



Confederación Inter Sindical Galega
GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL

Guía de boas prácticas para delegados e delegadas de prevención

Guía de boas prácticas para delegados e delegadas de prevención

In memoriam

“A saúde non se vende nin se delega, se defende”

Gastone Marri (1921 - 2006)

Indice

Presentación.	V
Diagnóstico da situación da prevención na Galiza.	1
1. Delegados e delegadas de prevención	5
1.1.- Qué son os delegados e delegadas de prevención.	5
1.2.- Garantías.	6
1.3.- Formación.	6
1.4.- Competencias.	7
1.5.- Facultades.	8
1.6.- Responsabilidades.	10
1.7.- Actuación do delegado/a ante un accidente.	11
1.8.- Actuación diante dun accidente grave ou mortal.	13
1.9.- Actuación no caso de identificar un risco grave e inminente.	14
1.10.- Denunciar incumprimentos en Saúde Laboral.	16
1.11.- Actuación ante un risco grave e inminente.	17
1.12.- Actuación ante a xestión das baixas das Mutuas.	18
2. Comité de seguridade e saúde	21
2.1.- Qué é o Comité de Seguridade e Saúde.	21
2.2.- Competencias e facultades.	22
2.3.- Cómo constituír un Comité de Seguridade e Saúde.	23
3. Traballadores e traballadoras	25
3.1.- Dereitos.	25
3.2.- Obrigas.	26
3.3.- Formación.	27
3.4.- Traballadores/as especialmente sensibles.	27
3.5.- Protección dos menores.	27
3.6.- Protección da maternidade.	28
4. Empresario	33
4.1.- Obrigas do empresario en materia de prevención.	33
4.2.- Traballadores/as designados/as.	37
4.3.- Qué é un Servizo de Prevención.	38
4.4.- Empresas de Traballo Temporal (ETT).	40
4.5.- Saúde Laboral nas Administracións Públicas.	40
4.6.- As Mutuas na xestión da prevención de riscos.	41

5.	Novidades na Xestión Preventiva	47
5.1.-	Lei 25/2009, de 22 de decembro.	47
5.2.-	Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo.	49
6.	Outra Lexislación relevante	55
6.1.-	Lei 54/2003, 12 de decembro.	55
6.2.-	R.D. 171/2004, de 30 de xaneiro de Coordinación de actividades empresariais.	57
6.3.-	R.D. 604/2006, de 19 de maio, Modificación do R.D. 39/1997 e 1627/1997.	61
7.	Organismos da administración en materia de prevención	65
7.1.-	Inspección de Traballo e Seguridade Social.	65
7.2.-	Instituto de Seguridade e Hixiene en el Trabajo.	66
7.3.-	Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.	66
7.4.-	Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.	67
7.5.-	O Ministerio Fiscal.	67
	Anexos	
I.	Guía para a avaliación de riscos.	69
II.	Exemplo de listado útil para a identificación de riscos na túa empresa.	83
III.	Modelos de escritos.	87
IV.	Modelo de regulamento de comité de seguridade e saúde.	105
V.	Criterios básicos para a negociación colectiva.	111
VI.	Lei 14/2007 pola que se crea e regula o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.	117
VII.	Protocolo de colaboración coa Fiscalía.	129
VIII.	Regulamento do Servizo de Prevención Mancomunado.	147
IX.	Criterio técnico nº 83/10 sobre a presenza de recursos preventivos nas empresas, centros e lugares de traballo.	153

Agradecementos

Esta Guía de Boas Prácticas ten sido o resultado do esforzo colectivo de recompilación de todo o equipo técnico que forma parte do Gabinete Técnico de Saúde Laboral da CIG.

A revisión da presente edición correu por conta de Paula González Grueiro, Marifé Peteiro Cabado, Francisco García Gómez, Dulce M^a Neira Fraga e Ana Santiago López, Técnicas/os Superiores en Prevención do Gabinete Técnico de Saúde Laboral da CIG e por Sayaca Doldán, Técnica superior en Prevención de Riscos Laborais da Secretaría da CIG.

Galiza, setembro de 2010

Créditos

Edita: CIG Gabinete Técnico de Saúde Laboral
Depósito Legal: C-3276-2006

Presentación

Dende a miña responsabilidade como Secretario Confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral, veño defendendo a necesidade de que a Saúde Laboral sexa unha prioridade na loita sindical, a primeira de tódalas nosas reivindicacións alí en onde a nosa voz teña que ser escoitada.

Esta é unha das motivacións principais que intentamos transmitir ós moitos Delegados e Delegadas que temos nas empresas de toda Galiza.

Delegados e Delegadas que supoñen a punta de lanza da nosa acción sindical máis reivindicativa e que non podemos senón apoiar con ferramentas útiles e accesibles, pensadas para axudalos na acción diaria na defensa da saúde dos traballadores e traballadoras do país.

Por iso, naquel xa lonxano xuño do ano 2000, empeñámonos en construír esta ferramenta e decidimos que tiñamos que coidala e melloralala, intentando que as reformas lexislativas, as propostas para introducir criterios de saúde laboral na Negociación Colectiva, os mecanismos de defensa diante das arbitrariedades das mutuas e os empregadores ou calquera elemento que puidese influír positivamente no desenvolvemento da súa labor sindical quedaran reflectidas nela. Mesmo aproveitando as dúbidas dos delegados e delegadas para fornecer e alimentar os nosos argumentos.

Nesta cuarta edición da GUÍA DE BOAS PRÁCTICAS PARA DELEGADOS E DELEGADAS, seguimos a teimar na incorporación de todas aquelas preguntas que, en cada asesoramento, os Técnicos/as de Prevención do Programa da FPRL, respostan.

É, xa que logo, unha Guía de Boas Prácticas elaborada por centos de delegados e delegadas que coas súas preguntas, inquiredanzas e suxestións, axudaron a completar esta importante ferramenta de traballo, elaborada na súa redacción polos Técnicos e Técnicas do Gabinete Técnico de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega, pero realizada na súa esencia por todos e todas vos. O mérito é colectivo.

Antolín Alcántara Álvarez

Secretario Confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA

Diagnóstico de situación da prevención na Galiza

Dende o Gabinete Técnico de saúde laboral gústanos pensar que o labor diario que estamos a desenvolver nos distintos puntos da xeografía nos que temos presenza, contribúen de xeito explícito a mellorar as condicións nas que traballadores e traballadoras afrontan o desenvolvemento diario do seu traballo.

Un labor que ten que servir, necesariamente, para fornecer a actuación dos delegados e delegadas de prevención que a CIG ten nas empresas do noso país no seu empeño de conseguir mudar unhas condicións de traballo que na Galiza supuxeron no ano 2009 que 49.611 traballadores e traballadoras tivesen que sufrir un accidente de traballo con baixa, 88 deles con resultado de morte. Ou para evitar o desenvolvemento de enfermidades profesionais, as auténticas descoñecidas do sistema de saúde laboral, ben sexa porque o propio sistema dificulta o seu recoñecemento cunha normativa restritiva ou pola máis que evidente infra-declaración que se realiza por parte das Mutuas.

Temos que contribuír a reforzar a percepción social da importancia de conseguir unhas condicións de traballo sas e seguras, e desterrar a crenza de que os accidentes son parte do traballo. Non podemos permitir a convivencia normalizada cunha alta sinistralidade tanto de accidentes como de enfermidades profesionais que non ten outra causa que os reiterados incumprimentos en materia de prevención nas empresas galegas.

Esta situación, non pode ter outra resposta que unha acción sindical orientada a esixir o cumprimento da normativa existente en materia de prevención de riscos laborais e garantir a lexítima participación de traballadores e traballadoras no control das condicións nas que se desenvolve o seu traballo a todos os niveis. Para iso a nosa ferramenta fundamental debe seguir sendo a negociación colectiva e a saúde laboral como referencia reivindicativa.

Certamente existen dificultades obxectivas para unha aplicación xeralizada da normativa en materia de Prevención, sobre todo, como veremos, se atendemos á tipoloxía de empresas que existen na Galiza. Algunhas delas dificultan enormemente, desde a perspectiva sindical, o noso papel de fiscalizadores e vixilantes que debemos e queremos cumprir.

Esta realidade na que vivimos e traballamos, sobre a que temos a obriga de influír e contribuír a cambiar, como sindicalistas, temos que coñecela para poder avaliala correctamente e actuar en consecuencia.

A realidade empresarial e laboral na Galiza

As especiais características do tecido empresarial galego dificulta, como dicíamos, non só unha correcta aplicación de políticas preventivas nas industrias senón que fai que o noso papel como verificadores e vixilantes do sistema preventivo das empresas sexa dificilmente realizable, sobre todo polas dificultades de elección da representación sindical.

Empresas existentes na Galiza 2010 segundo o tamaño

	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Total Galiza
Sen asalariados	44.228	12.389	12.140	33.231	101.988
De 1 a 2 asalariados	23.296	7.600	6.925	20.958	58.779
De 3 a 5 asalariados	8.050	2.721	2.299	7.450	20.492
De 6 a 9 asalariados	3.377	1.062	896	3.287	8.622
De 10 a 19 asalariados	2.022	548	477	1.890	4.937
De 20 a 49 asalariados	1.160	296	259	1.073	2.788
De 50 a 99 asalariados	334	63	63	281	741
De 100 a 199 asalariados	148	21	21	110	300
De 200 a 499 asalariados	83	8	13	64	168
De 500 a 999 asalariados	11	4	3	7	25
De 1.000 a 4.999 asalariados	15	2	4	8	29
Máis de 5.000 asalariados	3	0	0	2	5
Totais	82.729	24.714	23.100	68.331	198.874

Datos referidos a 1 de xaneiro de 2010.

Fonte: INE, Directorio Central de Empresas, Banco de Series Tempus 2

Galiza confórmase nunha rede de microempresas, nas que, en moitos dos casos, non existe a representación sindical (case o 82% das empresas na Galiza teñen menos de seis empregados), e unha mínima parte conta con comités de empresa e comités de seguridade e saúde (o 1%). Ademais a realidade amosa que, en moitas das empresas que conforman ese 17 % nas que podería haber representación, non se facilita a realización de eleccións sindicais e a representación de traballadores e traballadoras tampouco existe.

Menos de 6 traballadores/as

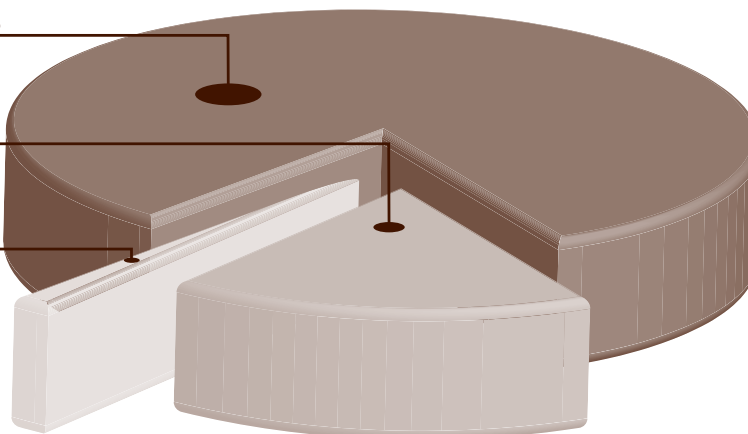
82%

De 6 a 49 traballadores/as

17%

Máis de 50 traballadores/as

1%



Se a esta dificultade de actuación sindical engadímolle a escasa capacidade de corrección da acción inspectora e, sobre todo, a falta de compromiso real dos empresarios coa Prevención, o resultado é o dunha enorme sensación de impunidade dos que reiteradamente transgreden a lei, incumpren as normas de seguridade e atentan contra a saúde de traballadores e traballadoras.

