

## EDITORIAL

Desde el 1 al 4 de junio pasado, se celebró en Madrid el 39º Congreso Confederal de UGT, en el que ha sido reelegida para un mandato de cuatro años como responsable de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT la compañera Dolors Hernández Navarro. Este nuevo mandato tiene el reto de acometer las reformas legales comprometidas en el Diálogo Social y reforzar nuestra posición en la negociación colectiva en los temas relacionados con la salud laboral.

En el 39º Congreso Confederal de UGT, se han establecido una serie de actuaciones en el campo de la salud laboral y dentro del Programa de Acción y que a modo de resumen se centran en:

Por un lado reformar la normativa en vigor, adaptándola a las nuevas situaciones que se están configurando en el mercado laboral, como el incremento de las actividades que se contratan o subcontratan, reforzando al mismo tiempo la representación de los trabajadores en este tipo de empresas y ofreciéndoles la asistencia técnica y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales.

Para ello, impulsaremos la creación e implantación de la figura del Delegado de Prevención Sectorial y Territorial, para una mayor eficacia de estos instrumentos de representación de los trabajadores y fomentaremos la creación de órganos judiciales específicos en materia de prevención de riesgos laborales y la coordinación de la labor de la Fiscalía, Inspección de Trabajo y Judicatura para agilizar la persecución de los delitos contra la salud de los trabajadores. La Fiscalía debe seguir los delitos contra la salud de los trabajadores, al igual que debería fomentarse la especialización de los jueces en este tipo de delitos.

En los últimos años, se ha comprobado como riesgos emergentes los psicosociales dentro de nuestra sociedad trabajadora; por lo que, desde el Sindicato debemos asegurar el desarrollo de políticas administrativas que conduzcan al diagnóstico, seguimiento y control de los mismos en el ámbito laboral, así como, el reconocimiento de las causas de los riesgos psicosociales en la actualización del cuadro de enfermedades profesionales y tipificar como riesgo laboral el acoso moral, para tomar medidas preventivas en las empresas.

Para llevar a cabo estos cometidos tiene que dotarse de medios técnicos y coordinar e integrar en los planes de acción sindical a las Oficinas Técnicas, los Delegados Sectoriales de Prevención y otras figuras similares de la estructura sindical, buscando los mecanismos de colaboración y participación necesarios en los programas relacionados con la salud laboral y desarrollados por los organismos de las Administraciones Públicas (planes contra la mayor siniestralidad, inspección de trabajo, participación institucional, diálogo social, etc).

En definitiva, en UGT nos hemos marcado como objetivo conseguir la plena aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el establecimiento de unos lugares de trabajo sanos, seguros y de calidad y la reducción de la siniestralidad laboral de manera muy significativa.



### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Normativa</b>	<b>8</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Preguntas y Respuestas</b>	<b>8</b>



# Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales: derechos de participación

*La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) fija como principal objetivo de la política a desarrollar, la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Se establece también, la participación de los empresarios y los trabajadores en la elaboración de esa política preventiva, como algo imprescindible, así como el compromiso ineludible de la empresa para definir los principios de actuación en materia de prevención. Se defiende como un pilar fundamental en la prevención, la participación de los interlocutores sociales*

La normativa establece que para la defensa de su salud y seguridad los trabajadores/as, al margen del tipo de contrato que tengan, del tipo de empresa en que trabajan, tienen una serie de derechos que se corresponde con el deber u obligación del empresario de eliminar o minimizar los riesgos que pueden afectar a la salud de los trabajadores.

El empresario debe garantizar la participación y consulta de los trabajadores sobre cualquier cuestión que afecte a la seguridad y salud en el trabajo. (*art.33, LPRL*)

La **CONSULTA** es considerada en la LPRL como obligación empresarial preceptiva pero no vinculante a la hora de tomar las decisiones. Es preciso que sea contemplada como la vía para consensuar todas las acciones preventivas y garantizar la eficacia de las mismas.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores la consulta deberá llevarse a cabo con dichos representantes.

