Guía para Delegados/as de Prevención

Con la financiación de:
AT—0013/2015
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

"El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la prevención de riesgos laborales".

UGT Illes Balears

ÍNDICE

Introducción **5**

Consulta y participación **9**

La figura del/la delegado/a 9

Los principios de la acción del delegado/a de prevención 9

Facultades del/la delegado/a de PRL 11

Crédito horario 12

Sigilo profesional 13

Formación del/la delegado/a de prevención 14

Número y elección de los/as delegados/as de PRL 15

El Comité de Seguridad y Salud **17**

La información y la formación **20**

Vigilancia de la Salud **23**

Principios de la acción preventiva y Plan de Riesgos Laborales **27**

Organización preventiva 27

¿En qué consisten los principios de la acción preventiva? 30

Principios de la acción preventiva 30

¿Qué debe incluir el Plan de Prevención? 31

Riesgo grave e Inminente **33**

¿Qué es un riesgo laboral grave e inminente? 33

¿Quién puede paralizar la actividad en caso de riesgo grave e inminente? 33

Actuación en caso de riesgo grave e inminente 35

Coordinación de actividades empresariales **38**

Preguntas y Respuestas más frecuentes en PRL **43**

Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales **44**

www.ugtbalears.com

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, ni su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Código de la acción: AT-0013/2015

Autor: Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de UGT– Illes Balears

Edita: Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de UGT– Illes Balears

Edición: Noviembre 2016

INTRODUCCIÓN

La figura de los/as delegados/as de Prevención, creada con la aparición de la Ley 31/1955, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, se encuadra como uno de los pilares básicos de la acción preventiva, resaltando la importancia de su presencia en los centros de trabajo. Su cometido es fundamental para conseguir la mejora de las condiciones de trabajo y canalizar la participación de los/as trabajadores/as dentro de la actividad preventiva.

Para desarrollar sus funciones en la promoción de la salud y seguridad de los/as trabajadores/as, es imprescindible que los/as Delegados/as de Prevención dispongan de una excelente formación y asesoramiento, necesarios para poder realizar propuestas de acciones preventivas, así como exigir el cumplimiento de la Ley y toda la normativa vigente en la materia, allí donde no se esté cumpliendo. Los /as trabajadores/as tienen derecho a ser informados y formados en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como a participar en las actividades y decisiones que, en materia de prevención de riesgos laborales, se lleven a cabo en sus centros de trabajo. Para poder hacer efectivos estos derechos, los/as trabajadores/as deberán canalizar sus acciones a través de sus representantes en la materia, los/as delegados/as de Prevención.

Tras 20 años de la aparición de la Ley de PRL, los datos de siniestralidad muestran que aún queda mucho camino por recorrer. Su implantación ha sido muy desigual en las empresas de los diferentes sectores de actividad, siendo especialmente difícil en las micro, pequeñas y Medianas (PYMES). Por ello, la elección de los/as Delegados/as de prevención en

los centros de trabajo es clave para que las medidas de la acción preventiva que se establezcan resulten verdaderamente eficaces, elevando el bienestar de los/as trabajadores/as a través de su seguridad y salud, mejorando la productividad de las empresas.

La protección de la seguridad, salud y del bienestar de los/as trabajadores/as en sus entornos laborales debe defenderse por nuestros/as delegados/as, exigiéndoles un elevado grado de compromiso dada la importancia de aumentar los espacios saludables en las empresas. Hay que destacar la relevancia de la negociación colectiva, como herramienta valiosa a la hora de defender los derechos laborales de los/as trabajadores/as y mejorar las condiciones de trabajo, en especial, aquellas que giran entorno a su seguridad y salud.

UGT Illes Balears considera fundamental la labor que ejercen nuestros/as Delegados/as con respecto a la promoción de la salud de los/as trabajadores/as en sus centros de trabajo. Por este motivo, uno de nuestros principales objetivos es potenciar su formación y preparación en materia preventiva, brindándoles el correcto asesoramiento y apoyo necesario que les permita realizar sus funciones de forma eficiente y adecuada. De esta manera, lograremos promover centros de trabajo más saludables.

Prácticamente en la última década, la crisis económica ha tenido un impacto negativo en la promoción de entornos de trabajo saludables. Los ritmos, la carga y demás condiciones laborales no solo NO han mejorado, sino que han empeorado. Las empresas, han dirigido su política

hacía la supervivencia económica, con el menoscabo del mantenimiento de una correcta política de salud laboral. Sin embargo, una adecuada política de prevención de riesgos laborales no supone un malgasto de recursos, sino que supone una inversión, que lleva aparejada la satisfacción y motivación del capital humano, lo que redundará a corto plazo en el incremento de su competitividad. La salud laboral en este sentido se encuentra intrínsecamente relacionada con esta inversión y no puede ser dejada de lado. Hay estudios que demuestran que por cada euro invertido en salud laboral, la empresa experimenta un retorno de 2,2 euros.

Recientemente se ha aprobado por el Govern de les Illes Balears la estrategia de Seguridad y Salud Laboral orientada principalmente a reducir la elevada siniestralidad laboral que está experimentando nuestra comunidad autónoma, y que enmarcará su desarrollo en los años 2016-2020, con la finalidad de introducir la prevención de riesgos laborales dentro de la política empresarial, ampliando y mejorando los derechos laborales de los/as trabajadores/as y que sea integrada en todos los ámbitos.

