

EL/A DELEGAD@ DE PREVENCIÓN Y OTRAS CUESTIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, QUE ME INTERESAN

Esta guía ha sido hecha en un trabajo colectivo entre los compañeros/as de Cobas. Pero a quien le corresponde en esencia el mérito de la misma y su redacción final es a David Gómez Garrido, Técnico Superior de prevención en Riesgos Laborales y sobre todo un luchador. Y agradecimientos a la compañera Marta L. Gutiérrez originaria de Antioquia por su colaboración en esta guía. Por eso nuestra más sincera gratitud.

Sindicato de Comisiones de Base (CO.BAS)

C/ Moratines 22; Escalera 1; 1º B

28005 Madrid

Telf: 915 277 406

Fax: 915 301 167

cobasmadrid@gmail.com

www.cobas.es



INDICE

INTRODUCCION HISTÓRICA.....	4
INTRODUCCIÓN.....	7
¿Quién es el Delegado de Prevención?	9
¿Cómo se eligen los Delegados de Prevención?	9
¿Cuántos Delegados de Prevención debe haber en mi empresa?	9
¿Cómo se contabiliza la plantilla total?.....	10
¿Cuál es la formación en Prevención de Riesgos Laborales que debe tener el Delegado de Prevención?.....	10
Derechos y garantías de los Delegados de Prevención.....	12
¿Qué es el Comité de Seguridad y Salud? (LPRL, Art. 38; Art.39).	13
Funciones y facultades del Comité de Seguridad y Salud. (CSS).....	15
¿Qué hay que hacer para constituir un CSS?	15
¿Cómo hacer que funcione el CSS?.....	16
¿Cómo puedo denunciar los incumplimientos o cualquier acto de desidia de parte de la empresa en materia de Salud Laboral?	17
¿Qué es la planificación de la actividad preventiva?	17
¿Cómo se concreta la planificación?	18
¿Puedo conocer la evaluación de riesgos de mi puesto de trabajo?	18
¿La evaluación de riesgos es para siempre?	18
¿Se pueden proponer mejoras sugerencias en Prevención de Riesgos Laborales?	19
Si no quiero utilizar los Equipos de Protección Individual (EPIs), ¿Puedo hacerlo?.....	19
Si tengo un accidente laboral, ¿puedo conocer el informe del accidente?	20
Prevención de riesgos laborales embarazo y lactancia.....	20
¿Cómo debe actuar el empresario ante comunicación del embarazo o del periodo de lactancia por parte de la trabajadora?.....	21



¿Quién puede acompañar a los inspectores de trabajo si vienen a mi empresa?	23
¿Y cuando no hay Delegados de Prevención en el momento de la visita?.....	23
¿Qué debo conocer sobre mi formación como trabajador?.....	23
¿Existe concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo?.....	24
ANEXOS.....	25
BIBLIOGRAFÍA.....	31
CIBERGRAFÍA	32



INTRODUCCION HISTÓRICA

La lucha de los trabajadores/as por sus derechos a lo largo de más de dos siglos, ha tenido en la salud laboral una de las tareas más arduas.

Durante décadas la salud laboral era competencia de la Medicina del Trabajo y su misión no pasaba de la curación, precisamente cuando la salud se había perdido y causado daños irreparables.

La industrialización, la aparición de las máquinas en el proceso de producción y la gran industria, lo que se conoció como la revolución industrial a mediados del siglo XVIII, trajo aparejado grandes cambios en las condiciones de vida y la salud de los trabajadores/as. Los accidentes y enfermedades laborales aumentaban a un ritmo frenético, sin que progresasen en igual medida las técnicas para evitarlos.

La aparición de grandes inventos como las hiladoras, el telar, etc. fue hundiendo el trabajo artesanal y procurando una gran demanda de mano de obra que generó la explotación de mujeres y niños que atendían las máquinas y los trabajos más pesados con menores salarios. Las condiciones insalubres de trabajo, las jornadas interminables, la falta de experiencia y nula protección, generó el aumento brutal de accidentes donde se perdía la vida o quedaban secuelas irreparables. Algunos textos de la época describen a niños trabajando "*ignorados, desamparados y olvidados*" (1795). Refiriéndose a la ciudad de Manchester, Federico Engels decía en 1844: "*había tantos lisiados, que parecía un ejército que regresaba de la guerra*".