Unha situación que dificulta enormemente o traballo sindical e require daqueles delegados e delegadas nomeados/as un enorme esforzo e traballo. Son, a pesares destas dificultades, os delegados e delegadas a punta de lanza do traballo sindical e a canle máis indicada para atacar os incumprimentos en materia de prevención nas empresas.

O papel das Administracións

Como central sindical comprometida coa prevención non queremos só asumir o papel de envorcar na Administración a única responsabilidade do cumprimento da Lei de Prevención de Riscos Laborais e da normativa que a desenvolve.

Non obstante, si debemos esixir que faga efectiva a responsabilidade que a propia Lei lle outorga de velar polo seu cumprimento e, sobre todo, que sexa precisamente a Administración exemplo de cumprimento normativo no seu papel de entidade contratante.

A ningún se lle escapa que en centos de edificios oficiais, instalacións e dependencias públicas, desde escolas ata hospitais, pasando por edificios administrativos, se infrinxe reiteradamente toda a normativa de aplicación en materia de requisitos que deben cumprir os lugares de traballo, condicións ambientais e de comodidade, plans de emerxencia, e un longo etcétera.

Pero ademais, a Lei encoméndalle á Inspección de Traballo a obriga de favorecer o respecto aos preceptos nela establecidos e mesmo a sancionar cando as empresas contraveñen estes preceptos.

No conxunto de deberes na Prevención de Riscos, constátase o escaso, cando non nulo, compromiso dos poderes públicos.

Sen que a Inspección e a política sancionadora poidan ser un fin en si mesmo, botamos en falta o mesmo celo e os mesmos plans de choque que se adoptan para atallar outro tipo de sinistralidade, como é o caso dos accidentes de tráfico, no que se aproban normas de grande alcance, sanciónanse sen dolo as infraccións graves, deséñanse campañas mediáticas agresivas e increméntanse as dotacións materiais e humanas que leven a cabo ese cometido.

Poboación dada de alta na Seguridade Social e nº de Inspectores de Traballo

Provincia	Nº de altas	Nº Inspectores/as	Proporción Insp./traballadores/as
A Coruña	423.028	24	1/17.626
Lugo	125.618	7	1/17.945
Ourense	105.790	6	1/17.631
Pontevedra	349.705	20	1/17.485
Galiza	1.004.141	57	1/17.616

Elaboración propia.

Fonte: Instituto Galego de Estatística, Seguridade Social, Informe Anual ITSS 2009

A pesar de que a situación ten mellorado en canto aos medios e o número de Inspectores/a de Traballo e Seguridade Social, con respecto a anos anteriores, estamos aínda moi lonxe dunha situación óptima, a proporción media da Galiza é de 1 inspector/a por cada 17.616 traballadores/as en situación de alta na Seguridade Social.

Cómpre aclarar que cando falamos de Inspección de Traballo, facémolo dun corpo con competencias en materia de vixilancia da prevención, pero tamén con cometidos en materia de seguridade social, polo que en absoluto teñen dedicación exclusiva ao tema que nos ocupa e no que a especialización aínda é unha situación que non está xeralizada.

Empresas rexistradas na Galiza e nº de Inspectores de Traballo

Provincia	Nº de empresas	Nº Inspectores/as	Proporción Insp./empresas
A Coruña	82.729	24	1/3.447
Lugo	24.714	7	1/3.530
Ourense	23.100	6	1/3.850
Pontevedra	68.331	20	1/3.416
Galiza	198.874	57	1/3.489

Elaboración propia.
 Fonte: Instituto Galego de Estatística e Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais

Tampouco é mellor a proporción existente no caso das empresas. Un inspector/a de Ourense tería que visitar 1.5 empresas á hora (12 cada día) para, nun ano, poder visitar todas as empresas da provincia que lle correspondan. (Facendo o cálculo cunha xornada de 8 horas, 6 días á semana, adicadas en exclusiva ás visitas).

En canto á actuación da Administración Autonómica a situación nalgún dos organismos, con competencias na materia, segue a ser un deserto de actuacións, non se asumen ou, cando se asumen se realizan actuacións que non garanten máis que unha legalidade documental, moi lonxe do que nos consideramos como unha práctica preventiva axeitada.

A través do decreto de habilitación dos técnicos/as dos Centros provinciais de saúde e seguridade e, en tanto non se produza a transferencia de competencias sobre a Inspección de Traballo que nestes momentos depende del Ministerio de Traballo e Seguridade Social, incrementarán o número de efectivos de vixilancia e control sobre as condicións de traballo na Galiza, pero ata o momento só teñen sido nomeados 12 técnicos/as habilitados pola Comunidade Autónoma, un importante avance pero que tamén está lonxe das expectativas creadas.

O Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral responsábel da **xestión e coordinación** das políticas que nas materias de seguridade, hixiene e saúde laboral establezan os poderes públicos da comunidade autónoma, para a mellora das condicións de traballo co obxecto de eliminar ou reducir en orixe os riscos inherentes ao traballo, terá que xogar un importante papel á hora de facer asumir as súas responsabilidades ás outras “patas” deste banco, as outras partes da Administración Pública que parecen non asumir as obrigas que a normativa establece para elas.

Esta responsabilidade, altamente importante e que podería significar un punto de inflexión nas políticas públicas en Galiza en materia de prevención, está por cumprir.

1

Delegados e delegadas de prevención

1.1. Qué son os Delegados e Delegadas de Prevención

LPRL art. 35.1

Son os representantes dos traballadores e traballadoras con funcións específicas en materia de prevención de riscos laborais.

LPRL
(BOE 10/11/1995)

A Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, no seu capítulo V, regula de xeito detallado os dereitos de consulta e participación dos traballadores/as en relación coas cuestións que afectan á seguridade e a saúde no traballo.

Partindo do sistema de representación colectiva vixente, a Lei atribúe aos denominados Delegados e Delegadas de Prevención o exercicio das funcións especializadas en materia de riscos no traballo, dotándoos para eses fins das competencias, facultades e garantías necesarias.

LPRL art. 35.4

A negociación colectiva pode establecer distintos sistemas de designación, sempre que se garanta que esta facultade corresponde aos representantes do persoal ou aos propios traballadores e traballadoras. Así mesmo pódese aumentar o número de Delegados/as pero nunca diminuílo.

LPRL art. 35.4

Tamén, a través da negociación colectiva pode acordarse que as súas competencias sexan exercidas por órganos específicos creados no propio convenio.

LPRL art. 35.2

Son designados por e entre os representantes do persoal, conforme á seguinte escala:

De 6 a 30 traballadores/as, haberá 1 delegado/a de prevención que será o mesmo delegado/a de Persoal.

De 31 a 49 traballadores/as, haberá 1 delegado/a de prevención elixido por e entre os delegados/as de Persoal.

De 50 a 100 traballadores/as: ▶ 2 Deleg. de Prevención

De 100 a 500 traballadores/as: ▶ 3 Deleg. de Prevención

De 501 a 1.000 traballadores/as: ▶ 4 Deleg. de Prevención

De 1.001 a 2.000 traballadores/as: ▶ 5 Deleg. de Prevención

De 2.001 a 3.000 traballadores/as: ▶ 6 Deleg. de Prevención

De 3.001 a 4.000 traballadores/as: ▶ 7 Deleg. de Prevención

De 4.000 en diante: ▶ 8 Deleg. de Prevención

LPRL Disposición
Adicional Cuarta

Nos centros de traballo que carezan de delegado/a de Persoal por non ter a antigüidade suficiente para ser electores ou elixibles, os traballadores/as poderán elixir por maioría a un traballador para exercer as competencias do Delegado de Prevención, quen terá as facultades, garantías e obrigas de tales delegados.

1.2. Garantías dos Delegados e Delegadas de Prevención

Os Delegados ou Delegadas de Prevención non poden ser sancionados polo exercicio das súas competencias, polo que teñen todas as garantías previstas para os representantes dos traballadores.

LPRL art. 37
ET art. 68

Para desempeñar as súas funcións necesitan recursos materiais e tempo. Ademais do crédito horario sindical, do que dispón como delegado de Persoal, ten dereito a unhas horas suplementarias para algunhas tarefas específicas.

LPRL art. 37.1
ET art. 68.e

Considerarase como traballo efectivo, e non imputable ao crédito horario, o tempo que corresponda a:

LPRL art. 37.1

- ▶ Reunións do Comité de Seguridade e Saúde.
- ▶ Reunións convocadas polo empresario nesta materia.
- ▶ Tempo ocupado en acompañar aos técnicos para a avaliación ou control ambiental dos riscos.
- ▶ Tempo ocupado en acompañar á Inspección de Traballo nas súas visitas ao centro de traballo.
- ▶ O tempo destinado a visitar os centros de traballo para investigar as circunstancias nas que se produciron ou se poden producir danos á saúde dos traballadores/as.
- ▶ O tempo dedicado á formación.

LPRL art. 37.2

1.3. Formación do Delegado ou Delegada de Prevención

O empresario deberá proporcionar aos Delegados/as de Prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

A formación terase que facilitar polo empresario e deberá adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario.

O tempo dedicado á formación considerarase como tempo de traballo para todos os efectos e o seu custo non poderá recaer de ningún xeito sobre os Delegados e Delegadas de Prevención.

LPRL art. 37.2

1.4. Competencias dos Delegados/as de Prevención

LPRL art. 36.1

Segundo a Lei de Prevención de Riscos Laborais, son competencias dos Delegados e Delegadas de Prevención:

- ▶ Colaboraren coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
- ▶ Promoveren e fomentaren a cooperación dos traballadores na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais.
- ▶ Exerceren un labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.
- ▶ Seren consultados polo empresario, coa debida antelación, acerca das decisións seguintes:

LPRL art. 33

- Organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías que poidan afectar á seguridade e a saúde dos traballadores/as.

LPRL art. 18.1

- Organización dos sistemas de prevención na empresa.

LPRL art. 23.1

- A designación dos traballadores/as encargados da prevención ou o recurso a un servizo de prevención externo.

LPRL art. 16

- A designación dos traballadores/as encargados das medidas de emerxencia.

LPRL art. 22

- Procedemento de avaliación de riscos a utilizar na empresa.

- Plan de seguimento e control das medidas preventivas.

- Tipo de probas de vixilancia da saúde.

- Procedemento de información aos traballadores/as sobre os riscos no traballo, tanto os que afectan a toda a empresa como os específicos de cada posto de traballo.

- Organización da formación en materia preventiva.

LPRL art. 36.3

LPRL art. 22.1

En relación a estas consultas, o Delegado ou Delegada de Prevención debe emitir os informes nun prazo de quince días. Transcorrido o prazo sen ter emitido informe, o empresario poderá poñer en práctica a súa decisión. Tamén se require informe previo dos representantes dos traballadores/as para determinar en qué casos debe ser obrigatoria para o traballador/a a vixilancia da saúde.