Desde UGT Illes Balears hemos elaborado esta Guía para el/la Delegado/a de Prevención, la cual esperamos que resulte útil y práctica a la hora de ejercer las funciones de representación y defensa de los derechos de los/as trabajadores/as

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

LA FIGURA DEL/LA DELEGADO/A DE PRL

Los/as delegados/as de Prevención son los/as representantes de los/las trabajadores/as en todas aquellas materias que guardan relación con la seguridad y salud en el trabajo y con la prevención de los riesgos laborales.

Su acción es la de defender los intereses de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos en el trabajo, ejerciendo las competencias que la normativa les otorga en materia de información, consulta, negociación, vigilancia, control y ejercicio de acciones ante las empresas, los órganos administrativos y tribunales competentes.

LOS PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN (Art. 36.1 LPRL)

Las competencias que la normativa le concede a los/as delegados/as de prevención son las siguientes:

- **Colaborar** con la empresa en la mejora de su acción preventiva.

- **Promover y fomentar** la cooperación de los/as trabajadores/as en la aplicación de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

- **Ser consultados**, previa a la ejecución y/o implantación de cualquier acción o medida en materia de prevención de riesgos laborales, por la dirección de la empresa en aquellas decisiones que se establecen en el art. 33 de la LPRL como son sobre:

- La planificación y la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, elección de los equipos de trabajo, la determinación y la adecuación de las condiciones laborales y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- Organización e implantación de actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los/as trabajadores/as encargados de dichas actividades o el recurso de un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores/as encargados/as de las medidas de emergencia.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier actividad que tenga efectos sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

- **Controlar y vigilar** el cumplimiento dentro del entorno de trabajo de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Es importante señalar que cualquier comunicado que el/la delegado/a de prevención realizase a la empresa, debe **notificarse por escrito, fechado y con acuse de recibo**, con el fin de que se pueda demostrar ciertamente que se ha dado el cumplimiento necesario a la cooperación con la empresa en la mejora de las condiciones en materia preventiva.

FACULTADES DEL DELEGADO/A DE PRL (Art. 36.2 LPRL)

a) **Acompañar** a los/as técnicos/as de PRL en la realización de evaluaciones y a los/as Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas a los centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener **acceso a la información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en especial, al Plan de Prevención, los informes de evaluación de riesgos y resultado de los controles periódicos, la planificación preventiva junto con sus medidas de protección y prevención, resultados de la vigilancia llevada a cabo sobre los/as empleados/as y la relación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una baja superior a un día.

c) Ser **notificado** por escrito de los accidentes/incidentes y las enfermedades profesionales producidas en el centro de trabajo, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) **Recibir del/la empresario/a la información** obtenida procedente de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) **Visitar** los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los/as trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) **Recabar** del/la empresario/a las evidencias sobre la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al/la empresario/a, así como al Comité de Seguridad y Salud para debatirlo en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los/as trabajadores/as la adopción del acuerdo de **paralización de actividades** en el caso que se considere que la actividad entraña un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de los/as trabajadores/as.

CREDITO HORARIO (Art. 37.1 LPRL)

El/la delegado/a de prevención debe disponer de los recursos necesarios para acometer su acción preventiva. Entre esos recursos, es imprescindible disponer de tiempo para dedicarlo a la seguridad y salud en su entorno de trabajo. En este caso, el/la delegado/a de prevención podrá hacer uso del crédito horario que le reconocen por representación de los/as trabajadores/as, de acuerdo al art. 68 del RDL 2/2015 Texto Refundido Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante TRLET, que establece que dispondrá del siguiente número de horas **mensuales** de acuerdo al siguiente número de trabajadores/as:

- Hasta 100 trabajadores/as: 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas
- De 251 a 750 trabajadores/as: 35 horas
- De 751 en adelante: 40 horas

No obstante, se considerará tiempo de trabajo efectivo y, por lo tanto, no imputable al mencionado crédito horario la asistencia a:

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y/o a cualquier otra reunión convocada por el/la empresario/a.
- Acompañar a técnicos/as en la realización de evaluaciones y/o estudios de riesgos.
- Obtener información del/la empresario/a sobre los accidentes/ incidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridas en el centro de trabajo, con posibilidad de presentarse aún fuera de la jornada de trabajo, por lo que dicho tiempo de dedicación debería ser compensado.

SIGILO PROFESIONAL (Art. 37.3 LPRL y Art. 65 TRLET)

Los/as delegados/as de prevención tienen acceso constante a información de especial sensibilidad, como puede ser el resultado del proceso de vigilancia de la salud (reconocimientos médicos), las causas de accidentes de trabajo, información empresarial de carácter reservado y cualquier otra información de carácter personal y empresarial de alto grado de sensibilidad.

La empresa deberá informar por escrito que una determinada información/documentación es confidencial. Sin embargo, no es suficiente que la empresa determine unilateralmente que una determinada información/documentación es confidencial con reserva al sigilo profesional, sino que dicha información/documentación deberá ser sensible de forma objetiva.

Por ello, el/la delegado/a de prevención deberá:

- Observar con sigilo profesional toda aquella información con carácter reservado.
- No utilizar ningún documento fuera del ámbito del Comité o con fines distintos para los que se entregaron entre las partes.