La lucha obrera se fue abriendo camino reivindicando una Carta de Derechos (el llamado movimiento cartista), poniendo la defensa de la salud de los trabajadores/as entre sus demandas.

Una larga lucha que tuvo su reflejo a comienzos del siglo XX en España cuando el 30 de Enero de 1900 se aprobaba la **Ley de Accidentes de Trabajo**. Tuvieron que pasar muchos años y muchas luchas para que se creara la Inspección de Trabajo, para que



se reconocieran las enfermedades profesionales, para que aparecieran los primeros reglamentos de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para que se instauraran los servicios médicos de empresa o para que se crearan los Comités de Seguridad e higiene del trabajo. Así pues, si la enfermedad es tan antigua como la vida, la patología laboral es tan antigua como el trabajo.

Por ello desde la aparición de la moderna clase obrera, está ha necesitado defender su salud y hasta su vida amenazada por el riesgo de las actividades que realizaba. Parte de esa lucha es lo que permitió que sin olvidar la reparación del daño, se pasara de la curación a la **prevención**, es decir de reparar las consecuencias sobre la salud derivadas de los accidentes producidos en el trabajo a evitar los siniestros y sus causas.

La Ley de Prevención de Riesgos laborales aprobada en 1995, y que es la base de la actual legislación en la materia, parte de que el ámbito de la Salud Laboral ha pasado de tener como objetivo no sólo la prevención de accidentes y enfermedades sino también el desarrollo integral de las condiciones de trabajo, la **promoción** de la salud. En teoría, y solo en teoría, los objetivos de la producción ya no se consideran opuestos a los de prevención, sino que prevención y producción deben estar integradas.

En una lógica racional así debería ser y los intereses en esta materia entre empresarios y trabajadores/as deberían ser comunes. Para nosotros porque nos va en ello la vida y la salud y para los empresarios y el propio Estado porque los accidentes, como las enfermedades acarrearán más costes en el propio proceso de producción.

Pero si de algo carece el actual sistema de producción capitalista es precisamente de racionalidad. Las relaciones sociales de producción capitalista no se rigen ni por el principio del bien común, ni el de la racionalidad en la producción, sino por el de *“la producción para la ganancia”*. Y así, las condiciones de trabajo, lo que “debería de ser”, se ve



sustituido por condiciones de trabajo que atentan contra la salud de los trabajadores/as una y otra vez. Y las medidas de seguridad, la prevención, queda aparcada a un lado cuando garantizar la producción (como sea) prima sobre el resto.

Las leyes para los trabajadores/as se dividen pues en dos: Las leyes que no nos reconocen nuestros derechos o que directamente nos los quita y las leyes que favoreciéndonos no se cumplen.

La crisis, el desempleo masivo actúan como un arma de chantaje y presión diaria para que los trabajadores/as aceptemos trabajar en las peores condiciones, salariales y de derechos, aunque eso incluya atentar contra nuestra propia salud.

Por tanto, la lucha por la defensa de los intereses de la clase obrera cobra en las tareas de prevención una enorme importancia para todos los delegados/as y activistas del Sindicato.

Con esta modesta guía no hemos pretendido más que ayudar a esa tarea dando algunas herramientas para la misma.

Comisión Intersectorial de Madrid de Cobas

Agosto

de 2014



INTRODUCCIÓN

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, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción. La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse. A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga aquélla, en su caso, de manifiesto. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.



El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y

características de la empresa. (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención). En adelante RSP.

Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Actualmente se reconoce que la Evaluación de Riesgos es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo. De hecho la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que traspone la Directiva Marco 89/391/CEE, establece como una obligación del empresario entre otras:

- Planificar la acción preventiva a partir de una evaluación inicial de riesgos.
- Evaluar los riesgos a la hora de elegir los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Esta obligación ha sido desarrollada en el capítulo II, artículos 3 al 7 del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.



¿Quién es el Delegado de Prevención?

En el Art. 35.1 de la LPRL dice claramente:

Es el o la representante de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo para: Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la aplicación de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales. Ser consultados por el empresario o empresaria, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el Art. 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Cómo se eligen los Delegados de Prevención?

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de personal, en el ámbito de los órganos de representación. En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los delegados de personal... en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

¿Cuántos Delegados de Prevención debe haber en mi empresa?