1.5. Facultades dos Delegados/as de Prevención en materia de consulta e participación

No exercicio das competencias atribuídas aos Delegados e Delegadas de Prevención, estes estarán facultados para:

- ▶ Teren acceso á información e documentación relativa ás condicións de traballo que sexan necesarias para o exercicio das súas funcións, e en particular á seguinte:
 - Plano de Prevención.
 - Avaliación de Riscos.
 - Planificación da actividade preventiva.
 - Plano de emerxencia, loita contra incendios e evacuación.
 - Medidas de protección e de prevención a adoptar e, no seu caso, material de protección que se deba empregar.
 - Práctica e resultados, de maneira anónima, das conclusións que se deriven dos recoñecementos médicos efectuados aos traballadores/as en relación coa aptitude do traballador/a para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención.
 - Relación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais que causaran ao traballador/a unha incapacidade laboral superior a un día de traballo.
 - Memoria e programación anual dos servizos de prevención, así como os documentos e informes que estes emitan sobre condicións de traballo.
 - Información técnica sobre os riscos de substancias químicas e maquinaria ou equipos, que debe ser facilitada polos provedores.
 - Informes de calquera intervención da Inspección de Traballo ou dos organismos competentes, relacionada coa prevención, e dos seus resultados.
 - Información da adscrición de traballadores/as provenientes de empresas de traballo temporal para estender a eles o seu labor de protección.

Os Delegados e Delegadas de Prevención están obrigados a gardar sxiilo profesional respecto das informacións ás que tivesen acceso como consecuencia da súa actuación na empresa, aínda despois de deixar de ser representantes dos traballadores/as. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa deberá ser utilizado para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

- ▶ Acompañaren aos técnicos nas avaliacións de carácter preventivo do medio ambiente de traballo, así como á Inspección nas visitas que realicen aos centros de traballo para comprobar o cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, podendo formular ante eles as observacións que estimen oportunas. Para isto a Inspección está obrigada a informar da súa presenza ao Delegado ou Delegada de Prevención.
- ▶ Visitar os lugares de traballo e comunicarse durante o turno cos traballadores e traballadoras para vixiar e controlar as condicións de traballo, podendo acceder a calquera zona dos mesmos de maneira que non se altere o desenvolvemento do proceso productivo. Así mesmo poderán celebrar reunións conxuntas cos

LPRL art. 36.2

LPRL art. 36.2.b

LPRL art. 23.1.a
LPRL art. 23.1.b
LPRL art. 23.1.c
LPRL art. 18 e 20

LPRL art. 23.1.b

LPRL art. 23.2.d
LPRL art. 22.4

LPRL art. 23.1.e

LPRL art. 39.2
RSP art. 9.3

LPRL art. 41

LPRL art. 40.3

LPRL art. 28.5

LPRL art. 37.2
ET art. 65.2

LPRL art. 40.2

LPRL art. 36.2.e
RD 171/2004 art.11.c

delegados/as de prevención das empresas externas que desenvolvan as súas actividades no mesmo centro de traballo para analizar a eficacia dos medios de coordinación de actividades establecidos polas empresas concorrentes.

LPRL art. 36.2.f
LPRL art. 36.4

▶ Efectuar propostas ao empresario para a adopción de medidas que melloren os niveis de protección da seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras. O empresario debe motivar as decisións negativas.

LPRL art. 36.2.c

▶ Seren informados dos danos á saúde dos traballadores polo empresario unha vez que este tivese coñecemento deles, podendo presentarse, aínda fóra do seu turno, no lugar dos feitos para coñecer as circunstancias dos mesmos.

LPRL art. 40.1

▶ Denunciar na Inspección de Traballo se consideran que as medidas adoptadas e os medios empregados polo empresario non son abondo para garantir a seguridade e a saúde no traballo.

LPRL art. 36.2.g
LPRL art. 21.3

▶ Paralización de traballos en caso de risco grave e inminente. Cando o empresario non adopte ou non permita adoptar as medidas necesarias para garantir a seguridade e a saúde dos traballadores/as, os Delegados/as de Prevención poderán acordar por maioría a paralización da actividade cando non resulte posible reunir, coa urxencia requirida, ao Comité de Empresa ou órgano de representación do persoal. Tal acordo será comunicado de inmediato á empresa e á autoridade laboral, a que no prazo de 24 horas anulará ou ratificará a paralización acordada.

LPRL art. 21.4

▶ Os Traballadores/as teñen derito a participar na empresa (e ser consultados) nas cuestións relacionadas coa prevención de riscos laborais, entendéndose por prevención “O conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas en todas as fases de actividade da empresa co fin de evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo”.

LPRL art. 34.1
LPRL art. 4.1

▶ Os informes que deben emitir os delegados/as de prevención a teor dos danos producidos na saúde dos traballadores, deberanse elaborar nun prazo de 15 días ou no tempo imprescindible cando se trate de adoptar medidas dirixidas a previr os riscos inminentes, pasado este tempo o empresario podera poñer en práctica a súa decisión.

LPRL art. 36.3

▶ Se o empresario no adopta as medidas propostas polos delegados/as de prevención, para mellorar os niveis de protección da seguridade e saúde dos traballadores, esta decisión ten que ser motivada.

LPRL art. 36.4

● Os traballadores/as ou os seus representantes non poderán sufrir prexuízo ningún derivado das medidas ás que se refire o apartado anterior, a menos que obraran de mala fe ou cometeran negligencia grave.

Acción sindical: A saúde laboral debe estar integrada na acción sindical global, xa que é un dos dereitos máis importantes dos traballadores e traballadoras. Polo tanto o Delegado ou Delegada de Prevención ten que estar constantemente relacionado cos demais representantes de Persoal, de maneira que a prevención dos riscos laborais estea presente sempre nas reivindicacións sindicais e na negociación colectiva. Para isto debe recibir asesoramento técnico e sindical a través da Federación ou a Organización Comarcal correspondente, ademais de intercambiar experiencias sindicais cos delegados e delegadas doutras empresas.

1.6. Responsabilidades dos Delegados e Delegadas de Prevención

Se nunha empresa ocorre un accidente e alguén resulta lesionado, ¿É responsable o Delegado ou Delegada de Prevención? ¿Pódeselle esixir, en razón do seu cargo, unha indemnización ou impoñerlle unha sanción penal como aos empresarios? A resposta é: non.

A responsabilidade, sexa civil ou penal, xorde cando se incumpre a obrigaçión de facer algo ou de observar a dilixencia debida. Quen ten que garantir a saúde, o responsable da seguridade, a persoa sobre a que recae a obriga de asegurar que o traballo non dana a saúde dos traballadores/as é o empresario. Non o Delegado ou Delegada de Prevención. O Delegado/a de Prevención, como tal, non ten obrigas preventivas, senón dereitos e facultades. Non exercitar un dereito ou usar de forma defectuosa unha facultade non xera responsabilidade.

A responsabilidade ten moito que ver coa facultade de tomar decisións. Xa que esa facultade é exclusiva do empresario, del son as responsabilidades. A responsabilidade ten que ver, ademais, coa capacidade de detectar erros ou situacións potencialmente perigosas que hai que corrixir. Esa capacidade ao empresario se lle presume, está obrigado a tela. O Delegado/a de Prevención, non.

Hai dúas situacións que poden requirir unha reflexión específica: A responsabilidade na que pode incurrir o Delegado/a de Prevención se viola o sixilo profesional ou se usa indebidamente a facultade de paralizar o traballo.

Xa dixemos que a violación do sixilo profesional é unha falta laboral que pode ser sancionada polo empresario.

Sobre a paralización dos traballos, a Lei de Prevención de Riscos Laborais establece que tanto os traballadores como os seus representantes poden ser censurados polo uso que fagan deste dereito só se hai probas de que obraron con mala fe ou cometeron negligencia grave. É unha regulación que pretende facilitar un uso efectivo do dereito á paralización, impedindo que unha actuación desacertada, pero levada a cabo de boa fe, sexa sancionable. Se mediara mala fe ou negligencia grave, cometeríase unha infracción laboral, sancionable polo empresario.

Nestes dous casos, se a actuación do Delegado ou Delegada de Prevención ocasionara un dano ao empresario, este pode reclamar civilmente unha indemnización polos danos e prexuízos sufridos. Pero iso non é diferente do que lle pode acontecer a calquera persoa que por negligencia lle ocasiona un dano a outra.

A verdadeira responsabilidade dun Delegado ou Delegada de Prevención é de carácter sindical. Esa responsabilidade só lla poden esixir os seus representados, é dicir, os demais traballadores e traballadoras da empresa.

1.7. Actuación do Delegado/a de Prevención ante un accidente

Os accidentes laborais son a demostración máis clara de que a prevención na empresa non se está facendo correctamente. Ás veces, cando ocorre un accidente, dicimos que foi “unha desgracia” ou que o traballador/a tivo “mala sorte”. Dende a CIG sabemos que isto non é así. Cando hai accidentes nas empresas é porque non se tomaron as medidas preventivas necesarias; a saúde e a seguridade dos traballadores non se pode deixar en mans da sorte e esperar que non pase nada. O empresario ten que actuar e os Delegados e Delegadas de Prevención temos que recordarllo e traballar para que se tomen as medidas adecuadas e non volvan a suceder.

Ademais dos accidentes onde hai lesións para os traballadores/as, moitas veces ocorren incidentes que, aínda que non lesionen a ninguén, sinalan a existencia dun risco que, noutra ocasión pode causar un dano para a saúde dos traballadores e traballadoras.

Por exemplo, a caída dende altura dunha peza ou ferramenta que non ocasiona ningún dano, sinala que máis adiante, se non se corrixen as causas polas que caeu, pode lesionar a un traballador/a que estea traballando nesa zona.

É por isto polo que o Delegado ou Delegada de Prevención debe facer un seguimento de todos os accidentes e incidentes que ocorran na empresa, e tratar de que o empresario tamén os investigue, como é a súa obriga.

O Delegado ou Delegada de Prevención deberán actuar do seguinte xeito:

- ▶ **Recoller información.-** Cando ocorra o accidente, o empresario ten a obriga de informar ao Delegado ou Delegada de Prevención. Este pode presentarse, aínda fóra do seu turno, no lugar dos feitos para coñecer as circunstancias dos mesmos.

No caso dos incidentes (sen danos persoais) pode chegar a ser difícil coñecerlos, porque a empresa non os ten en conta, pero son eses incidentes os que nos van a levar moitas veces a evitar os futuros accidentes.

Para iso é moi importante que o Delegado/a de Prevención teña a miúdo contacto cos seus compañeiros/as de traballo e trate de que coñezan a importancia de ter un rexistro destes incidentes, de maneira que lle poidan informar cando saiban dalgún. Así mesmo poden negociar co empresario para que os encargados de cada taller leven un rexistro dos incidentes da súa zona e informen ao Delegado ou Delegada.

- ▶ **Investigación.-** A investigación do accidente corresponde aos técnicos de prevención da empresa, e o Delegado/a de Prevención ten dereito a ser informado desa investigación e dos seus resultados. O Delegado/a pódese presentar no lugar dos feitos e realizar por si mesmo unha pequena investigación, falando cos compañeiros/as da persoa accidentada, e con esta mesma se fora posible. É conveniente realizar esta investigación canto antes, para que non se poida modificar ningún detalle. Compre sinalar que case nunca hai unha causa única cando ocorre un accidente, case sempre son varias causas.

- ▶ **Arquivo documental.-** Aínda que a empresa ten a obriga de comunicar á Inspección de Traballo os accidentes que se produzan e que debe tamén facilitar esa información aos Delegados/as de Prevención, estes deben ter arquivada toda a información e documentación relativa aos accidentes que ocorren na

LPRL art. 36.2.c

LPRL art. 16.3

LPRL art. 23.3
LPRL art. 36.c-d

empresa, xa que esa documentación apoiará as propostas e negociacións que o Delegado ou Delegada de Prevención fagan ao empresario para a mellora da seguridade na empresa.