Igual ocurre en los órganos de representación al servicio de las Administraciones Públicas, en los que los/as delegados/as deberán guardar sigilo profesional con aquella información o documentos que la Administración señale por escrito que son de carácter reservado, aún habiendo expirado el mandato del/la delegado/a de prevención, quedando prohibida la utilización fuera del ámbito de la Administración de cualquier documento/información y/o para fines distintos a los que motivaron la entrega.

FORMACIÓN DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN (Art. 37.2 LPRL)

El/La empresario/a está obligado a prestar los medios y la formación necesarios al delegado/a de prevención para que disponga de los conocimientos y recursos adecuados para poder ejercer su actividad preventiva en el seno de la empresa.

Así pues, el/la empresario/a a partir de medios propios o mediante el concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, deberá proporcionar dicha formación al/la delegado/a de prevención. El contenido de la formación deberá adaptarse a los riesgos existentes en la empresa y/o a la aparición de nuevos riesgos, y ser proporcionada periódicamente a través de sesiones formativas de reciclaje y de actualización de conocimientos.

Los/as delegados/as de Prevención deberán adquirir unos conocimientos mínimos para poder llevar a cabo sus funciones y desempeñar sus

facultades como tal. Para ello, la empresa deberá proporcionarle, como mínimo, la formación correspondiente que le acredita como técnico/a básico en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con una duración mínima de 30 horas si la actividad empresarial no es de especial peligrosidad según lo recogido en el Anexo I del Real Decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención, ya que de lo contrario deberá ser de una duración mínima de 50 horas. (Anexo IV del R.D. 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención). Dicha formación será considerada como tiempo de trabajo efectivo, por lo que no será imputable al cómputo de horas sindicales del delegado/a de prevención.

NÚMERO Y ELECCIÓN DE LOS/AS DELEGADOS/AS DE PRL (Art. 35 LPRL).

El número se determina por un criterio de proporcionalidad en base al número de trabajadores/as de la empresa, y su elección se realizará por y entre los/as delegados/as de personal, de acuerdo a la siguiente tabla:

Nº DE TRABAJADORES	D. P.
De 31 a 49 trabajadores/as	1
De 50 a 100 trabajadores/as:	2
De 101 a 500 trabajadores/as:	3
De 501 a 1.000 trabajadores/as:	4
De 1.001 a 2.000 trabajadores/as:	5
De 2.001 a 3.000 trabajadores/as:	6
De 3.001 a 4.000 trabajadores/as:	7
De 4.001 en adelante:	8

En empresas de hasta 30 trabajadores/as, la figura del delegado/a de personal y del/la delegado/a de prevención coincide en la misma persona.

En empresas que tengan entre 6 y 10 trabajadores/as, podrá existir un delegado/a de personal/prevención si así lo decide la mayoría. No obstante, en las empresas que tengan menos de 6 trabajadores/as, podrán entre todos/as los/as trabajadores/as designar a un/a trabajador/a como su representante en prevención.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (Art. 38 LPRL)

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario (igual en número de representantes de los/as trabajadores/as y de la empresa) y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Deberá constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con **50 o más trabajadores/as** y estará formado por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los/as Delegados/as de Prevención, de la otra.

Las reuniones se realizarán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Es necesario que en el Comité de Seguridad y Salud (en adelante CSS) se establezcan normas de funcionamiento, acordadas en la primera reunión del CSS y consignadas por escrito en un documento (**Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud**), que permitirán la regulación del mismo de manera eficiente.

Las **competencias** que tiene dicho CSS son las siguientes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa, debatiendo todos los asuntos antes de la implantación, sobre la elección de la modalidad organizativa de la empresa y la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y organización de la formación en materia preventiva.

b) 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.

Las facultades que pueden promoverse para que se lleven a cabo por el CSS son las siguientes:

a) Conocer la situación en materia de prevención de riesgos del centro de trabajo, realizando las visitas que se estimen oportunas.

b) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

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

¡OJO! Debe conocer que los/as técnicos/as del Gabinete Técnico de UGT Illes Balears tienen total potestad para participar en las reuniones del CSS que se celebren en su centro de trabajo. La normativa indica que en las reuniones del CSS participarán, con voz pero sin voto, los/as Delegados/as Sindicales y los/as responsables técnicos/as de prevención en la empresa que no formen parte de la composición del CSS. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos/as en servicios de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el CSS.

LA INFORMACION Y LA FORMACION

La información y la formación de riesgos laborales, son pilares básicos para la actividad preventiva en las empresas, con objetivos a corto y largo plazo. Aportan a los/as trabajadores/as datos, conocimientos y habilidades sobre sus medios de trabajo y las circunstancias que los rodean, en concreto los riesgos, la gravedad de los mismos, y las actuaciones en materia preventiva, a la hora de desarrollar sus funciones con garantías de seguridad y salud. La meta de la información y la formación es la de lograr una verdadera cultura preventiva que facilite la integración de la prevención en todas las actividades y decisiones de la organización.