El número se determina por un criterio de proporcionalidad en base al número de trabajadores y trabajadoras de la empresa. Se trata de un sistema similar al establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la designación de delegados de



personal en los Comités de Empresa. (Art. 35.2 de la LPRL).

De 6 a 49 trabajadores 1 Delegado de Prevención

De 50 a 100 trabajadores 2 Delegados de Prevención

De 101 a 500 trabajadores 3 Delegados de Prevención

De 1001 a 2000 trabajadores 5 Delegados de Prevención

De 3001 a 4000 trabajadores 7 Delegados de Prevención

De 501 a 1000 trabajadores 4 Delegados de Prevención

De 2001 a 3000 trabajadores 6 Delegados de Prevención

De 4001 en adelante 8 Delegados de Prevención

¿Cómo se contabiliza la plantilla total?

Los trabajadores vinculados con contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

¿Cuál es la formación en Prevención de Riesgos Laborales que debe tener el Delegado de Prevención?

Funciones de nivel básico R.D 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. En adelante (RSP).

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y



protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.

b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.

c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.

e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.

f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

a) Poseer una formación de nivel básico mínimo de 30 horas o de 50 horas si la actividad de la empresa viene recogida en el Anexo I del (RSP) con el contenido especificado en el programa de nivel básico.

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 se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto 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 tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el Art. 65 apartado 2

del del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Derechos y garantías de los Delegados de Prevención

A los Delegados de Prevención se les aplicará lo previsto en el artículo 68 del Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores en adelante (TRET) en materia de garantías.

1. Los Delegados de Prevención tienen las mismas garantías que los demás representantes de los trabajadores.

2. Crédito horario. El artículo 37 LPRL establece que el tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e/, del citado artículo 68 del TRET.

Esto supone que cada Delegado de Prevención dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de acuerdo con el siguiente baremo:

Hasta 100 trabajadores 15 horas

De 101 a 250 trabajadores 20 horas

De 251 a 500 trabajadores 30 horas

No entrará como crédito horario pero sí como tiempo de trabajo el correspondiente a las siguientes actividades:

a) La participación en reuniones relativas a la actividad preventiva.

b) El tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

c) El tiempo correspondiente a cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

d) La participación en actividades de supervisión y control de riesgos.

e) El tiempo empleado en acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de carácter preventivo.

f) El tiempo empleado en acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

g) El tiempo empleado en personarse en el lugar de los hechos en que se hubieran producido daños en la salud de los trabajadores con objeto desconocer las circunstancias de los mismos.

h) La participación en la formación de acuerdo con el artículo 37.2.3 de LPL.

Recuerda que como delegado de prevención eres representante de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Es una figura/s totalmente accesible y visible en la empresa.

¿Y si soy trabajador o trabajadora de una empresa de trabajo temporal?

La empresa usuaria informará a los Delegados de Prevención de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, los riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador. El trabajador podrá dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos reconocidos en este

Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal y, en general, en el conjunto de la legislación sobre prevención de riesgos laborales.



¿Qué es el Comité de Seguridad y Salud? (LPRL, Art. 38; Art.39).

El Comité de Seguridad y Salud en adelante (CSS). Es el órgano paritario y colegiado de participación para la consulta regular y periódica de la política de prevención y debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as. Está compuesto por los delegados/as de prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Una práctica muy extendida en las empresas es la de nombrar como representantes de la dirección en el Comité de Salud y Seguridad a técnicos o miembros del Servicio de Prevención, imposibilitando de alguna manera que los técnicos sean asesores parciales en las reuniones del CSS (Comité de Seguridad y Salud).

En empresas con varios centros de trabajo se puede acordar la creación de Comités Intercentros. El Comité de Seguridad y Salud se destina a la consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas de la empresa y debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen. El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento.

Es por tanto un órgano consultivo. Esto significa que puede emitir opiniones, pero no tomar decisiones ni adoptar acuerdos vinculantes para las partes en él representadas, salvo que por convenio se haya establecido otra cosa. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

No obstante, cuando los representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud tienen capacidad decisoria es más factible establecer una verdadera negociación en su seno y, en su caso, llegar a compromisos efectivos sin perjuicio de una ratificación posterior de los acuerdos por parte de quienes, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, tienen capacidad para negociar y obligarse a nivel de empresa: el empresario de una



parte y los representantes de los trabajadores/as o las secciones sindicales de otra.