En las empresas donde no existan representantes de los trabajadores, la consulta se efectuará a través de asamblea de trabajadores, siendo aplicable el derecho a reunión de los trabajadores contenido en los art. 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- Derecho de información
- Derecho de consulta y participación
- Derecho de formación en materia preventiva
- Medidas de emergencia: Derecho a la paralización
- Derecho a la vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley
- Derecho a la documentación

## EL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Para el desarrollo y ejercicio de estos derechos de los trabajadores y sus representantes, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la creación de una figura especializada de los representantes de los trabajadores, el **Delegado de Prevención**. Hemos considerado necesario abundar en esta figura de representación de los trabajadores, al objeto de difundir cuáles son sus derechos y facultades.

Nº de Trabajadores de la Empresa o Centro de Trabajo	Nº de Delegados de Prevención
De 6 a 30 trabajadores	1
De 31 a 49 trabajadores	1
De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1000 trabajadores	4
De 1001 a 2000 trabajadores	5
De 2001 a 3000 trabajadores	6
De 3001 a 4000 trabajadores	7
De 4000 en adelante	8

### Podrán ser Delegados de Prevención:

- Los Delegados de Personal.
- Los miembros del Comité de Empresa o Junta de Personal que legalmente sean elegidos.

*El Delegado de Prevención es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales*



Las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención están establecidas en los arts. 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).



## Competencias del Delegado de Prevención

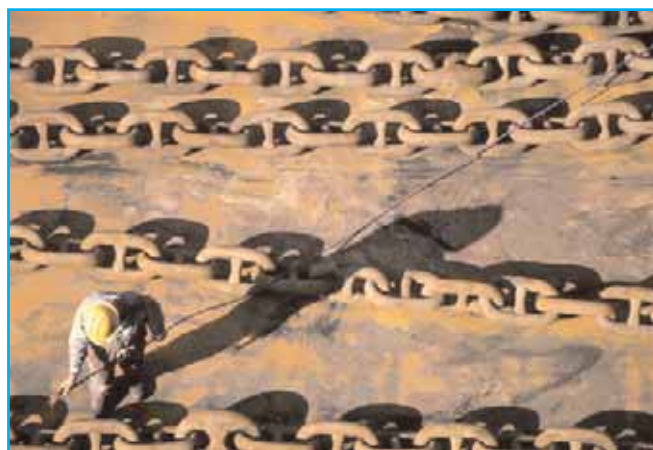


- Colaborarán con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promoverán y fomentarán la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa.
- Deberán ser consultados por el empresario.
- Ejercerán una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Ley.

- Consultarán al empresario sobre las medidas preventivas que vaya a adoptar.
- Emitirán informes referentes a las medidas en el plazo de quince días.
- El empresario deberá motivar por escrito, la no aceptación de las propuestas del Delegado de Prevención, si así fuese.
- Deberán acompañar a los Técnicos en las evaluaciones ambientales y a los Inspectores de Trabajo en las visitas.
- Deberán tener acceso a la documentación e información.
- Deberán realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Deberán recabar del empresario la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas a la empresa y al Comité de Seguridad y Salud en la misma.
- Propondrá a los órganos de representación de los trabajadores la paralización de la actividad si hubiese motivo para ello.

## Materias objeto de consulta

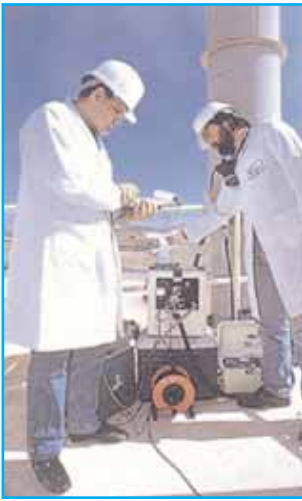
- *La planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.*
- *La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales de la empresa incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.*
- *La designación de los trabajadores, encargados de las medidas de emergencia.*
- *Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.*
- *El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.*
- *Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. Por ejemplo en la determinación de puestos de trabajo exentos de riesgo para las mujeres embarazadas (art. 26 LPRL)...*



Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días o en el tiempo imprescindible si se trata de prevenir un riesgo inminente. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

En aquellas empresas, que no alcancen el mínimo de 50 trabajadores, las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud, serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

## Facultades del Delegado de Prevención



- salud o por la dirección facultativa en su caso de las anotaciones efectuadas en el mismo.
- Ser notificados por el coordinador o cualquier otra persona de la Dirección facultativa del supuesto de paralización.
- c) Ser informado por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquel hubiera tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedente de las personas de órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud, para su discusión en el mismo (ej. presentar por escrito y de forma razonada, sugerencias y alternativas que estimen oportunas, para modificar el Plan de Seguridad y Salud). La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades según el art. 21.3.
- h) Emitir informes sobre las consultas que ha de efectuar el empresario con carácter preventivo a la adopción de decisiones en materia preventiva.
- i) Requerir por escrito al empresario para que adopte las medidas necesarias para poner fin a una situación en la que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por infracción normativa.
- Hay dos aspectos en la relación de los Delegados de Prevención con los representantes de la empresa que suelen resultar conflictivos. En primer lugar la forma en que ha de interpretarse la expresión “tener acceso” a la información y documentación preventiva. Son frecuentes las situaciones en las que, por temor a la difusión de aspectos reservados, la representación de la empresa adopta medidas que dificultan o imposibilitan el acceso a la documentación preventiva, tales como:
- no entregar copia del documento de que se trate sino limitar el acceso a la posibilidad de mero examen de su contenido;
  - no permitir tomar anotaciones, apuntes o fotocopias del mismo;
  - no autorizar que personas distintas a los Delegados de Prevención, tales como otros trabajadores o técnicos asesores de los Delegados, con cautelas justificadas y garantías sobre el mantenimiento de sigilo, puedan acceder a los mismos.
- Tales restricciones representan limitaciones injustificadas a las facultades de los Delegados de Prevención y suponen una infracción del derecho a participar en materia preventiva.
- La otra cuestión, que, aunque con menor frecuencia, suele dar lugar a discrepancias consiste en la forma en que el empresario ha de cumplir la obligación de informar a los trabajadores. La modalidad preferible, que debe utilizarse de forma habitual, es la forma escrita, ya que facilita la verificación de que se ha realizado y además el contenido de la información transmitida. Esta preferencia, no significa que en determinados supuestos, por razones de urgencia u oportunidad, se realice de forma verbal, sin perjuicio de que posteriormente pueda completarse o ratificarse por escrito.
- a) Acompañar a los Técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular entre ellos, las observaciones que estimen oportunas (ej. en la investigación de accidentes).
- b) Tener acceso, con las limitaciones del art. 22 LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Por ejemplo:
- El contratista facilitará a los representantes de los trabajadores, una copia del Plan de Seguridad y Salud y de sus posibles modificaciones.
  - Tener acceso al Libro de Incidencias y ser notificados por el coordinador en materia de seguridad y



## Garantías del Delegado de Prevención

La misión encomendada a los representantes de los trabajadores, tanto por el sentido de su actuación, que en ocasiones puede provocar tensiones o enfrentamientos con la dirección de la empresa, como por la naturaleza de la función –representan los intereses generales no los particulares– puede generarles problemas por lo que la normativa laboral ha adoptado tradicionalmente determinadas medidas para que el desempeño de la función representativa no se traduzca en perjuicio para los representantes.

Para posibilitar el ejercicio libre y eficaz de las competencias y funciones de los representantes de los trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores estableció una serie de garantías, algunas de cuyas manifestaciones. Los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores tiene las garantías previstas en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión. Siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el art. 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón precisamente del desempeño de su representación.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata de comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo a la empresa.

- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 letra e) del Estatuto de los Trabajadores tal y como se recoge en la LPRL artículo 37 sobre garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

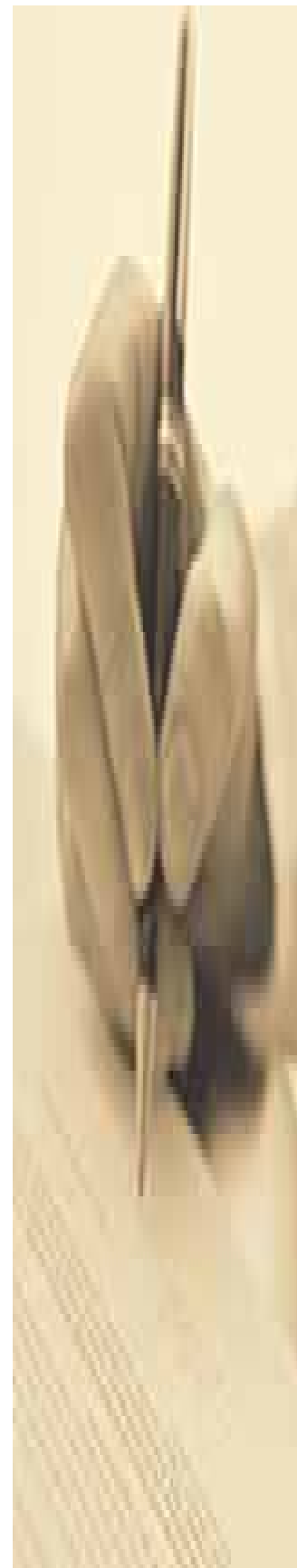
Podrá pactarse en Convenio Colectivo, la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. El tiempo que utilicen los Delegados de Prevención, para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación.

Se considera tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario lo siguiente:

- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- Las visitas efectuadas acompañando a Técnicos y/o a los inspectores de trabajo en materia de prevención de riesgos.
- Desplazamientos o visitas dentro o fuera de la jornada laboral, para conocer las circunstancias de los daños producidos en la salud de los trabajadores.

### Crédito horario Delegados de Prevención

Hasta 100 trabajadores	<b>15 horas/mes</b>
101 a 250 trabajadores	<b>20 horas/mes</b>
251 a 500 trabajadores	<b>30 horas/mes</b>
501 a 700 trabajadores	<b>35 horas/mes</b>
751 trabajadores en adelante	<b>40 horas/mes</b>



## COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es un órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, previo acuerdo de sus trabajadores, podrá crearse un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

### La definición anterior contiene los elementos básicos de su configuración:

- **órgano colegiado:** es decir, que las reglas de funcionamiento y de adopción y formalización de acuerdos han de ser las propias de órganos de esta naturaleza;
- **bilateral:** es decir, formado por los Delegados de Prevención por una parte y por el empresario o sus representantes por otra;
- **paritario:** con una composición y reglas de funcionamiento en la que ninguna de las partes obtenga una posición de dominio sobre la otra;
- **de participación:** como la participación de los trabajadores se canaliza a través de los Delegados de Prevención, como representación especializada en materia preventiva, es lógico que la representación de los trabajadores esté integrada por dichos Delegados;
- **destinado a la consulta:** lo que define su naturaleza como órgano asesor y no ejecutivo, acorde de su naturaleza paritaria, y que parece sugerir que el Comité de Seguridad y Salud no es el ámbito para plantear reclamaciones o confrontación de intereses, sino de análisis, estudio y previsión de la situación preventiva, en cuyo perfeccionamiento y mejora coinciden tanto los intereses de los trabajadores como del empresario. Este aspecto queda acentuado por la posibilidad de participar en sus sesiones de trabajadores o técnicos ajenos al mismo, pero que pueden contribuir a potenciar esta función asesora;
- **regular y periódica:** se trata de un órgano permanente, cuyo modelo, en cuanto a funcionamiento, es el propio Comité de Empresa, con el que coincide en aspectos tales como la posibilidad de convocatorias extraordinarias.
- **de las actuaciones preventivas de la empresa:** limitando su ámbito de actuación a la dimensión preventiva, en consonancia con su composición.