En su deber de protección, el empresario deberá garantizar y adoptar las medidas adecuadas para que cada trabajador/a reciba tanto la información como la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La información en materia preventiva, por lo tanto viene a significa: "*el conjunto de medidas que necesitan los/as trabajadores/as para realizar su trabajo de forma segura".*

La formación en materia preventiva, por lo tanto viene a significar: *" los conocimientos, tanto escritos como orales que se imparten a los/as trabajadores/as con el objeto de que vean incrementada su habilidad y competencia en el desempeño de la actividad asignada con condiciones de seguridad y salud".*

Deben ser impartidas desde el mismo momento de la contratación, y periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo, tanto por las funciones desempeñadas por los/as trabajadores/as, como ante la introducción de nuevos equipos de trabajo, o nuevas tecnologías. Toda formación en materia de prevención de riesgos laborales debe ser eficaz, por ello debe estar enfocada a obtener resultados y resolver problemas.

Dicha formación debe ser: "teórica, práctica, suficiente y adecuada". Debe impartirse dentro de la jornada laboral, o fuera de ella, pero se considerará como tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los/as trabajadores/as.

Para que la formación sea eficaz debe de:

- Identificar qué formación necesita la empresa.
- Decidir las prioridades formativas.
- Elegir los métodos y recursos para la formación.
- Comprobar su eficacia: evaluación (al finalizar la acción formativa), y volver a evaluar habiendo transcurrido un tiempo prudencial, (medir, valorar y controlar).

Las funciones de los/as delegados/as de prevención con referencia a la información y formación en materia preventiva recibida por parte de la empresa, será, en primer lugar, la de control y seguimiento del cumplimiento de esta obligación, participar en la definición de la información y formación a impartir (contenido, procedimientos, objetivos, etc…), y recibir como delegados/as de prevención la formación adecuada y necesaria en materia preventiva para poder dar cumplimiento con sus funciones y competencias.

Hay que conseguir fomentar una auténtica cultura preventiva y facilitar la integración de la prevención en las empresas en todos los niveles.

(Ley 31/2008, de 8 de noviembre , Capítulo III. Art.18 y19)

El capítulo III de la Ley regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados del derecho básico de los/as trabajadores/as a su protección, entre los que se garantiza la **vigilancia periódica de su estado de salud** en función de los riesgos inherentes al trabajo (artículo 22) así como las medidas particulares a adoptar en colectivos especialmente sensibles, la protección de la maternidad y los menores.

Por un lado, la vigilancia de la salud es un derecho universal, es decir, cualquier trabajador/a, con independencia del tipo de contrato, duración, jornada, etc…., tiene derecho a una vigilancia de la salud acorde con el puesto que desempeña. Por lo tanto, el empresario lo deberá garantizar como una contraprestación más de la relación laboral.

Esta obligación empresarial necesita de la colaboración del trabajador/a ya que sólo, y como norma general, a través de su consentimiento se podrá efectuar la vigilancia de la salud. Por lo tanto, la vigilancia de la salud es voluntaria para el trabajador/a, exceptuando los casos que determina la propia Ley, como son:

- Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar la salud de los trabajadores/as.
- Para constatar que la salud de un trabajador/a no constituye un peligro para él o los demás trabajadores/as.
- Cuando esté establecida su obligatoriedad mediante disposición legal, como en el caso de la exposición a ruido, amianto, benceno, etc.

Estos reconocimientos médicos deberán tener un carácter específico a los riesgos derivados del trabajo que se desempeñe. Para su realización se tomará como punto de partida la evaluación de riesgos del puesto, en la que aparecerán los riesgos a los que está expuesto el trabajador/a. A partir de los riesgos detectados se realizarán los reconocimientos médicos específicos aplicándose los protocolos médicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo que se correspondan con dichos riesgos.