Funciones y facultades del Comité de Seguridad y Salud. (CSS)

Entre otras destacamos algunas funciones y facultades:

Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes y programas de prevención.

Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos. Debatir y en su caso acordar los criterios a tener en cuenta para la selección del Servicio de Prevención ajeno, así como las características técnicas del concierto. Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo. Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención. Visitar el centro de trabajo, para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos. Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones que permite la LPRL. Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas. Los delegados/as de prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza ajenos a la empresa, otros delegados/as sindicales o trabajadores/as con especial cualificación o información participen con voz y sin voto en las reuniones del CSS. Los Comités de Seguridad y Salud de empresas que desarrollen su actividad en un mismo centro de trabajo pueden acordar la realización de reuniones conjuntas.

¿Qué hay que hacer para constituir un CSS?

Cuando en un centro de trabajo existe la obligación de constituir el CSS, bien sea por Ley o por estar acordado por convenio colectivo, lo primero que hay

que hacer es dirigirse por escrito a la empresa exigiendo la constitución del CSS. Si en un plazo prudencial la dirección de la empresa no ha contestado, se debe presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo. (LPRL Art.38)

¿Cómo hacer que funcione el CSS?

Una vez constituido el CSS, hay que acordar entre las partes las normas de funcionamiento.

Algunas ideas básicas de normas de funcionamiento serian las siguientes:

Distribuir los cargos obligatorios (Presidente/a; Secretario/a; (Al ser un órgano paritario) deberá contar con una de cada parte. Los cargos se pueden acordar que sean rotatorios.

Las reuniones se deben convocar por escrito y especificando el orden del día.

En todas las reuniones trimestrales la empresa deberá presentar un informe sobre la evolución del plan de prevención que incluya, entre otros, los resultados de los controles ambientales; estadísticas sobre accidentes de trabajo o enfermedades profesionales entre otras.

Independientemente de las reuniones trimestrales s deben convocarse reuniones extraordinarias motivadas por sucesos acaecidos de carácter importantes como; accidentes o incidentes con riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, tareas puntuales o no que generen peligrosidad o no estén recogidas en el Plan de Prevención, introducción de equipos de trabajo, cambios en los procedimientos de trabajo, sanciones por incumplimientos, concurrencia de trabajadores de otras empresas etc...

¿Cómo puedo denunciar los incumplimientos o cualquier acto de desidia de parte de la empresa en materia de Salud Laboral?

Cualquier incumplimiento, insuficiencia de las medidas adoptadas o la falta de respuesta (pese habiendo requerimiento con anterioridad) de parte de la empresa, en materia de salud laboral que no se pueda resolver en las reuniones del CSS, deberá denunciarse ante la inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La denuncia deberá estar bien fundamentada (Los hechos, los requerimientos que la empresa está omitiendo, el sustento legal por el cual se formula dicha denuncia etc...) Una vez hecha la denuncia hay que procurar entrar en contacto con el inspector/a designado/ a hacer acompañamiento de la misma, así como garantizar que durante el proceso, como en la visita de la inspección, estemos presentes y se nos comunique con el fin, de hacernos partícipes en todo el proceso. Artículo 40. LPRL.

¿Qué es la planificación de la actividad preventiva?

Es un documento mediante el cual el empresario o la empresaria planifican la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores y trabajadoras expuestos. Dichas medidas provienen de la evaluación de riesgos, de las investigaciones de accidentes, de las inspecciones periódicas, del plan de emergencia, de las hojas de seguridad de los productos, de los manuales de instrucción de las máquinas y equipos que utilizan, etc...En la planificación preventiva debe participar y ser consultado el Delegado de Prevención. La planificación puede referirse a un período superior al año, pero en ese caso deberá establecerse un programa anual de actividades. Se integrarán en la

planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia recogidas dentro del Plan de Autoprotección RD 393/2007 norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

La vigilancia de la salud, la información y la formación de los trabajadores y las trabajadoras en materia preventiva.

¿Cómo se concreta la planificación?

Asignando para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, los/as responsables, con los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Introduciendo el Plan de Autoprotección dentro de la planificación.