La LPRL es muy parca en la regulación del régimen de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, limitándose a establecer los rasgos siguientes:

- ha de constituirse en todas las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores. Coincide, pues, con las empresas o centros de trabajo, cuyos trabajadores tienen derecho a elegir Comité de Empresa, siendo normalmente la formación de éste un paso previo a la constitución del Comité de Seguridad y Salud.

En aquellas empresas o centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, en las que no exista Comité de Empresa y, en consecuencia, tampoco Comité de Seguridad y Salud, las competencias de éste serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

Dado el paralelismo con los Comités de Empresa, nada impide que pueda constituirse un Comité de Seguridad y Salud conjunto de varios centros de trabajo de una empresa en la misma provincia o municipios limítrofes, cuando ninguno de ellos alcance el número de 50 trabajadores pero sumados los alcancen o superen. Asimismo cuando una empresa cuente con varios centros de trabajos, en los cuales se haya constituido el Comité de Seguridad y Salud, podrá acordarse entre empresa y trabajadores la constitución de un Comité Intercentros, con las funciones establecidas en el acuerdo de creación.

- En cuanto al número de sus integrantes viene determinado por el número de Delegados de Prevención con que cuente la empresa o centro de trabajo, ya que la representación del empresario se acomodará al número de Delegados existentes.
- Se reunirá con periodicidad trimestral y siempre que lo solicite la representación empresarial o social.
- Establecerá sus propias reglas de funcionamiento.

Esta parquedad normativa ha sido frecuentemente fuente de conflictos para la constitución y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud. Los problemas planteados con mayor frecuencia son los siguientes:

- dificultad para aprobar el reglamento de funcionamiento;
- pretensión de una de las partes por desempeñar la presidencia, en ciertos casos, la secretaria, o ambas;
- determinación de la convocatoria y de la fecha de celebración de la reunión;
- discrepancia sobre los asuntos propuestos para su inclusión en el orden del día;
- diferencias a la hora de redactar y aprobar las actas, por discrepancias entre su contenido y las posiciones mantenidas durante la reunión o sobre los acuerdos adoptados.



El resultado de esta situación conduce a la ralentización en el funcionamiento del Comité y a su paulatina paralización. Si la parte responsable del mal funcionamiento, aunque no siempre resulta fácil dilucidar la responsabilidad, fuesen los Delegados de Prevención debería interpretarse como dejación o renuncia a un derecho reconocido, sin otro efecto que, en su caso, la exigencia de responsabilidades por incumplimiento del ejercicio de sus competencias en materia de colaboración con la dirección de la empresa para la mejora de la acción preventiva. Si la parte responsable fuese el empresario constituiría una vulneración del derecho de los trabajadores a la consulta y participación, pudiendo ser objeto de sanción.

Estas situaciones suelen ser reflejo de un clima laboral convulso, y en el que las discrepancias se trasladan al ámbito preventivo, aunque con frecuencia su origen sea otro, contaminando la actuación de un órgano al que la LPRL parece haber pretendido exonerar de las tensiones propias de los órganos puros de representación de los trabajadores –Comité de Empresa– o de la negociación colectiva –Comisión Negociadora o Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo.