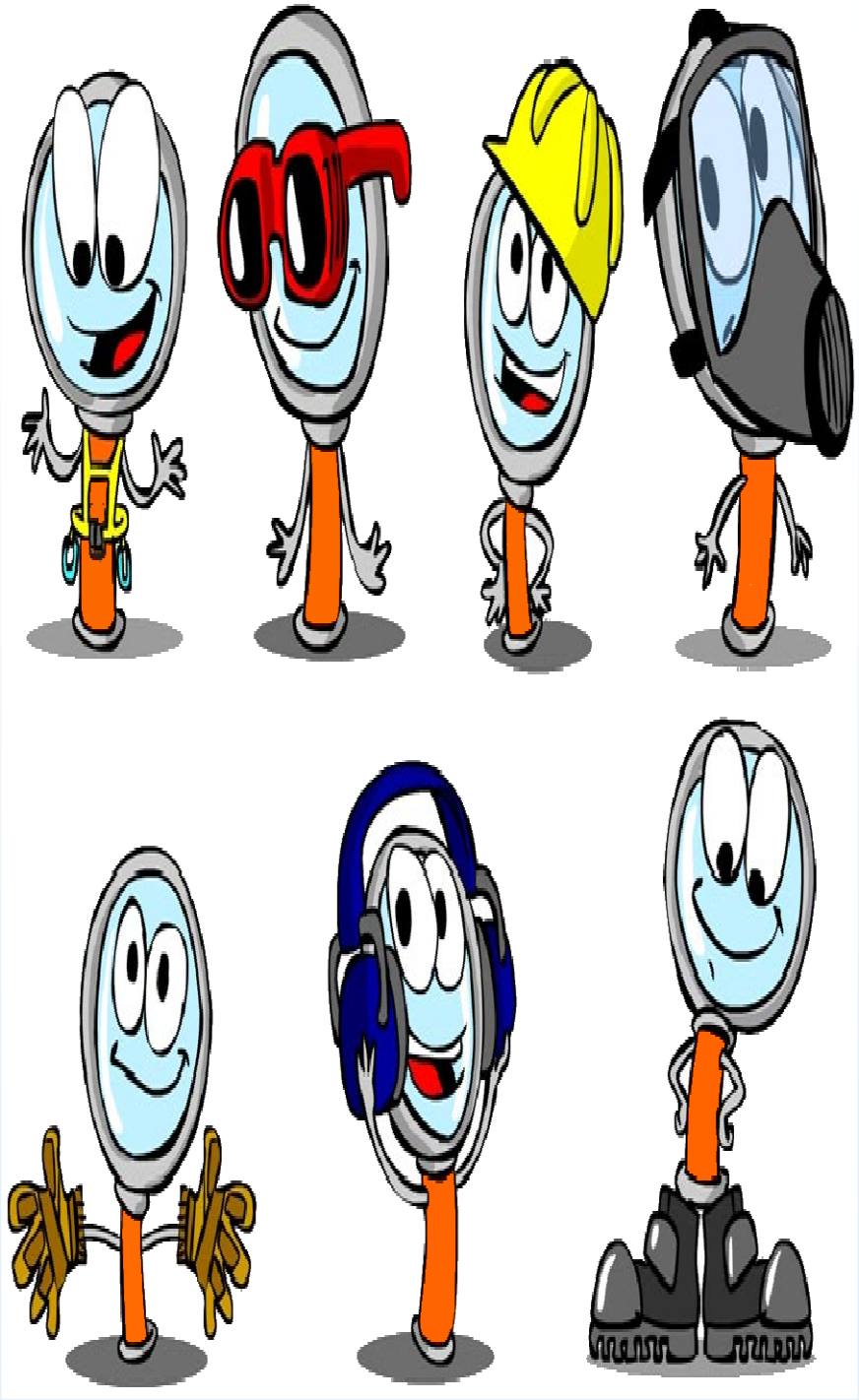
En materia de vigilancia de la Salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, las condiciones fijadas por el art.22 de la Ley 31/95:

- Una evaluación de la salud de los trabajadores/as inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación específica con nuevos riesgos para la salud.
- Una evaluación de la salud de los trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Por último, la legislación establece que cuando sea pertinente, se garantizará la vigilancia de la salud más allá de la finalización de la relación laboral, ocupándose el Sistema Nacional de Salud de dichos reconocimientos post-ocupacionales.

Entre las funciones a llevar a cabo por los delegados/as de prevención en materia de vigilancia de la salud, se encuentran las de:

- Velar porque la empresa haga efectivo el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia de la salud, ofreciéndoles la posibilidad de realizarse los reconocimientos médicos pertinentes.
- Emitir el preceptivo informe apoyando o rechazando los supuestos de excepción al principio de voluntariedad.
- Garantizar que se cumple la periodicidad establecida en la normativa o protocolos sanitarios.
- Velar porque la vigilancia de la salud se realice dentro de la jornada de trabajo, y de realizarse fuera, se compense el tiempo invertido en aquella.
- Solicitar a la empresa información sobre los protocolos médicos que se van a aplicar por el servicio de medicina preventiva contratado por la empresa.
- Vigilar que la empresa respete el principio de confidencialidad y no discriminación.



PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA Y PLAN DE RIESGOS LABORALES

Tal y como recogen la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 39/1997 de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar dentro de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción. El desarrollo de tal actividad preventiva se hará organizando la prevención de acuerdo al capítulo III del citado RD 39/1997.

Para la adecuada organización de la prevención en la empresa, es necesario en primer lugar definir las responsabilidades y funciones de todos los integrantes de la misma.

ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

La modalidad organizativa supone el modo en que la empresa va a asumir su responsabilidad en el cumplimiento y la promoción de la seguridad y salud en su organización. Existen varios modelos de organización en dicho ámbito y ninguno es el más idóneo. Más bien, el sistema más adecuado será aquel que la empresa asuma para llevar a cabo su actividad preventiva de manera más eficiente e integre la PRL en todos los ámbitos de la actividad productiva, logrando que la totalidad de los

recursos humanos de la organización adquiera y ponga en marcha las responsabilidades que le competen en materia de prevención de riesgos laborales.

La organización de la prevención en la empresa puede implantarse seleccionando una de las siguientes modalidades que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en nuestro país:

- Asumir por parte del empresario/a la actividad preventiva. Para ello es necesario cumplir los siguientes requisitos:
  - Empresa de menos de 6 trabajadores.
  - Que las actividades de la empresa no estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
  - El/La empresario/a desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo.
  - Aquellas actividades que no pueda asumir el/la empresario/a, tendrá la obligación de cubrirlas mediante recursos externos, como es común para la disciplina de medicina del trabajo.
  - El/La empresario/a tiene la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, habiendo realizado un curso de prevención de riesgos laborales.

- Designar a un trabajador/a o a varios/as, que deberán cumplir los siguientes requisitos:
  - Estarán formados/as en materia preventiva, como mínimo con el nivel básico.
  - Las disciplinas que no puedan ser asumidas por el/la trabajador/a designado/a, deberán cubrirse con recursos externos.