¿Puedo conocer la evaluación de riesgos de mi puesto de trabajo?

Empresario o la empresaria informará y formará a los trabajadores y las trabajadoras sobre:

Los riesgos para su seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a esos riesgos.

Las medidas de emergencia. Esta información se podrá canalizar a través de sus representantes, aunque deberá informarse directamente a cada trabajador y trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

¿La evaluación de riesgos es para siempre?

No, ya que es un documento vivo.

Deberá ser revisada cuando se den alguna de las siguientes condiciones:

Adquisición y puesta en funcionamiento de nuevos equipos de trabajo.

Incorporación al proceso productivo de nuevas sustancias o compuestos químicos.

Acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Cambio de las condiciones de trabajo.

Incorporación de un trabajador o una trabajadora cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto. Cuando se hayan producido daños para la salud de los trabajadores y/o las trabajadoras, teniendo en cuenta: la investigación sobre las causas de los daños para la salud, las actividades para la reducción de los riesgos, las actividades para el control de los riesgos, el análisis de la situación epidemiológica, etc. Cuando los controles efectuados, incluida la vigilancia de la salud, detecten que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes. Cuando lo establezca una disposición específica. Y siempre con la periodicidad que se acuerde entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

¿Se pueden proponer mejoras sugerencias en Prevención de Riesgos Laborales?

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Si no quiero utilizar los Equipos de Protección Individual (EPIs), ¿Puedo hacerlo?

No.

Los trabajadores y las trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la



empresaria o del empresario, deberán en particular:
No

Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.

Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.

Independientemente de de las instrucciones del empresario en referencia al uso de EPIs o de Equipos de trabajo, nunca se deberán de usar de forma diferente a la que dicte o recomiende el fabricante.

Si tengo un accidente laboral, ¿puedo conocer el informe del accidente?

La empresa o su Servicio de Prevención debe hacer un informe interno de investigación del accidente, en el que se propongan medidas correctoras para evitar su repetición, e informará de ello directamente al trabajador o la trabajadora o bien a través de su Delegado de Prevención. Si además lo ha investigado la Inspección de Trabajo, puedes dirigirte a la Autoridad Laboral para solicitar dicho informe.

Prevención de riesgos laborales embarazo y lactancia

Se establecen entre otras, las **obligaciones que le corresponden al empresario** para proteger la maternidad en su lugar de trabajo LPRL Art 16, 25 y 26.

El artículo 26.1 de la LPRL prevé que la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de esta misma ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y lactancia, a agentes, procedimientos o



condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

RD 39/1999, promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Se indican directrices en pro de mejorarlas de tutela y en la protección social en situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. También enuncia la nulidad en los despidos por causas objetivas y disciplinarias en los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, entre otras cosas.

RD Legislativo 5/2000: Queda constatado como una infracción muy grave el incumplimiento de las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.

RD. 295/2009, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. Así mismo, se establece la prohibición y nulidad del despido por embarazo.

¿Cómo debe actuar el empresario ante comunicación del embarazo o del periodo de lactancia por parte de la trabajadora?

Tanto hombres como mujeres, pueden verse afectados por riesgos reproductivos por lo que de acuerdo a la legislación vigente, se ha de asegurar que el trabajo no afecta la capacidad reproductiva ni daña al embrión en los primeros días, por lo que será necesario verificar que no existen riesgos para la reproducción antes de que un trabajador o trabajadora en edad fértil se incorpore en la organización. De acuerdo a la legislación vigente, tras la comunicación del embarazo o del periodo de lactancia por parte de la trabajadora, el empresario



deberá tomar entre otras, las precauciones necesarias ante una posible situación de riesgo para la salud y la seguridad de la trabajadora.

Por tanto, se deberá identificar los riesgos reproductivos y eliminarlos mediante las siguientes opciones entre otras:

Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo incluyendo la no realización de trabajos a turnos y nocturnos.

Cambio de puesto de trabajo de la trabajadora, si cambiar de horario no es posible: El objetivo es que la trabajadora desempeñe un puesto o función diferente y compatible con su estado.

La trabajadora tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realice, salvo en los casos en que éstas sean inferiores, en las que se deberá mantener la retribución de su puesto de origen.