- ▶ **Medidas correctoras.-** Unha vez analizadas, por parte do empresario, as causas do accidente, correspóndelle a posta en marcha de todas aquelas medidas necesarias para que non volva a acontecer. O Delegado ou Delegada de Prevención tamén poderá propoñer ao empresario as medidas que considere necesarias para evitar futuros accidentes.
- ▶ **Información aos traballadores.-** O Delegado ou Delegada de Prevención deberá, como unha actividade sindical e preventiva, poñer en coñecemento de todos os traballadores os accidentes que se produzan, as súas causas e as medidas correctoras que se tomaron para que non volvan a suceder.
- ▶ **Apoio e axuda ao accidentado/a.-** O Delegado ou Delegada de Prevención debe prestar todo tipo de apoio e axuda ao compañeiro/a accidentado/a ata que recupere a capacidade para traballar, prestándolle todo tipo de axuda moral e legal, colaborando con cantas xestións, derivadas da situación de desamparo na que se atopa, se fagan necesarias. O sindicato conta con asesores xurídicos que están a disposición do Delegado/a e do traballador/a accidentado ou da súa familia.

O Delegado ou Delegada de Prevención debe tratar de conseguir que a empresa estableza un protocolo de actuación ante os accidentes, de maneira que cando suceda un se poñan en marcha as medidas previstas e se faga a investigación das causas que o orixinaron.

1.8. Actuación diante dun accidente grave ou mortal

Unha vez coñecida a existencia dun accidente grave ou mortal, o Delegado ou Delegada de Prevención debe actuar do seguinte xeito:

- ▶ Paralizar de xeito inmediato os traballos que se estiveran realizando.
- ▶ Informar do accidente aos responsables da empresa e aos representantes sindicais.
- ▶ Os representantes sindicais deben avisar de inmediato á policía, Inspección de Traballo e ao sindicato.
- ▶ Os representantes sindicais e/ou Delegado/a de Prevención deben procurar que non se produza ningunha modificación no escenario do accidente, ata a intervención da policía, ou do xuíz en caso de morte, ou do sindicato. Se fose posible sacarán fotografías de dito escenario co fin de que non se poidan modificar ou alterar as posibles causas do accidente.
- ▶ Os servizos xurídicos do sindicato exercerán a acción popular ou particular para asegurar a depuración de responsabilidades e obter as debidas compensacións por danos ás que tivese dereito o traballador/a accidentado/a ou a súa familia.
- ▶ Delegado ou Delegada de Prevención debe procurar estar presente cando a Inspección de Traballo acuda á empresa para investigar o accidente. A Inspección debe comunicar a súa presenza ao Delegado ou Delegada de Prevención a fin de que lle poida acompañar na investigación do accidente e lle proporcionará o informe de dita inspección así como do levantamento das posibles actas de infracción.

LPRL art. 40.2
LPRL art. 40.3

LPRL art. 23.3

OM 16-12-87
(BOE 29-12-87)

O empresario estará na obriga de notificar por escrito á autoridade laboral os danos para a saúde dos traballadores ao seu servizo que se produciran co gallo do desenvolvemento do seu traballo.

No caso de accidente grave ou mortal, ou que non sendo grave afectara a máis de catro traballadores, esta comunicación deberá facela o empresario á autoridade laboral no prazo máximo de 24 horas.

1.9. Actuación no caso de identificar un risco

- ▶ **Identificar o risco.-** Os traballadores e as traballadoras son os que mellor coñecen o seu posto de traballo. O Delegado/a de Prevención ten que estar sempre en contacto cos seus compañeiros e compañeiras de traballo, porque desta maneira saberá das súas queixas ou demandas. Ten que ganarse a súa confianza e saber escoitar, ademais de interesarse polos seus problemas. O Delegado ou Delegada de Prevención ten que informarse dos problemas da súa empresa en primeiro lugar falando coas persoas que os sofren e tendo en conta as súas opinións.
- ▶ Tamén pode ser que os traballadores e traballadoras afectados non sexan conscientes dos riscos. Neste caso será o Delegado ou Delegada de Prevención o que debe estar alerta e informado, estudar os datos estatísticos, ler publicacións de saúde laboral, etc.
- ▶ **Visitar o lugar de traballo.-** Unha vez teñamos coñecemento dun posible risco hai que ir a observar os problemas sobre o terreo. Para iso botamos man da facultade que nos concede a Lei de: “realizaren visitas aos lugares de traballo para exercer unha labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo”.
- ▶ **Recompilar información.-** Segundo o problema, podemos necesitar informes técnicos, estatísticas, follas de seguridade de produtos, resultados de medicións, etc. Debemos esixir estas informacións á empresa para facernos unha idea das dimensións do problema, e a empresa ten a obriga de facilitala.
- ▶ Tamén debemos recoller informacións legais ou técnicas relacionadas co problema pedindo o asesoramento necesario ao sindicato. Ademais podemos solicitar asesoramento aos técnicos da Administración nos Centros de Seguridade e Hixiene.
- ▶ **Facer propostas.-** Cando teñamos todos os datos, temos que ordenalos e facer un informe por escrito. Agora estamos en condicións de facer propostas para eliminar o risco e en primeiro lugar formularemos esas propostas ao responsable inmediato do taller ou lugar da empresa onde se localice o risco, esixindo que se tomen as medidas oportunas o antes posible. Non nos podemos enganar, esta solución que debía ser a máis lóxica, poucas veces funciona. Polo tanto a maioría das veces teremos que continuar cos seguintes pasos:
 - Propoñer o tema no Comité de Seguridade e Saúde para que se tomen cartas no asunto.
 - Dirixir un escrito á dirección da empresa solicitando unha solución ao problema e establecendo as nosas propostas. Neste escrito fixar un prazo de contestación e esixir, en caso de resposta negativa, unha explicación razoada e por escrito. (Cando o entreguemos debemos levar unha copia e que asinen o recibín coa data)
 - Se o anterior non sorte efecto, presentar unha denuncia ante a Inspección de Traballo.
- ▶ **Implicar aos traballadores e traballadoras.-** É esencial informar aos traballadores e traballadoras de todo o que temos esclarecido e discutir con eles o informe. Hai que conseguir que se dean conta do problema e apoiem as propostas de solución.

Ás veces é difícil implicalos activamente. Nestes casos hai que analizar as razóns desa falta de interese. É posible que non saiban que hai riscos ou

LPRL art. 36.2.e
ET art. 19.3

LPRL art. 36.2
e art. 41

LPRL art. 39.1.b

LPRL art. 36.2.f
LPRL art. 36.4
ET art. 19.5

LPRL art. 40.1

os consideren inevitables. Ou non lles dan importancia. Pode que vexan as medidas de prevención como unha imposición e unha forma máis de control por parte da empresa.

Hai que combater estas actitudes con argumentos. E hai que convencer aos compañeiros/as de que o Delegado ou Delegada de Prevención non é ningún vixiante da empresa que vai amonestando ao persoal por non levar o casco. O Delegado ou Delegada de Prevención é o seu representante, e neste exemplo ten que esixir á empresa que todo o persoal que o necesite dispoña dun casco adecuado. Pero quen ten a obriga de velar para que todo o persoal o use é o empresario.

O Delegado ou Delegada de Prevención ten que tratar de que os traballadores e as traballadoras participen nas reivindicacións que se fan á empresa e, cando sexa necesario, decidan sobre a adopción de medidas de presión.

Para que isto sexa posible, o Delegado ou Delegada de Prevención ten que procurar:

- Manter informados aos traballadores e traballadoras de todo o que se está facendo.
 - Difundir follas informativas, carteis no taboleiro, charlas informais...
 - Reunir aos máis interesados para que participen máis activamente.
 - Solicitar sempre ideas para elaborar solucións.
- **Facer un seguimento.**- Tan importante é establecer os problemas, propoñer melloras e chegar a acordos como asegurarse de que se poñen en práctica e dan resultados positivos. Hai que vixiar os prazos, comprobar a aplicación das medidas e controlar a súa eficacia.

A opinión dos afectados/as é de novo un elemento clave para verificar unha solución satisfactoria do problema. Establecer sistemas de avaliación periódica sobre as condicións de traballo e de vixilancia da saúde dos traballadores e traballadoras, rexistrando adecuadamente os resultados, permite un seguimento da situación ata a comprobación definitiva da eficacia das solucións adoptadas.

1.10. Denunciar incumprimentos en saúde laboral

É frecuente que malia formularlle ao empresario os incumprimentos en materia de saúde laboral e prevención de riscos, este non tome as medidas que a Lei lle obriga para protexer a vida e a saúde dos traballadores e traballadoras.

Procede entón, en cumprimento das nosas obrigas como Delegados/as de Prevención e en defensa dos nosos representados/as, presentar denuncia deses incumprimentos diante da Inspección de Traballo conforme as seguintes normas:

LPRL art. 40.1

- ▶ Facer a denuncia por escrito.
- ▶ Citar a lexislación ou normativas que avalan a nosa denuncia.
- ▶ Cando a lexislación non sexa explícita sobre un tema específico, citaremos os principios xerais da Lei de Prevención de Riscos Laborais, que no seu artigo 14.2 di: “En cumprimento do deber de protección o empresario deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores/as ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo...” “mediante a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde dos traballadores/as...” “Desenvolverá unha acción permanente coa fin de perfeccionar os niveis de protección existentes...” Polo tanto sempre podemos apelar aos obxectivos xerais da Lei para citalos na nosa denuncia.

LPRL art. 14.2

Unha vez presentada a denuncia sería unha irresponsabilidade por parte do Delegado ou Delegada de Prevención non facer un seguimento da mesma para ver de que se resolva e non quede en nada. Cómpre polo tanto:

- ▶ Poñerse en contacto coa Inspección se pasa moito tempo dende a presentación da denuncia.
- ▶ Acompañar á Inspección o día da visita á empresa e formular as observacións que se estimen oportunas.
- ▶ Verificar que no momento da visita as condicións de traballo son as habituais na empresa e que non se intenta enganar á Inspección.
- ▶ Pedir o informe da Inspección no que se dicta resolución sobre a denuncia.
- ▶ Se consideramos que a resolución da Inspección non é satisfactoria e non resolve os problemas denunciados, presentaremos recurso en contra dela. Para iso contamos co apoio dos servizos xurídicos do sindicato.

LPRL art. 36.2.a

LPRL art. 40.3

1.11. Actuación diante dun risco grave e inminente

ET art. 19.5
LPRL art. 21
LPRL art. 36.2.g

Se se detecta unha situación de risco grave e inminente, a Lei propugna actuar con toda contundencia e sen ningún tipo de miramentos, de maneira que se a situación non se resolve de inmediato debe paralizarse o traballo.

LPRL art. 4.4

A Lei de Prevención define o risco grave e inminente do seguinte xeito:

- ▶ Entenderase como “risco laboral grave e inminente” aquel que resulte probable racionalmente, que se materialice nun futuro inmediato e poida supor un dano grave para a saúde dos traballadores/as.

No caso de exposición a axentes susceptibles de causar danos graves á saúde dos traballadores, considerarase que existe un risco grave e inminente cando sexa probable racionalmente que se materialice nun futuro inmediato unha exposición aos devanditos axentes da que se poidan derivar danos graves para a saúde, aínda que estes non se manifesten de xeito inmediato.