• Constituir un servicio de prevención propio o mancomunado, en adelante SPP, que deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Es obligatorio para empresas de más de 500 trabajadores/as o para aquellas de más de 250 trabajadores/as y que pertenezcan al Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Dedicación exclusiva de sus integrantes dirigida a la prevención de riesgos laborales.
- Como mínimo, uno de sus miembros deberá poseer la formación de nivel superior con dos de las disciplinas (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología o medicina del trabajo) y el resto formación de nivel básico o intermedio.

• Recurrir a un servicio de prevención ajeno, en adelante SPA, que deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Modalidad que supone la externalización de determinadas acciones preventivas.
- Ser empresa acreditada en nuestra región por la Autoridad Laboral que permite concertar las distintas actividades preventivas a través de estos SPA.
- La elección de dicha modalidad debería compatibilizarse con el nombramiento de un/a trabajador/a designado/a que coordinase las acciones preventivas a implantar en la empresa con el SPA.

NÚMERO DE TRABAJADORES	DELEGADOS DE PREVENCIÓN	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD(1)	SERVICIO DE PREVENCIÓN
1-5	-	NO	Empresario/Trabaj./S. P. ajeno
6-30	1 (Del. Personal)	NO	Trabaj./S.P. ajeno
31-49	1	NO	Trabaj./S.P. ajeno
50-100	2	SI	Trabaj/ S. P. ajeno
101-250	3	SI	Trabaj/ S. P. ajeno
251-500	3	SI	Trabaj./S.P.propio(2)/S.P. ajeno
501-1000	4	SI	S.P. propio/S.P. ajeno
1001-2000	5	SI	S.P. propio/S.P. ajeno
2001-3000	6	SI	S.P. propio/S.P. ajeno
3001-4000	7	SI	S.P. propio/S.P. ajeno
> 4000	8	SI	S.P. propio/S.P. ajeno

(1) Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros.
(2) Para empresas que pertenezcan al ANEXO 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (R. D. 39/97)

A continuación se describirán las actividades preventivas que es necesario llevar a cabo. Pero antes, es preciso tener siempre en mente cuáles son los principios sobre los que se sustenta cualquier actividad preventiva:

¿EN QUÉ CONSISTEN LOS PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA?

La LPRL establece como una obligación del empresario/a, planificar la acción preventiva a partir de una evaluación de inicial de riesgos inherentes al trabajo y conforme a los siguientes principios:

PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona (concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción) con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

La prevención deberá integrarse en el sistema general de gestión en la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

¿QUÉ DEBE INCLUIR EL PLAN DE PREVENCIÓN?

Debe incluir:

1. La estructura organizativa
2. Las responsabilidades
3. Las funciones
4. Las prácticas
5. Los procesos
6. Los recursos necesarios.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son:

a) **La evaluación de riesgos laborales**: Se realizará una evaluación inicial en la que se tendrá en cuenta:

1. La naturaleza de la actividad
2. Las características de los puestos de trabajo existentes
3. Los/as trabajadores/as que deban desempeñarlos.
4. La elección de equipos de trabajo, sustancias y preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación se revisará y actualizará si cambian las condiciones de trabajo o con ocasión de daños para la salud que se hayan producido.

b) La planificación de la actividad preventiva: Si el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo se deben realizar las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos. Estas deben planificarse incluyendo para cada actividad preventiva:

1. Plazo de ejecución.
2. Designación de responsables para realizarlo.
3. Recursos humanos y materiales necesarios.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los/as trabajadores/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el/la empresario/a llevará a cabo una investigación a fin de detectar las causas de estos hechos.

El/La empresario/a debe tener a disposición de la autoridad laboral toda la documentación relativa a:

1. Plan de prevención (evaluación y planificación de la actividad preventiva).
2. Controles del estado de salud de los/as trabajadores/as.
3. Relación de accidentes o enfermedades profesionales.

RIESGO GRAVE E INMINENTE

Ante una situación de «riesgo grave e inminente» la Ley de prevención de riesgos laborales no sólo obliga al empresario/a a tomar todo tipo de medidas preventivas necesarias para garantizar la salud de los/as trabajadores/as sino que, además, reconoce el derecho de los propios trabajadores/as y de sus representantes a paralizar la actividad.

¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL GRAVE E INMINENTE?

Según la normativa, una situación de riesgo grave e inminente es aquella que es probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato, pudiendo suponer un daño grave para la salud de los/as trabajadores/as. Esto implica que se han de dar tres requisitos de forma simultánea:

- **Certeza** de que se va a producir un daño
- **Gravedad** del daño
- **Inmediatez** de la situación de riesgo

Una situación de riesgo grave e inminente obliga a una actuación inmediata para reducir o eliminar el riesgo o, en el caso de no ser posible, detener la actividad que pueda verse afectada.

¿QUIÉN PUEDE PARALIZAR LA ACTIVIDAD EN CASO DE RIESGO GRAVE E INMINENTE?

Al empresario/a: como titular del poder de organización y de la actividad productiva, le corresponde adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los/as trabajadores/as interrumpan su actividad y si fuera necesario, abandonen de inmediato el lugar de trabajo (Art. 21.1 LPRL).

El/La trabajador/a: tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud (Art. 21.2 LPRL).