Suspensión de contrato por riesgo: Si no se puede realizar ninguna de las anteriores opciones, se procederá con una suspensión del contrato, teniendo derecho a percibir el subsidio que corresponda (es diferente esta situación y la Incapacidad Temporal por Enfermedad Común que puede presentarse cuando el embarazo es de riesgo).

Consejos que debes seguir en tu puesto de trabajo si estás embarazada:

Evitar esfuerzos, y levantamiento de pesos.

Evitar movimientos repetitivos o bruscos y sobre todo si consiste en girar la cintura.

Evitar el uso de escaleras manuales. Embarazada se pierde equilibrio.

Trabajar con la protección adecuada para cada tarea.

Si trabajas sentada, recuerda que es necesario levantarse a menudo y caminar un poco para activar la circulación.

Solicitar mejoras ergonómicas, como son los reposapiés, que ayuden a sobrellevar mejor, posturas estáticas en la oficina.



Si trabajas de pie, hay que sentarse de vez en cuando para disminuir el grado de fatiga y pesadez de las piernas. También evitarás que se carguen las piernas si caminas un poco.

Es muy recomendable beber agua y tomar tentempiés nutritivos.

No saltarse comidas por trabajo. Come frecuentemente y en pequeñas cantidades.

Siempre que sea posible, delega las tareas estresantes.

Concederse tiempo para hacer estiramientos, ejercicios de relajación y de respiración.

Visitar regularmente al médico que hace el seguimiento del embarazo.

¿Quién puede acompañar a los inspectores de trabajo si vienen a mi empresa?

Pueden ser acompañados en todas las actuaciones que tengan en la empresa por los Delegados de Prevención. También pueden ser acompañados por personal cualificado en el tema a tratar.

¿Y cuando no hay Delegados de Prevención en el momento de la visita?

La función puede ser asumida por el delegado/a de personal si estuviera en ese momento.

¿Qué debo conocer sobre mi formación como trabajador?

Es una acción importante y necesaria que debe ser planificada y que debe realizar la empresaria o el empresario. Debe contemplar aspectos relacionados con tus tareas y tu puesto de trabajo y aspectos generales: plan de emergencia, EPIs, productos, etc...

Debe ser teórica y práctica, suficiente y adecuada y actualizarse cuando sea necesario (Art. 19 de la LPRL).



Debe ser impartida por los medios propios de que disponga la empresa o por el Servicio de Prevención ajeno que tenga contratado.

Debe ser documentada y para ello la empresa debe registrar y dejar constancia de dicha formación, donde figuren los contenidos y la duración de la misma.

Debe ser impartida en horas laborables o compensada en su caso.

¿Existe concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo?

Concurrencia: Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas. Por tanto, se considera empresa concurrente a cada una de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos que intervienen simultáneamente en el mismo centro de trabajo durante la ejecución de las actividades. RD171/04 coordinación de actividades empresariales.

Entre otras destacamos:

La coordinación de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo. El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.

ANEXOS

Modelos de Formularios Escritos:

Comunicación por el Delegado/s de Prevención de deficiencias y propuestas de mejora.

Director/Presidente del Comité de Seguridad y Salud/ Dirección de empresa.

Muy Sr. Mío:

Sirva la presente para comunicarle que en mi visita, en calidad de Delegado de Prevención, al centro de trabajo , realizada el día..... y en lo que atañe a la sección..... , donde se están llevando a cabo los trabajos dehe podido comprobar las siguientes deficiencias :

-De conformidad con las facultades que me confiere el artículo 36.2.f) de la PRL se lo comunico para la subsanación, a fin de lograr la mejora de las condiciones de trabajo y de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Rogándole firme el duplicado de esta carta, como acuse de recibo, le saludo atentamente:

En.....a.....de.....de
20...

El Delegado/s de Prevención

Fdo.

Recibido en.....a.....de.....de 20...

El Director/Presidente del Comité de Seguridad y Salud /Dirección de empresa. Fdo.

.....



1 El escrito se puede dirigir a los dos (al Director de la empresa y al Presidente del Comité de Seguridad y Salud) o solamente al primero.

2 Indicar según proceda, el centro de trabajo, la sección, si existe y la clase de trabajos.

3 Reflejar las deficiencias observadas en la visita.

4 Referir el tipo de riesgo.

NORMA DE APOYO DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995

Artículo 36: Competencias y facultades de los Delegados de Prevención



Propuesta de.....

