

**A LA ATENCIÓN DE:** D. Carlos Alonso (Director de obras y Seguridad).  
**C/C a:** D. Angel Aledo (Director de RR.HH)  
D. Agustín Cáceres. (Comité Intercentros Seguridad).  
D. José María Avila. (Comité Intercentros Seguridad).  
D. Francisco Javier Serrano. (Comité Intercentros Seguridad).

**Asunto:** Sistema Disciplinario (P2)

---

Madrid 10 de julio de 2006.

Después de estudiar el procedimiento manifestamos lo siguiente:

No podemos estar de acuerdo en implantar un sistema disciplinario en Zardoya Otis y AESA, ya que no va ha mejorar este sistema en nada la seguridad y salud en el trabajo.

Pensamos que solo a través de la formación y de una sustancial mejora en los puestos de trabajo, se puede conseguir la participación, e implicación de los trabajadores y trabajadoras en la seguridad, y no con sistemas disciplinarios, que lo que generan es un clima de temor a todo lo que tenga que ver con la seguridad; mientras que por otra parte, no se ponen todos los esfuerzos y medios adecuados para que los riesgos sean evitados o combatidos en su origen.

Nos resulta como mínimo curioso que la dirección haga mención de obligaciones de la empresa y sólo haga alusión al artículo 14 párrafo 2 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Cuándo esta, obliga con casi todos sus artículos a la empresa, y alude al único artículo que obliga a los trabajadores; el artículo 29.

En la Ley de prevención de riesgos laborales (L.P.R.L.) se definen los derechos de los trabajadores, como son el de formación,. Participación, trabajar sin riesgos, etc.

**Obligaciones del empresario** como eliminar los riesgos en origen, adaptar el trabajo a la persona a través de un estudio del puesto, evaluación periódica de riesgos, informar y formar a los trabajadores, coordinar las actividades empresariales, vigilancia de la salud, proveer un servicio de prevención, etc. Esto que definimos no lo pone el procedimiento, y sí la Ley.

También, las Leyes contemplan un sistema disciplinario para las empresas que incumplen la seguridad, salud y medio ambiente como son:

**Código Penal artículos:** 142, 152, 316, 317, 621 que sancionan conductas contra la salud de los trabajadores.

**Código Civil:** artículo 1101 y siguientes, 1901 y siguientes, que sancionan la conducta del empresario cuando incumple.

**Ley General de la Seguridad Social:** artículo 123 que puede aumentar la cuantía de las prestaciones cuando un trabajador las recibe entre un 30 y un 50 por ciento, por incumplimiento de la formativa.

**Ley sobre infracciones y sanciones del orden social**, que si se estima que el empresario incumple normas de seguridad, sufrirá infracciones leves, graves y muy graves.

Esto también lo dice la Ley, y por tanto son fundamentos legales que obviamente no aparecen en el procedimiento, pero que a través de una denuncia si la empresa infringe por error u omisión puede ser sancionada.

Nunca podremos estar al lado de la dirección, como sería nuestra intención en seguridad salud y medio ambiente, si su política es la de sancionar, Sólo si la seguridad y salud se lleva a cabo con la concienciación a través de la participación y además se impulsa la formación (técnica y de seguridad) con el fin de prevenir los riesgos y así conseguir entre todos un lugar de trabajo seguro. Podríamos llegara un acuerdo.

Le saluda atentamente.

RECIBÍ