ET art. 19.5
LPRL art. 21

Ante unha situación de risco “grave e inminente”, a Lei obriga ao empresario a tomar todo tipo de medidas, pero ademais recoñece o dereito dos traballadores e traballadoras a paralizar e abandonar o traballo.

Este dereito pódese exercer de tres formas:

LPRL art. 21.3

- ▶ Os representantes dos traballadores/as, por maioría, toman a decisión de paralizar o traballo entendendo que o empresario non está cumprindo as súas obrigas de informar o antes posible e de adoptar todas as medidas para evitar a exposición ao risco.

LPRL art. 21.3

- ▶ Os Delegados/as de Prevención acordan a paralización por maioría cando, no caso anterior, non dea tempo a reunirse o Comité de Empresa.

LPRL art. 21.2

- ▶ O propio traballador/a interrompe a súa actividade e abandona o lugar de traballo porque considera que dita actividade entraña un risco grave e inminente.

ET art. 19.5

O acordo será comunicado de xeito inmediato á empresa e á autoridade laboral, quen no prazo de 24 horas anulará ou ratificará a paralización acordada.

LPRL art. 21.4

Os traballadores ou os seus representantes non poderán sufrir prexuízo ningún derivado da adopción das medidas ás que se refiren os apartados anteriores, a menos que obraran de mala fe ou cometeran negligencia grave.

RD 5/2000 art. 13.9

Pola contra considerase unha infracción moi grave, por parte do empresario, impedir o exercicio deste dereito.

1.12. Actuación ante a xestión de baixas das mutuas

Actuación dos traballadores/as

Toda alteración da saúde que se manifeste durante a xornada de traballo, en principio, trátase dunha alteración derivada do traballo.

LGSS art. 115.1

- A actuación máis habitual dos traballadores/as diante dunha alteración da súa saúde sufrida no traballo, é a de agardar ao remate da xornada e acudir á Seguridade Social a curar os seus males. É importante que en canto te encontres indisposto durante a xornada de traballo, avises ao empresario e ao teu delegado/a de prevención e acudas ás instalacións médicas da Mutua ou ao servizo Médico da empresa, segundo o caso. A primeira actuación é moi importante e depende sempre da persoa afectada: é fundamental reclamar un informe da asistencia prestada. Mantén en todo caso informados ao teu sindicato e aos delegados/as.
- Aínda sendo correcta a atención da Mutua durante o proceso de baixa médica, na maior parte dos casos forzan a alta, tramitándoa por melloría e non por curación. (Comprobar no parte de baixa).
- No caso de que o noso estado tras unha alta por melloría nos impida ou diminúa a nosa capacidade para desenvolver o traballo habitual, debemos informar aos nosos delegados/as de prevención, Comité, Xunta de Persoal, ou ao delegado/a do sindicato da Comarca para que nos axude na elaboración e presentación dun escrito solicitando cambio de posto ata a total recuperación. O Artigo 25 da LPRL contempla unha protección especial, entre outros, a traballadores vulnerables por convalecencia ou por estar sometidos a determinados tratamentos médicos invalidantes para algunhas tarefas do seu posto de traballo habitual, a través deste recurso legal podemos protexermonos durante os procesos de incorporación ó traballo habitual.

MOITAS VECES NON É NECESARIO RECORRER Á ALTA, BASTARÍA CON FACER VALER O ESTADO DE CONVALECENCIA PORQUE A ALTA FOI TRAMITADA POR “MELLORÍA”

- Danse numerosos casos onde os servizos médicos das mutuas dan de xeito negligente altas por curación. Nestes casos é necesario recorrer xuridicamente esta alta. Pero como este recurso non nos evita que teñamos que presentarnos na empresa debemos, nas primeiras horas da xornada, acudir aos servizos médicos da empresa ou falar cos delegados/as ou con calquera compañeiro de traballo para que sirva de testemuña. O obxectivo é que o empresario coñeza que non estamos en condicións para traballar. Se o empresario ten un mínimo de responsabilidade nos enviará de novo aos servizos médicos da mutua.
- Outra das situacións ás que nos temos que enfrontar con moita máis habitualidade da desexada é o caso das Mutuas que teñen acordado coas empresas a xestión económica das baixas por enfermidade común. Cando se produce esta situación o máis habitual é que a Mutua nos convoque a revisións para facer un seguimento da baixa. NUNCA debemos negarnos a asistir a estas revisións porque isto podería ser causa de perda da prestación, iso si, non temos porque darlle ningún tipo de información sobre as nosas doenzas ó médico da mutua, trátase dunha información confidencial que so temos que compartir co noso médico de cabeceira ou especialista.

Actuación dos delegados/as

- O delegado/a de prevención ten unha importante misión neste ámbito, porque é a persoa á que acudirán os compañeiros incorporados ao traballo sen estar recuperados. Por motivos obvios é imprescindible facer un seguimento rigoroso das baixas producidas por accidente de traballo e enfermidade profesional.
- O delegado/a debe acompañar ao compañeiro/a a facer as xestións que se indican, diante do empresario.
- Participa e exerce o dereito a ser escoitado na elección de Mutua, solicita o modelo de contrato e contacta co sindicato para propoñerlles a mellor opción.
- Exerce o dereito a ser escoitado e maniféstate radicalmente en contra se o empresario opta pola xestión da enfermidade común a cargo da Mutua. Non fan o que deben na asistencia por accidente de traballo e enfermidade profesional e só aportan un espía máis á porta das nosas vivendas para ver se “te pillan” e propoñer á Inspección da Seguridade Social a túa alta inmediata.

Non debemos permitir intimidacións e que traten de inmiscirse na nosa vida privada. As convocatorias para unha revisión médica terán que ser por escrito e con reserva da intimidade.

Estamos ante un gran problema de deterioración da sanidade pública que temos que afrontar entre todos. Acude ao Sindicato.

Fala co teu delegado/a para que promova accións conxuntas no Comité de Empresa ou na Xunta de Área.

2

Comité de seguridade e saúde

2.1. Qué é o Comité de Seguridade e Saúde

LPRL art. 38

O Comité de Seguridade e Saúde é o órgano paritario e colexiado de participación, destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

LPRL art. 38.2

Ten que constituírse en todas as empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores e traballadoras.

Estará formado polos Delegados e Delegadas de Prevención dunha parte e polo empresario e/ou os seus representantes, en número igual ao de Delegados/as de Prevención, da outra.

LPRL art. 38.3

Nas empresas con varios centros de traballo pódese acordar a creación dun Comité Intercentros.

LPRL art. 38.3

O Comité de Seguridade e Saúde reunirase trimestralmente como mínimo, e sempre que o solicite algunha das dúas partes do mesmo.

LPRL art. 38.3

O Comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

LPRL art. 38.2

Nas xuntanzas do Comité de Seguridade e Saúde participarán, con voz pero sen voto, os Delegados Sindicais e os responsables técnicos da prevención na empresa que non estean incluídos na composición oficial do propio Comité. Nas mesmas condicións poderán participar traballadores da empresa que contén cunha especial cualificación ou información respecto das cuestións concretas que se debatan neste órgano e técnicos en prevención alleos á empresa, sempre que así o solicite algunha das representacións no Comité.

Segundo a Lei, o Delegado ou Delegada de Prevención poderán solicitar seren acompañados por un técnico alleo á empresa para apoiar algunha demanda especialmente complexa. Para isto poden pedir asesoramento no sindicato.

2.2. Competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde

A Lei de Prevención de Riscos Laborais atribúe ao Comité de Seguridade e Saúde as seguintes competencias:

LPRL art. 39.1
RSP art. 155

- ▶ Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos da empresa. A tal efecto, no seu seo debatiranse, antes da súa posta en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos, a elección da modalidade organizativa da empresa e, no seu caso, a xestión realizada polas entidades especializadas coas que a empresa tivera concertado a realización de actividades preventivas, os proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introducción de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención a que se refire o artigo 16 desta lei e proxecto e organización da formación en materia preventiva.
- ▶ Debater, antes da súa posta en práctica, os proxectos en materia de organización do traballo e introducción de novas tecnoloxías, no referente á súa incidencia na prevención de riscos.
- ▶ Promover iniciativas de prevención e mellora das condicións de traballo.
- ▶ Propoñer á empresa a mellora das condicións de traballo ou a corrección das deficiencias existentes.

No exercicio das súas competencias, o Comité de Seguridade e Saúde estará facultado para:

LPRL art. 39.2

- ▶ Visitar os centros de traballo para coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos.
- ▶ Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións.
- ▶ Coñecer e analizar os danos producidos na saúde dos traballadores/as ao obxecto de valorar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.
- ▶ Coñecer e recibir información sobre a memoria e programación anual dos servizos de prevención.

Os Comités de Seguridade e Saúde de empresas que desenvolvan a súa actividade nun mesmo centro de traballo, poden acordar a realización de reunións conxuntas.

LPRL art. 39.3
RD 171/2004 art.16

Nas empresas que, por non acadaren o número mínimo de 50 traballadores/as, non conten con Comité de Seguridade e Saúde, as competencias atribuídas ao mesmo serán exercidas polos Delegados ou Delegadas de Prevención.

LPRL art. 36.1

2.3. Como constituír un Comité de Seguridade e Saúde

Cando hai obriga de formar un Comité de Seguridade e Saúde, sexa por Lei ou por acordo de convenio, hai que esixir a súa constitución.

Hai que solicitalo á empresa por escrito e se nun prazo razoable non hai resposta positiva, pódese presentar unha denuncia ante a Inspección de traballo.

As empresas que conten con varios centros de traballo dotados de Comité de Seguridade e Saúde poderán acordar cos seus traballadores/as a creación dun Comité Intercentros, coas funcións que o acordo lles conceda.

O Comité de Seguridade e Saúde debe ser paritario: igual número de representantes da empresa que de Delegados/as de Prevención.

Unha vez constituído, hai que acordar entre as partes unhas normas de funcionamento. Un regulamento interno cunhas cláusulas que deben constar por escrito. Por exemplo:

- ▶ Distribuír os cargos de presidente/a e secretario/a entre as partes: un para a empresa e outro para os Delegados/as. Estes cargos poden ser rotatorios.
- ▶ A representación do Comité deberá ser sempre de carácter mixto, con presenza dun membro de cada unha das partes.
- ▶ As reunións deben convocarse por escrito, con orde do día e con antelación abondo para poder preparalas.
- ▶ En todas as reunións trimestrais, a empresa debe presentar un informe sobre a evolución do plano de prevención, incluíndo os resultados dos controis ambientais ou de a vixilancia da saúde, as estatísticas sobre accidentes de traballo ou enfermidades profesionais, así como sobre a incidencia de enfermidades que ocasionan baixas laborais.
- ▶ Ademais das reunións trimestrais regulamentarias, convocaranse reunións extraordinarias cando se dean algunhas destas circunstancias:
 - Accidentes ou danos graves.
 - Incidentes con risco grave.
 - Sancións por incumprimentos.
 - Tarefas puntuais especialmente perigosas.
 - Reunión anual extraordinaria para facer balance do plano de prevención e informar a memoria e programación do Servizo de Prevención.
- ▶ Levantarase acta de cada reunión, recolléndose todos os asuntos tratados, os acordos adoptados cos puntos e motivos de discordancia, así como os prazos e responsabilidades para levar a cabo as tarefas acordadas.
- ▶ Débese dar publicidade entre os traballadores e traballadoras das reunións e os acordos do Comité, de maneira que calquera traballador/a poida facer chegar as súas queixas e propostas, ben persoalmente ou por escrito.
- ▶ Contemplar a posibilidade de constituír grupos de traballo para abordar problemas específicos.
- ▶ Despois de ter constituído o Comité de Seguridade e Saúde e dispoñer dun

regulamento, temos que conseguir que funcione. Para isto hai que ter presente algunhas cuestións e recomendacións:

- Buscar o compromiso da empresa de dotar de recursos propios ao Comité, segundo as necesidades: local, materiais, libros técnicos, etc.
- Procurar que os asuntos non se podrezan sobre a mesa, fixando sempre prazos para cumprir os acordos e decisións.
- Levar ao comité os asuntos verdadeiramente importantes e non enredarse con problemas que poden ser resoltos na mesma sección ou no posto de traballo.
- Máxima transparencia: informar sistematicamente aos traballadores e traballadoras de todo o que acontece no Comité.
- Promover fórmulas para aumentar a participación dos traballadores e traballadoras: buzón de suxestións, impresos para elevar queixas ao Comité ou para esixir a súa visita ao posto de traballo, etc.
- Non permitir que a empresa decline as súas responsabilidades nun órgano consultivo como é o Comité.