AD./Dña.....En su calidad de..... (Cargo
o responsabilidad) de la
empresa.....
(Lugar y fecha).....

Muy Señores míos:

Al amparo de lo previsto en los artículos 36.2.f y 36.4
de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales, mediante el presente escrito formulo la
siguiente propuesta:

(Contenido de la propuesta, problemas que se
pretende resolver, explicación de las ventajas de la
propuesta, etc.)

Esperando ver aceptadas esta propuestas o, en
caso contrario, recibir respuesta justificada que ruego
sea por escrito.

Fdo.:

Delegado de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:



Solicitud formación trabajadores/as

AD. /Dña.....en su calidad de..... (Cargo
o responsabilidad) de la
empresa.....
(Lugar y fecha).....

Muy señores míos:

El artículo 19 de la ley de prevención de riesgos laborales establece que el empresario, en cumplimiento de su deber de protección, deberá proporcionar a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva .además, el artículo 33.1.e) de la misma ley prevé que el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva sean objeto de consulta con los representantes de los trabajadores .no habiéndose todavía impartido dicha formación en la empresa, por la presente solicitamos que a la mayor brevedad se proceda a dar cumplimiento a los artículos legales citados, para lo cual podrán contar con nuestra colaboración que desde ahora les ofrecemos.

Fdo.:
Delegado de prevención

Recibí empresa:
Fecha:
Firma y sello:

Asistencia a un curso determinado para delegados/as de prevención

AD./Dña.....en su calidad de..... (Cargo o
responsabilidad) de la
empresa.....
(Lugar y fecha).....

Muy señores míos:

el artículo 37.2 de la ley de prevención de riesgos laborales establece que el empresario deberá proporcionar a los delegados/as de prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. el tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos .Al amparo del artículo citado, por la presente se solicita la autorización de la empresa para asistir al curso abajo indicado.

Curso:

Impartido por:

Lugar:

Fecha:

Horario:

En espera de su contestación, le saluda atentamente,

Fdo.:

Delegado de prevención

Recibí de la empresa:

Fecha:

Firma y sello:



Impulso del Plan de Prevención, consultar y dar participación

AD./Dña. ...en su calidad de.....(Cargo o responsabilidad) de la empresa.....(Lugar y fecha).....

Muy señores míos, considerando que:

El artículo 14 de la LPRL determina como obligación empresarial la integración de la actividad preventiva en la empresa.

EL artículo 16 de la misma ley indica que tal integración debe realizarse a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, en el que debe incluirse la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva.

EL artículo 33 dispone que el empresario deberá consultar y dar participación a los trabajadores en todo lo relacionado con la acción preventiva, y más en concreto, en su artículo 39.1.a) hace referencia a la participación del comité de seguridad y salud (y en su defecto a los delegados de prevención) en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.

Solicitamos: (Escoger la más conveniente)

La celebración de una reunión del comité de seguridad y salud / de los delegados de prevención con la dirección de la empresa para comenzar a abordar la elaboración de dicho plan de prevención.

Ser informados y consultados sobre el plan de prevención, al efecto de poder debatir sobre él y hacer llegar nuestras propuestas a la dirección de la empresa.

Fecha y firma de los delegados de prevención

Recibí de la empresa.

Fecha, Firma y sello.

BIBLIOGRAFÍA

Ley 31/1995 de 8 de noviembre, BOE Nº 269 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

OSHAS 18001. Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad Laboral

RD. 39/1997 de 17 de enero, BOE Nº 27 de 31 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

RD. 171/2004 de 30 de enero, BOE Nº 27 de 31 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la ley de P.R.L. en materia de Coordinación de Actividades Empresariales de 2004.

RD. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

RD. 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

RD. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

RD. 295/2009, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad.

Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

RD. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



CIBERGRAFÍA

Herramientas de interés en Prevención de Riesgos Laborales en la Web:

Página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
www.insht.es

Página web del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)
www.madrid.org/

Página web Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)
www.istas.net

Página web Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
www.osha.europa.eu

Página web Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT-CIS)
www.ilo.org/spanish

Página web Asociación para la Prevención de Accidentes (APA)
www.apaprevencion.com

