 Almacenar las cantidades a granel superiores a ... Kg a temperaturas no superiores a ... ° C.
P402 Almacenar en un lugar seco.	P420 Almacenar alejado de otros materiales.
P403 Almacenar en un lugar bien ventilado.	P422 Almacenar el contenido en ...
P404 Almacenar en un recipiente cerrado.	P402 + P404 Almacenar en un lugar seco. Almacenar en un recipiente cerrado.
P405 Guardar bajo llave.	P403 + P233 Almacenar en un lugar bien ventilado. Mantener el recipiente cerrado herméticamente.
P406 Almacenar en un recipiente resistente a la corrosión/... con revestimiento interior resistente.	P403 + P235 Almacenar en un lugar bien ventilado. Mantener en lugar fresco.
P407 Dejar una separación entre los bloques/los palés de carga.	P410 + P403 Proteger de la luz del sol. Almacenar en un lugar bien ventilado.
P410 Proteger de la luz del sol.	P410 + P412 Proteger de la luz del sol. No exponer a temperaturas superiores a 50° C/122° F.
P411 Almacenar a temperaturas superiores a ... ° C/... ° F.	P411 + P235 Almacenar a temperaturas no superiores a ...° C/ ...° F. Mantener en lugar fresco.
P412 No exponer a temperaturas superiores a 50° C/122° F.	
CONSEJOS DE PRUDENCIA: ELIMINACIÓN	
P501 Eliminar el contenido/o recipiente en ...	

Más información:

http://echa.europa.eu/home_es.asp
<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosQuimicos/>
http://www.cigsaudelaboral.org/PRL_sectorial_Risco_qu%C3%ADmico

Riesgo químico: guía básica de productos

(Capítulo 2.3. CLP: clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas; Capítulo 2.5 Plazos de aplicación).
http://www.cigsaudelaboral.org/files/documentos/Risco%20qu%C3%ADmico.%20Gu%C3%ADa%20b%C3%A1sica%20de%20productos.%20V.Gal._0.pdf



www.cigsaudelaboral.org
 Secretaría Confederal de
 Negociación Colectiva
 e Saúde Laboral
 Rúa Gregorio Espiño 47, Entrechán
 36205 Vigo
 Tlf: 986 262 679. Fax 986 262 781

Gabinete Técnico Confederal de
 Saúde Laboral. Ferrol
 Rúa Eduardo Pondal 41/43 entrechán
 15403 Ferrol
 Tlf: 981 359 449. Fax: 981 359 449
saudelaboral@galizacig.net

CON LA FINANCIACIÓN
 FUNDACIÓN
 PARA LA
 PREVENCIÓN
 DE RIESGOS
 LABORALES

 DI-0001/2014