Nas visitas aos centros de traballo para a comprobación do cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, a Inspección de Traballo comunicará a súa presenza ao Comité de Seguridade e Saúde a fin de que o poidan acompañar durante o desenvolvemento da visita e formularlle as observacións que estimen oportunas.

LPRL art. 40.2
RD 171/2004
art. 16

3

Traballadores e traballadoras

3.1. Dereitos dos traballadores e traballadoras

LPRL art. 3 e 28

Todos os traballadores e traballadoras son titulares do dereito á protección da súa saúde e integridade no ámbito laboral, con independencia do tipo de contrato que teñan ou da súa adscrición ao sector público ou privado.

Para asegurar a efectividade deste dereito fundamental, a lei recoñece uns dereitos adicionais que posibilitan accións individuais e colectivas de autoprotección.

Estes dereitos son:

LPRL art. 18.1
LPRL art. 41.2

▶ **Información:** Dereito a recibir toda a información necesaria sobre os riscos do seu posto de traballo, sobre as medidas de protección e prevención aplicables e sobre os planos de emerxencia. Tamén se inclúe a información con relación a produtos químicos que sexa facilitada ao empresario polos subministradores.

LPRL art. 19

▶ **Formación:** Dereito a recibir formación teórica e práctica en materia preventiva, que deberá actualizarse sempre que sexa necesario. O tempo dedicado a esta formación debe ter a consideración de tempo de traballo.

LPRL art. 18.2

▶ **Proposta:** Dereito a formular propostas ao empresario, ao Comité de Seguridade e Saúde ou aos Delegados e Delegadas de Prevención, a fin de mellorar a seguridade e a saúde.

LPRL art. 14 e 18
LPRL art. 33 e 34

▶ **Participación:** Dereito a participar en todos os aspectos da prevención no traballo. Se a empresa conta con representantes dos traballadores/as, a participación exercecese fundamentalmente a través dos Delegados e Delegadas de Prevención.

LPRL art. 22

▶ **Vixilancia da saúde:** Dereito á vixilancia periódica da súa saúde, en función dos riscos inherentes ao seu posto de traballo, e á confidencialidade da información relacionada co seu estado de saúde.

LPRL art. 22.1

Esta vixilancia só se poderá levar a cabo cando o traballador preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe dos representantes dos traballadores/as, cando sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores/as, ou cando estea establecido nunha disposición legal para protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.

LPRL art. 22.4

Os datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores non poderán seren empregados con fins discriminatorios nin en prexuízo do traballador/a. Non poderá facilitarse ao empresario ou a outras persoas sen consentimento expreso do traballador/a.

LPRL art. 14.5
LPRL art. 22.1

O custo dos recoñecementos médicos recae sobre o empresario. O tempo invertido na realización destes recoñecementos considérase tempo de traballo efectivo, polo tanto, se o traballador ten que desprazarse procede que se lle abonen os gastos de desprazamento, e o salario correspondente ao tempo invertido, aínda que se realizara fóra do seu turno de traballo.

- ▶ **Denuncia:** Dereito a recorrer á Inspección de Traballo se considera que as medidas adoptadas e os medios utilizados polo empresario non son abondo para garantir a seguridade e a saúde no traballo.
- ▶ **Resistencia:** Dereito a interromper a actividade e abandonar o traballo, cando considere que existe un risco grave e inminente para a súa vida ou a súa saúde, non podendo ser sancionado por isto a menos que obrara de mala fe ou cometera negligencia grave.

LPRL art. 40.1

LPRL arts. 21.2 e 21.4

Os traballadores/as designados non poderán sufrir ningún prexuízo derivado das súas actividades de protección e prevención de riscos profesionais na empresa.

LPRL art. 30.4

En exercicio desta función, os traballadores/as designados gozarán das garantías que para os representantes dos traballadores/as establece o Estatuto dos Traballadores.

ET art. 68 letras a, b, c
ET art. 56.4

Esta garantía acadará tamén aos traballadores/as integrantes do Servizo de Prevención cando a empresa decida constituílo.

LPRL art. 30.4

3.2. Obrigas dos traballadores e traballadoras

Corresponde a cada traballador/a, segundo as súas posibilidades e mediante o cumprimento das medidas de prevención que sexan adoptadas, velar pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daquelas outras persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional, a causa dos seus actos e omisións no traballo, de conformidade coa súa formación e as instrucións do empresario.

LPRL art. 29.1

Os traballadores e as traballadoras, con arranxo á súa formación e seguindo as instrucións do empresario, deberán en particular:

- ▶ Empregaren de forma axeitada as máquinas, aparellos, ferramentas, substancias perigosas, equipos de transporte e, en xeral, calquera outros medios cos que desenvolvan a súa actividade.
- ▶ Empregaren correctamente os medios e equipos de protección facilitados polo empresario, de acordo coas instrucións recibidas deste.
- ▶ Non poñeren fóra de funcionamento e empregaren correctamente os dispositivos de seguridade existentes ou que se instalen nos medios relacionados coa súa actividade ou nos lugares de traballo nos que esta teña lugar.
- ▶ Informaren de inmediato ao seu superior xerárquico directo, e aos traballadores/as designados, ou no seu caso ao servizo de prevención, acerca de calquera situación, que ao seu xuízo, entrañe por motivos razoables un risco para a seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras.
- ▶ Contribuíren ao cumprimento das obrigas establecidas pola autoridade competente co fin de protexer a seguridade e a saúde dos traballadores/as.
- ▶ Cooperaren co empresario para que este poida garantir unhas condicións de traballo que sexan seguras e non entrañen riscos para a seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras.

LPRL art. 29.2.1º

LPRL art. 29.2.2º

LPRL art. 29.2.3º

LPRL art. 29.2.4º

LPRL art. 29.2.5º

LPRL art. 29.2.6º

O incumprimento polos traballadores/as das obrigas en materia de prevención de riscos a que se refiren os apartados anteriores terá a consideración de incumprimento laboral aos efectos previstos no Estatuto dos Traballadores, ou de falta, no seu caso, segundo a normativa dos funcionarios públicos ou persoal estatutario ao servizo das Administracións públicas.

LPRL art. 29.3
ET art. 58.1

3.3. Formación dos traballadores e traballadoras

LPRL art. 19

O empresario deberá garantir que cada traballador e traballadora reciba unha formación teórica e práctica, abondo e axeitada, en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, coma cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

LPRL art. 19.1

A formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador/a, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos, e repetirse periodicamente se fora necesario.

LPRL art. 19.2

Esta formación deberase impartir, sempre que sexa posible, dentro da xeira ou, no seu defecto noutras horas pero co desconto naquela do tempo invertido.

LPRL art. 19.2

O custo da formación non recaerá de ningún xeito sobre os traballadores/as.

3.4. Traballadores e traballadoras especialmente sensibles

LPRL art. 25

O empresario garantirá de maneira específica a protección dos traballadores e traballadoras que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, incluídos aqueles que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo. A tal fin deberán ter en conta ditos aspectos nas avaliacións de riscos e, en función destas, adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias.

Os traballadores e traballadoras non serán empregados naqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles, os demais traballadores/as ou outras persoas relacionadas coa empresa poñerse en situación de perigo.

LPRL art. 25.2

O empresario deberá ter en conta nas avaliacións os factores de risco que poidan incidir na función de procreación dos traballadores e traballadoras, en particular pola exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos que poidan exercer efectos mutaxénicos ou de toxicidade para a procreación, con obxecto de adoptar as medidas preventivas necesarias.

3.5. Protección dos/as menores

LPRL art. 27

Antes da incorporación ao traballo de mozos e mozas menores de dezaioito anos, e antes de calquera modificación das súas condicións de traballo, o empresario deberá efectuar unha avaliación dos postos de traballo a desempeñar, a fin de determinar os riscos específicos que poidan poñer en perigo a súa seguridade e saúde.

A tal fin, a avaliación terá especialmente en conta os riscos específicos derivados da súa falta de experiencia, da súa inmadurez para avaliar os riscos existentes e do seu desenvolvemento aínda incompleto, adoptando as medidas adecuadas para a protección da súa seguridade e saúde.

En todo caso, o empresario informará aos mozos e mozas dos posibles riscos e de todas as medidas adoptadas para a protección da súa seguridade e saúde.

3.6. Protección da maternidade e lactación

O empresario está obrigado a avaliar os procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, ou do feto, en calquera actividade que puidera presentar un risco específico.

LPRL art. 26

Se os resultados da avaliación revelasen un posible risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactancia das traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, adaptando as condicións ou o tempo de traballo da traballadora afectada. Estas medidas incluírán, cando resulte necesario a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

LPRL art. 26.1

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifique medicamente, a traballadora deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes das traballadoras e traballadores, a relación de postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

LPRL art. 26.2

O cambio de posto ou función terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa incorporación ao anterior posto.

No suposto de que non existira posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto diferente do seu grupo ou categoría, conservando o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

O descrito anteriormente será tamén de aplicación durante o período de lactación se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certificase os servizos médicos da Seguridade Social ou das Mutuas, en función da entidade coa que empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe médico do servizo nacional de saúde que asista facultativamente á traballadora ou ó seu fillo/a.

LPRL art. 26.4

Poderá, así mesmo, declararse o pase da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante a lactación natural de fillos/as menores de nove meses contemplada no artigo 45.1 d. do Estatuto dos Traballadores, se se dan as circunstancias previstas no punto 3 deste artigo.

Lei 39/1999
cap. 3, art. 10
LPRL art. 26. 3
(nova redacción)
ET art. 45.1.d

Se o cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo contemplada no artigo 45.1, d do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade e da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ó seu posto anterior o a outro posto compatible co seu estado.

LPRL art. 26.5

Atendendo ás modificacións na Lei Xeral da Seguridade Social, introducidas pola disposición adicional décimo-oitava da Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, "Para a

Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes”, o artigo 134 recolle o seguinte: “Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo, considérase situación protexida o período de suspensión de contrato de traballo nos supostos en que, debendo a muller traballadora cambiar de posto de traballo por outro compatible co seu estado, nos termos previstos no artigo 26.3 da LPRL, o devandito cambio non sexa técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas”.