El comité de empresa o los/as delegados/as de personal: cuando el empresario/a no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, los/as representantes legales podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los/as trabajadores/as afectados por dicho riesgo (Art. 21.3 LPRL).

Los/as delegados/as de prevención: cuando no sea posible reunir con la urgencia requerida la representación unitaria de los/as trabajadores/as (comité de empresa o delegados/as de personal), los/as delegados/as de prevención podrán acordar, por decisión mayoritaria, la paralización de la actividad (Art. 21.3 LPRL).

El/La inspector/a de trabajo: cuando compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, podrá ordenar la paralización de tales trabajos, además de levantar la correspondiente acta de infracción (Art. 44.1 LPRL).

El/La coordinador/a de seguridad y salud y/o cualquier persona integrada en la dirección facultativa de una obra: están autorizados/as para disponer la paralización de los tajos o de la totalidad de la obra en circunstancias de riesgo grave e inminente (Art. 14 RD 1627/1997 de 24 de octubre sobre Obras de construcción).

ACTUACIÓN EN CASO DE RIESGO GRAVE E INMINENTE

Comunicar de forma inmediata la situación de riesgo grave e inminente al empresario o a la dirección con el fin de que pueda adoptar las medidas oportunas.

El/La empresario/a está obligado/a a adoptar las medidas oportunas e informar lo antes posible a todos los/as trabajadores/as afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

En caso de que al/la trabajador/a no le sea posible ponerse en contacto con el/la superior jerárquico/a y/o considere que dicha actividad entraña un riesgo grave, inminente e inevitable para su vida o su salud, tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario. En este supuesto no podrá exigirse a los/as trabajadores/as que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

Si el/la empresario/a no adopta o no permite la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, los/as **representantes legales** de éstos **(comité de empresa o delegados/as de personal)** podrán acordar, por mayoría de

sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Los/as **delegados/as de prevención** también pueden acordar la paralización de forma colegiada, siempre que no sea posible reunir de urgencia al resto de la representación unitaria.
Este acuerdo debe ser comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual anulará o ratificará en 24 horas la paralización acordada.

Los/as trabajadores/as o sus representantes no podrán sufrir perjuicio o sanción derivados de la paralización de la actividad, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave (Art. 21.4 LPRL). La paralización se levantará por la Inspección de Trabajo, previa comprobación de la subsanación de las deficiencias observadas, o por el/la empresario/a tan pronto subsane las causas que la motivaron, debiendo comunicarlo inmediatamente al/la Inspector/a actuante.

El incumplimiento de la orden de paralización está tipificado como infracción muy grave en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Texto Refundido Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES (Art. 24 LPRL Y R.D. 171/2004)

La coordinación de actividades empresariales es un procedimiento que debe implantarse en aquellos centros de trabajo dónde coincidan trabajadores/as de dos o más empresas diferentes (empresas concurrentes). Consiste en la realización de una serie de acciones e intercambio de información, a través de medios de comunicación, entre los/as empresarios/as de las diferentes empresas para eliminar o evitar los riesgos que se puedan generar por la propia actividad, por las actividades de las empresas ajenas y/o por que la ejecución de varias actividades a la vez puedan producir un empeoramiento de las condiciones de seguridad y salud y un incremento de los riesgos sobre los/as trabajadores/as que ocupan dicho centro de trabajo.

Por ello, los/as empresarios/as deberán cooperar entre ellos/as, intercambiándose información, siendo necesaria la entrega por escrito. La información consistirá en la entrega detallada de los riesgos concretos y no en la mera entrega de las evaluaciones de riesgos por puestos de trabajo, es decir, los riesgos que las empresas pueden generar a los/as trabajadores/as externos/as, siendo obligada su actualización cuando se generen nuevos riesgos no comunicados.

Dicha información deberá aportarse antes del inicio de la actividad o cuando se produzcan cambios importantes en las actividades que las empresas desarrollen.

Así pues, los/as empresarios/as tienen la obligación de informar a los/as delegados/as de prevención de todo el proceso de coordinación de actividades, aportándoles toda la documentación relacionada con dicho proceso e informándoles constantemente sobre las incidencias, cambios u otra información relevante para la protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Por otra parte, las empresas deberán comunicar los accidentes/incidentes de trabajo cuando estos se hayan producido como consecuencia de los riesgos de las actividades de empresas concurrentes y enfermedades profesionales que se hayan producido en el centro de trabajo, así como las medidas de emergencia adoptadas que deberán ponerse en marcha en el caso de que se genere alguna situación de emergencia.

Cada empresario/a debe comunicar a los/as trabajadores/as de su empresa sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo derivados de la concurrencias de actividades realizadas por diferentes empresas.

En las siguientes situaciones, se deberá disponer en el centro de trabajo de la figura del/la coordinador/a de seguridad y salud, quién tendrá las funciones de gestionar y coordinar las acciones necesarias para controlar los riesgos que podrían afectar a la seguridad y salud de los/as trabajadores/as del centro:

- En la que alguna de las empresas realicen una **actividad de especial peligrosidad**, de las establecidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Cuando exista **especial complejidad** para la coordinación de las actividades empresariales debido al elevado número de

empresas, a la ejecución de actividades incompatibles y/o por la generación de riesgos que puedan provocar consecuencias graves o muy graves.