*En aquellas empresas que no alcancen 50 trabajadores, las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud, se ejercerán por el Delegado de Prevención*

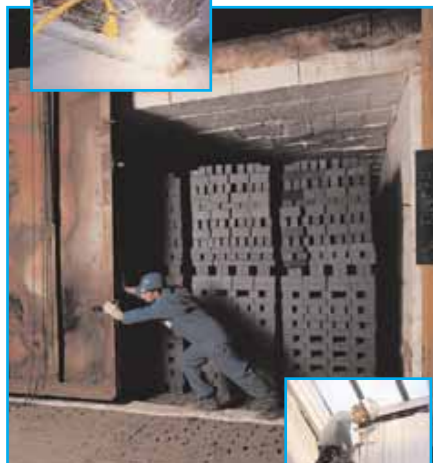
*En caso de desarrollo simultáneo de actividades por parte de varias empresas en un mismo centro de trabajo se podrá acordar realizar reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, o en su caso de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada*

## FORMACIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación será impartida por los propios medios del empresario o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre el Delegado de Prevención.



## Competencias del Comité de Seguridad y Salud

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

## Facultades del Comité de Seguridad y Salud

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención en su caso.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

## SIGILO PROFESIONAL

Le será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los trabajadores.

“...Observarán sigilo profesional aún después de dejar el cargo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente de carácter reservado. *En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron la entrega*”.

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 277/2005, de 11 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de Explosivos, aprobado por el Real Decreto 230/1998, de 16 de febrero.

*BOE Núm. 61 12 de marzo de 2005*

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

REAL DECRETO 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno

*BOE nº 139 de 11 de junio de 2005*

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 312/2005, de 18 de marzo, por el que se aprueba la clasificación de los productos de construcción y de los elementos constructivos en función de sus propiedades de reacción y de resistencia frente al fuego.

*BOE nº. 79 de 2 de abril de 2005*

## COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA

LEY 3/2005, de 7 de marzo, de modificación de la Ley 3/2001, de 28 de mayo, reguladora del consentimiento informado y de la historia clínica de los pacientes.

*BOE nº. 93 de 19 de abril de 2005*

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ORDEN TAS/1040/2005, de 18 de abril, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes.

*BOE nº. 96 de 22 de abril de 2005*

**Pregunta:** Soy una trabajadora de un Centro de la Administración de Sanidad y Consumo (Instituto de Salud Carlos III en Mahadahonda). Mi consulta es la siguiente me han diagnosticado una hernia discal pósteromedial en la L2-L3, signos de degeneración discal L4-L5 y L5-S1, mi puesto de trabajo es de limpiadora.

Mi pregunta es con esta patología puedo pedir un cambio de funciones, esperando vuestra respuesta un saludo.

**Respuesta:** El servicio de prevención de tu centro de trabajo, tiene que valorar si el alcance de tu lesión es tal que te impida limpiar y debe proponer el cambio de puesto, pero como en ocasiones los servicios de prevención no actúan con la suficiente diligencia puedes optar por dirigirte a un especialista en traumatología que determine el alcance de tu lesión y para qué te incapacita, o bien el equipo de valoración de incapacidades debe evaluar tu caso concreto y ver si es constitutivo o no de incapacidad, que aunque no sea suficiente para concederte una pensión, si es un documento oficial que te permitiera demostrar que necesitas un cambio de puesto.

**Pregunta:** Hola, soy una joven de 25 años, estoy embarazada y busco trabajo. En caso de que llamen para un trabajo tengo que decir que estoy embarazada? o cuando debo decirlo? Tengo miedo de que sea motivo para que no me acepten. ¿Que puedo hacer?

**Respuesta:** No es que tengas la obligación laboral de decirlo, pero resulta que en los trabajos hay riesgos específicos para las mujeres embarazadas, si tu no avisas al empresario, puedes ser colocada en un puesto donde tu hijo sufra algún daño y no podrías responsabilizar a la empresa porque ellos no lo sabían.

Claro que es verdad que al decir que estas embarazada reduces las posibilidades de que te contraten. Valora tu si el trabajo que buscas puede entrañar riesgos para tu embarazo, no es lo mismo que busques trabajo como oficinista que como soldadora...

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en <http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm> donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina Técnica correspondiente.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ... y las contestaremos en próximos números.

UGT- Salud Laboral  
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)