A mesma Lei modifica tamén o art. 135 da Lei Xeral da Seguridade Social referido á prestación económica que queda redactado da seguinte maneira:

1. A prestación económica por risco durante o embarazo concederáse á muller traballadora nos termos e condicións previstos nesta Lei para a prestación económica de incapacidade temporal derivada de continxencias profesionais.
2. A prestación económica nacerá o día en que se inicie a suspensión do contrato de traballo e finalizará o día anterior a aquel en que se inicie a suspensión do contrato de traballo por maternidade ou de reincorporación da muller traballadora ó seu posto de traballo anterior ou a outro compatible co seu estado.
3. A prestación económica consistirá en subsidio equivalente ó 100% da base reguladora correspondente. Para tales efectos, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación de incapacidade temporal derivada de continxencias profesionais.
4. A xestión e o pagamento da prestación económica por risco durante o embarazo corresponderá á entidade xestora ou á Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade social, en función da entidade coa que empresa teña concertado os riscos profesionais.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada.

A través do RD 295/2009, de 6 de marzo, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da Seguridade Social por maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural, defínese o alcance da protección, así como o procedemento aplicable para acceder a ela e fíxase normas para determinar a entidade, xestora ou colaboradora, que debe asumir a cobertura da prestación, regulando as especialidades necesarias en relación con los colectivos que carecen de protección específica por contingencias profesionais.

SOLICITUDE DA PRESTACIÓN DE RISCO DURANTE O EMBARAZO E A LACTACIÓN NATURAL

O procedemento iníciase a traballadora acudindo á mutua ou ao INSS en función de que entidade xestione as continxencias profesionais. A tramitación da prestación de risco durante o embarazo e a lactación natural segundo o recollido no **RD 295/2009**, de 6 de marzo, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da Seguridade Social por maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural consta de dúas fases: **1ª. Fase:** Valoración do risco e **2ª. Fase:** abono da prestación.

1ª FASE. VALORACIÓN DO RISCO

A traballadora debe comunicar a empresa a súa situación de embarazo, para o cal deberá solicitar ao seu xinecólogo/a do Servizo Público de Saúde ou ao/á médico/a de familia, un **informe médico** no que se manifeste a súa situación de muller embarazada ou, no seu caso, lactante natural aos efectos previstos no **art. 26 de la Lei de Prevención de Riscos Laborais**. Dito informe acreditará a situación de embarazo e a data probable do parto.

Una vez comunicada a situación de embarazo ou lactación natural, a empresa deberá adoptar as medidas preventivas necesarias ou, no seu caso, o cambio de posto de traballo. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións do posto de traballo puideran influír negativamente na saúde da traballadora, do feto ou do fillo lactante, presentarse a seguinte documentación:

- **Informe médico do/a facultativo/a Servizo Público de Saúde** acreditando embarazo/lactación natural que acredite a data probable de parto, semanas de xestación así como que as condicións do posto de traballo que manifesta desempeñar a traballadora poden influír negativamente na saúde dela ou do feto.
- **Declaración empresarial sobre a actividade desenvolvida e as condicións de traballo**. Este certificado deberá ir acompañado:
 - ▶ Pola **Avaliación de Riscos** do Posto de Traballo confeccionada polo Servizo de Prevención da empresa, ou
 - ▶ Pola **Declaración empresarial** (ou do Servizo de Prevención Alleo) sobre situación de risco durante o embarazo ou a lactación natural.
- Solicitud de emisión da **certificación médica** sobre o risco no embarazo ou a lactación natural da MUTUA.

Se a mutua ou o INSS, considera que non se produce a situación de risco durante o embarazo **DENEGARÁ A EXPEDICIÓN DA CERTIFICACIÓN MÉDICA** comunicando á traballadora que non cabe iniciar o procedemento dirixido á obtención da correspondente certificación.

Se o certificado é **POSITIVO** (existe risco) e a empresa certifica que non ten outro posto de traballo compatible co seu estado, a empresa ten que suspender o contrato de traballo e a traballadora solicitar a prestación por risco durante o embarazo ou a lactación natural.

No caso de que a mutua emita un certificado recoñecendo a existencia do risco durante o embarazo, deberá acudir a súa empresa con dito certificado para que esta realice a suspensión do seu contrato de traballo. De encontrarse en situación de baixa por Incapacidade Temporal deberá acudir previamente ao médico/a que emitiu a Baixa Médica para solicitarlle que lle emita a Alta Médica co fin de poder acceder a la prestación por risco.

2ª FASE. ABONO DA PRESTACIÓN

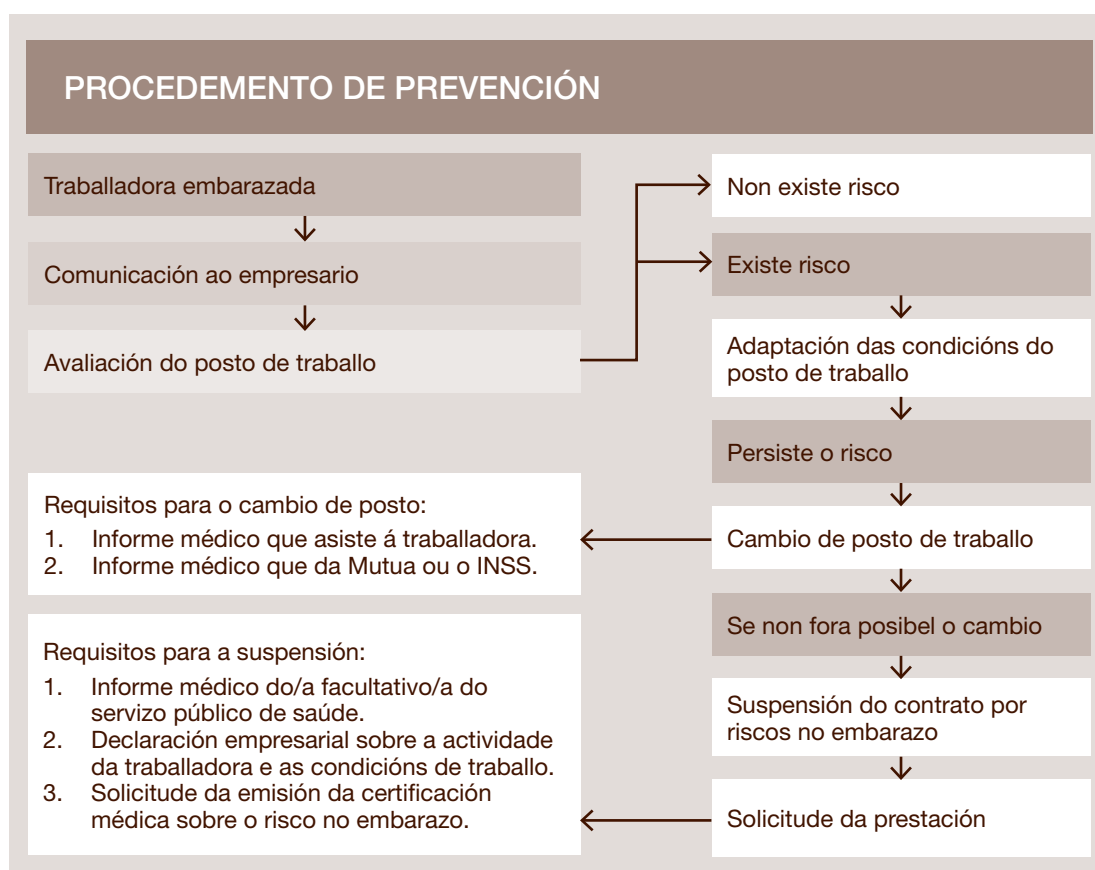
Se o certificado é **POSITIVO** e a empresa certifica que non ten outro posto de traballo compatible co seu estado, a empresa ten que suspender o contrato de traballo e a traballadora solicitar a prestación por risco para o cal deberá presentar na Mutua a seguinte documentación:

- Declaración da empresa sobre a inexistencia de postos de traballo compatibles co estado da traballadora ou, cando estes existan, sobre a imposibilidade técnica ou obxectiva, de realizar o traslado correspondente. Deberá reflectir a data na que a traballadora suspendeu a relación laboral.
- Solicitud de Prestación de Risco Embarazo e Lactación Natural.
- Certificado empresarial sobre bases cotización.
- Fotocopia do Documento de identidade.
- Fotocopia do libro de familia (para a prestación durante lactación natural)
- Fotocopia da resolución do INSS sobre prestación de maternidade (para a prestación durante a lactación natural).

NORMATIVA

RD 295/2009, de 6 de marzo, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da Seguridade Social por maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural.

Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, polo que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora embarazada, que deu a luz o en período de lactación.



4 Empresario

4.1. Obrigas do empresario en materia de Prevención

LPRL art. 14.2

O empresario deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo.

Realizará a prevención dos riscos laborais mediante a integración da actividade preventiva na empresa e adoptará cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e saúde dos traballadores/as. Para isto debe asegurarse de que os locais, as máquinas, os materiais e o sistema de organización do traballo non van danar a saúde dos traballadores e das traballadoras.

LPRL art. 15
LPRL art. 16
LPRL art. 17

Para garantir a seguridade.- O empresario deberá cumprir os seguintes principios:

- ▶ Evitar os riscos.
- ▶ Avaliar os riscos que non se poidan evitar.
- ▶ Combater os riscos na súa orixe.
- ▶ Adaptar o traballo e os equipos ás condicións da persoa.
- ▶ Substituír o perigoso polo que teña menos ou ningún perigo.
- ▶ Planificar a prevención.
- ▶ Facer protección colectiva antes que individual.
- ▶ Proporcionar equipos de protección individual e velar polo uso efectivo dos mesmos.
- ▶ Facilitar as necesarias instrucións aos traballadores/as.
- ▶ Desenvolver unha acción permanente de mellora dos niveis de protección.
- ▶ Asumir os custos das medidas de seguridade e saúde.
- ▶ Valorar as capacidades profesionais dos traballadores, en materia de seguridade, cando se lles encomende un traballo.
- ▶ Garantir que o acceso ás zonas de risco grave e específico sexa efectuado por traballadores/as que teñan información e formación suficiente.
- ▶ Asumir as responsabilidades derivadas do deber de protección.

LPRL art. 18

Información, consulta e participación.- O empresario ten a obriga de informar sobre:

- ▶ Riscos para a saúde xerais e específicos.
- ▶ Medidas de protección e prevención.
- ▶ Medidas de emerxencia

A quen debe informar:

- ▶ Aos representantes dos traballadores/as.
- ▶ Aos traballadores e traballadoras directamente, dos riscos que afecten ao seu posto de traballo e das medidas de protección aplicables.

Debe consultar previamente aos traballadores/as sobre:

- ▶ Todas as cuestións que afecten á seguridade e á saúde no traballo.

Cómo se fan estas consultas:

- ▶ Naquelas empresas nas que non existan representantes dos traballadores/as, as consultas deberanse facer directamente cos traballadores/as mesmos.
- ▶ Nas empresas que contén con representantes dos traballadores/as, especialmente Delegados/as de Prevención, deberán ser consultados polo empresario, con carácter previo, sobre calquera acción que teña relación coa seguridade.
- ▶ Cando exista Comité de Seguridade e Saúde, debateranse, antes da súa posta en práctica, todas as medidas que teñan incidencia na prevención de riscos laborais.

Presenza dos recursos preventivos.- O empresario terá no centro de traballo os recursos preventivos necesarios tal e como estes se definen na Lei de Prevención.