Este procedimiento cobra especial importancia en aquellos casos en los que empresas de trabajo temporal (ETTs) ponen a disposición de empresas usuarias a trabajadores/as contratados por las mismas. La ETT deberá haber proporcionado la formación, información y vigilancia de la salud a su trabajador/a y la empresa contratista, deberá informar al/la trabajador/a de los riesgos derivados de su puesto de trabajo, de las medidas preventivas que debe adoptar, de las medidas de emergencia y de como actuar en caso que se produzca tal emergencia, etc., asegurando el cumplimiento de la normativa y la protección de su seguridad y salud al mismo nivel que un/a trabajador/a de su plantilla.

Según el Art. 39.3 de la LPRL, se pueden llevar a cabo reuniones conjuntas de los diferentes CSS para acometer los asuntos relacionados con la coordinación de actividades empresariales, convocadas al afecto por el CSS de la empresa titular del centro de trabajo.

En el intercambio de documentación/información, la EMPRESA TITULAR DEL CENTRO deberá aportar:

- Plan de Prevención / Plan de Seguridad y salud de obra en actividades de construcción.
- Acta de adhesión al plan de seguridad y salud en actividades de construcción.
- Medidas de emergencia.

- Información sobre los riesgos derivados del uso de las instalaciones, equipos y la propia actividad de la empresa titular del centro de trabajo.

En el caso de EMPRESA NO TITULAR DEL CENTRO, EN LA QUE LOS/AS TRABAJADORES/AS REALIZAN TAREAS EN CENTROS EXTERNOS, deberá aportar:

- Información de contacto, indicando el responsable en materia preventiva en la empresa.
- Certificados de formación/información de los/as trabajadores/as en materia preventiva.
- Certificados de prestación del procedimiento de vigilancia de la salud (Certificado de aptitud o, si se permite, certificado de la renuncia a la realización de reconocimiento médico).
- Comunicación de riesgos y medidas preventivas propuestas sobre los riesgos derivados de la actividad en el centro de trabajo.
- Certificado de entrega de los EPI´s.
- Certificado de la modalidad organizativa en PRL adoptada (Propio, ajeno o mancomunado).
- Documentación relativa a equipos de trabajo, instalaciones, maquinaria y/o productos químicos empleados en la actividad a desarrollar.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECUENTES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿En qué empresas se debe constituir un CSS?
En todas aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as.

¿Con que periodicidad debe reunirse el CSS?
El CSS se reunirá cada tres meses y siempre que lo solicite alguno/a de sus representantes.

¿Cuáles son las diferencias entre el servicio de prevención ajeno y las Mutuas?
Las mutuas son entidades autorizadas por el Ministerio de Trabajo para colaborar con la Seguridad Social en la gestión de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, los servicios de prevención, son entidades especializadas que desarrollan su actividad, con el fin de eliminar o controlar los riesgos derivados de la actividad productiva, en la que la finalidad principal debe ser la de evitar daños a la salud de los/as trabajadores/as.

¿Qué herramientas son las principales para la implantación y gestión del prevención de riesgos laborales en la empresa?
El Plan de Prevención es el documento que unifica toda la actividad preventiva en la empresa, y tiene como elementos esenciales las evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

¿Qué es la evaluación de riesgos?
Es un proceso que tiene como objetivo identificar y evaluar los riesgos existentes en el centro de trabajo y en cada puesto, con el fin de adoptar las medidas necesarias para evitar o reducir al máximo dichos riesgos.

¿El/La empresario/a tiene la obligación de investigar los accidentes de trabajo de sus trabajadores/as?
Si, el empresario tiene la obligación de investigar aquellos hechos que hayan producido un daño para la salud de los/as trabajadores/as, con el objetivo de determinar las circunstancias que lo provocaron y evitar que se repitan , para que no se produzcan accidentes similares.

GABINET TÈCNIC DE SALUT LABORAL

La UGT-Illes Balears dispone de una Oficina Técnica de Salud Laboral ubicada en la sede de Palma, C/. Font i Monteros nº 8.
El objetivo principal de esta Oficina es promover la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

Atención gratuita dirigida a:

- Delegadas y Delegados de prevención
- Trabajadores/as
- Pequeñas y medianas empresas
- Público en general

Objetivos:

- Fomentar la cultura preventiva tanto en el seno de la empresa como en la sociedad en general.
- Proporcionar apoyo cualificado en materia en PRL.
- Difundir las novedades legislativas en materia de salud laboral
- Acercar y difundir tanto las distintas "herramientas" preventivas como las áreas de su actuación y aplicación.
- Realización de campañas específicas y genéricas de información hacia trabajadores y trabajadoras, empresarios y sociedad en general.

Equipo de profesionales

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT-Illes Balears dispone de personal técnico cualificado y con gran experiencia, además tienen el apoyo de expertos en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y con la mejora de las condiciones de trabajo.

Ofrecemos

- Atención personalizada
- Asesoramiento técnico en materia preventiva
- Documentación, legislación, guías técnicas sobre seguridad y salud.
- Asesoramiento técnico en el Comité de Seguridad y Salud
- Elaboración de informes y estudios, publicaciones y realización de informes técnicos
- Análisis y valoración de los sistemas de gestión de la prevención implantados en las empresas.
- Participación en visitas de inspección ante la Autoridad Laboral y en la empresa.