LPRL art. 32 bis

Adopción das medidas de emerxencia.- O empresario debe analizar as posibles situacións de emerxencia e adoptar as medidas de actuación necesarias. Para iso precisará:

LPRL art. 20

- ▶ Valorar os factores de risco derivados do tamaño e actividade da empresa, así como a posible presenza de persoas alleas á mesma.
- ▶ Adoptar medidas de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación do persoal.
- ▶ Designación das persoas encargadas de levar á práctica estas medidas, revisando periodicamente o seu correcto funcionamento.
- ▶ Ter a disposición do persoal designado os medios materiais necesarios para a loita contra incendios e evacuación dos traballadores/as.
- ▶ Realización periódica de simulacros de casos de emerxencia.
- ▶ Organizar a coordinación necesaria con servizos externos á empresa, (ambulancias, bombeiros...) para garantir a rapidez e eficacia das medidas adoptadas.

Obrigas documentais.- A Lei establece a obriga do empresario de elaborar e conservar a disposición da autoridade laboral a seguinte documentación:

LPRL art. 23

- ▶ A avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva.
- ▶ Medidas de protección e prevención a adoptar, así como material de protección a utilizar.
- ▶ Resultados dos controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos traballadores/as, cando se producise un dano para a saúde dos traballadores ou aparezan indicios de que as medidas de protección resultan insuficientes.
- ▶ Práctica dos controis de estado de saúde dos traballadores/as e conclusións obtidas nos mesmos, garantindo a confidencialidade e sen que poidan ser empregados con fins discriminatorios nin en prexuízo do traballador/a.
- ▶ Relación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais que causaran ao traballador/a unha incapacidade laboral superior a un día. Ademais debe notificar os mesmos á autoridade laboral.

LPRL art. 16
Lei 25/2009 art. 8
RD 337/2010 art. 1

LPRL art. 22.4

Cando a empresa cese na súa actividade, deberá remitir toda esta documentación á autoridade laboral.

RSP art. 3

Avaliar os riscos.- O empresario ten a obriga de avaliar aqueles riscos que non se poidan evitar. É dicir, hai que saber qué riscos son, onde están, e a importancia que teñen. É necesario ter un coñecemento exacto dos riscos para poder tomar as medidas preventivas necesarias.

LPRL art. 15 e 16

Polo tanto, a avaliación de riscos non é un fin por si mesma, nin un trámite burocrático, é un paso previo para facer unha planificación racional da prevención. A Lei obriga ao empresario a seguir unha secuencia lóxica: Primeiro avaliar os riscos e despois controlalos.

LPRL art. 23.1
RSP art. 8

Planificar a prevención.- Á vista dos resultados da avaliación de riscos, o empresario ten que elaborar un documento escrito: O Plano de Prevención. Este plano é obrigatorio para todas as empresas nas que exista algunha situación de risco.

RSP art. 9.1

O Plano de Prevención debe ter asignados recursos económicos e incluírá en todo caso os medios humanos e materiais necesarios para a consecución dos obxectivos propostos.

RSP art. 9.3

O Plano de Prevención debe referirse a un período determinado, establecendo as fases e prioridades do seu desenvolvemento en función da magnitude dos riscos e do número de traballadores expostos, así como detallar prazos de seguimento e control periódico. Cando o Plano abarque un prazo de tempo superior a un ano deberase establecer un programa anual de actividades.

LPRL art. 16

Actualizar o Plano de Prevención.- Para que a acción preventiva sexa eficaz debe actualizarse cando cambien as condicións de traballo e, en todo caso, sempre que se detecten danos para a saúde dos traballadores e traballadoras.

LPRL art. 14.2

Polo tanto o Plano de Prevención debe ser un documento vivo, que hai que revisar e actualizar.

RSP art. 9.1

Organizar un Servizo de Prevención na empresa.- Para o desenvolvemento das actividades de prevención de riscos, o empresario ten que organizar un servizo de prevención, aportando os recursos humanos e técnicos necesarios.

RSP art. 10.1

A Lei ofrece distintas modalidades:

RSP art. 11
RSP art. 12 e 13
RSP art. 14 e 15
RSP arts. 16 a 22
Lei 25/2009 art. 8
RD 337/2010 art. 1
RSP art. 10.2

- a) Asumindo persoalmente tal actividade.
- b) Designando un ou varios traballadores para levala a cabo.
- c) Constituindo un servizo de prevención propio.
- d) Contratando un servizo de prevención alleo.

Entenderase por servizo de prevención propio o conxunto de medios humanos e materiais da empresa para a realización das actividades de prevención.

Un servizo de prevención alleo será o prestado por unha entidade especializada que concerte coa empresa a realización de actividades de prevención, asesoramento e apoio que precise en función dos tipos de riscos.

RSP art. 10.3

Os servizos de prevención deberán ter coordinadas dúas ou máis disciplinas técnicas ou científicas en materia de prevención de riscos laborais.

LPRL art. 24

Coordinarse con outros empresarios.- Cando nun mesmo centro de traballo desenvolvan actividades traballadores ou traballadoras de dúas ou máis empresas, os respectivos empresarios teñen que cooperar entre eles para asegurar unha eficaz protección de todos eles.

A través de informar aos titulares das demais empresas que estean, dos riscos, das medidas de protección e das medidas de emerxencia existentes na empresa principal, para que estas desenvolvan a súa actividade en relación aos riscos que están expostos (avaliación de riscos, adopción de medidas preventivas...).

Esta obriga esixe ao empresario principal que vivíe aos seus contratistas e subcontratistas para que cumpran coas medidas de prevención de riscos laborais. En caso de incumprimento destes contratistas e subcontratistas, **será responsable solidaria a empresa principal.**

LPRL art. 42.2

Obrigas dos fabricantes, importadores e subministradores.- Estes están obrigados a asegurar que estes non constitúan unha fonte de perigo para o traballador sempre que sexan instalados e empregados nas condicións e forma para os fins recomendados polos fabricantes.

En canto aos produtos e substancias químicas están na obriga de envasar e etiquetar os mesmos de forma que permita a súa conservación e manipulación en condicións de seguridade e se identifique o seu contido e os riscos para a seguridade e saúde dos traballadores, debendo subministrar información que indique a forma correcta de emprego e as medidas preventivas adicionais (fichas de seguridade).

O incumprimento polos empresarios das súas obrigas en materia de prevención de riscos laborais dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, no seu caso, a responsabilidades penais e civís polos danos e prexuízos que se poidan derivar do devandito incumprimento.

LPRL art. 42 a 54

Ao empresario pódenselle pedir **responsabilidades vía administrativa: “polas accións ou omisións** dos empresarios que incumpran as normas legais, regulamentarias e cláusulas normativas dos convenios colectivos en materia de seguridade e saúde laboral...”

LPRL art. 45

“As infraccións tipificadas conforme a presente lei seran obxecto de sanción...” É dicir, abonda con que exista o risco, non fai falta que exista un dano.

A **responsabilidade penal** do empresario: “Os que con infracción das normas de prevención de riscos laborais e estando legalmente obrigados, non faciliten os medios necesarios para que os traballadores desempeñen a súa actividade coas medidas de seguridade e hixiene adecuadas, de forma que poñan así en perigo a súa vida, saúde o integridade física serán castigados con penas de prisión de 3 a 6 anos...”

Cod. Penal art. 316

Polo tanto, para poderlle pedir responsabilidades ao empresario (ou a aquel que non tivera en conta as medidas de prevención, por exemplo o mando intermedio) utilizando a vía penal **non ten que ocorrer** un dano á seguridade e saúde do traballador, **basta con que exista o risco.**

A **responsabilidade civil** do empresario: “o que por acción ou omisión causa un dano a outro, intervindo culpa o negligencia, está obrigado a reparar o dano causado”

Cod. Civil art. 1.902

É dicir, para poderlle pedir responsabilidades ao empresario (ou aquel que non tivera en conta as medidas de prevención, (por exemplo o mando intermedio) vía civil, **ten que ocorrer** un dano á seguridade e saúde do traballador.

4.2. Traballadores/as designados/as

Tal e como vimos no apartado anterior é obriga dos empresarios organizar as actividades de prevención a través dun servicio de prevención. Para elo a norma establece varias modalidades, algunha delas compatibles entre si. Este é o caso da figura dos traballadores/as designados/as. Resulta esta unha figura non demasiado coñecida e que, ás veces, provoca certa confusión coa figura dos delegados/as de prevención, isto é así porque os nomeamentos non veñen acompañados dunha clarificación de funcións e porque, con demasiada frecuencia, as persoas que teñen sido nomeadas o son so no papel, na práctica teñen que seguir realizando as funcións habituais do seu posto de traballo sen tempo material, nin medios para desenvolver os cometidos que serían os propio dunha figura de vixilancia preventiva ou, no peor dos casos, o seu nomeamento so é o cumprimento dun requisito burocrático, dándose a paradoxa, ás veces, de que o propio traballador/a non é coñecedor da súa designación.

Existe, ademais, a tendencia a ver nesta figura a un potencial “inimigo”, cando a realidade é que temos que tentar que se converta no contrario, un aliado para cambiar as condicións de traballo na nosa empresa. A negociación colectiva pode servir para este fin xa que a figura, tal e como a deseña a norma legal, goza de independencia técnica, xa que non pode sufrir ningún tipo de perxuízo derivado das súas actividades de protección e prevención de riscos na empresa, gozando das mesmas garantías que os representantes dos traballadores/as.

Como dicíamos o empresario/a pode encomendar a un ou varios traballadores o desenvolvemento da actividade preventiva na empresa, sen desbotar a que, no caso daquelas actividades preventivas para a realización das cales non resulte suficiente a designación de traballadores/as, deberán realizarse a través dun ou máis servicios de prevención.

Para o desenvolvemento da actividade preventiva, os traballadores designados deberán ter a capacidade correspondente ás función que se desempeñen. Ademais o empresario/a deberá facilitarlle os medios precisos para o desenvolvemento das funcións preventivas, así como o tempo preciso para elo.

A designación dos traballadores encargados das actividades preventivas teñen que se consultar previamente ó seu nomeamento cos traballadores/as. Estas consultas realizaranse a través dos/as representantes dos/as traballadores/as.

Para garantir que esta figura sexa un instrumento útil á hora implantar a prevención nas nosas empresas podemos intentar fornecela coa introducción de propostas na Negociación Colectiva que permitan que as súas funcións non queden so nun mero requisito documental.

A través da negociación colectiva podemos introducir aspectos importantes sobre a figura dos traballadores/as designados/as, algunhas delas poderían ser: Definición dos medios e o tempo cos que debe contar para o desenvolvemento da súa actividade (en función do tamaño da empresa, os riscos, etc.), o número de traballadores/as designados/as que deben existir na empresa, etc.

Parécenos importante, ademais, que a administración tomara conciencia do papel que esta figura pode xogar na implantación da prevención na empresa e da situación precaria na que os traballadores e traballadoras designados/as desenvolven a súa labor. Un paso podería ser rescatar a formación intermedia en prevención de riscos laborais, que se ten transformado nunha formación profesional, para poder implementar a formación destas persoas.

LPRL art. 30.4
ET art. 68 .a, b, c
e 56.4

RSP art.12

LPRL art. 30.2
RSP art. 13

LPRL art. 33.1 .b,c
e 33.2

4.3. Que é un Servizo de Prevención

Se a designación dun ou varios traballadores/as fora insuficiente para a realización das actividades de prevención, en función do tamaño da empresa, dos riscos existentes ou da perigosidade das actividades desenvolvidas, o empresario deberá recorrer a un ou varios servizos de prevención, propios ou alleos á empresa, que colaborarán cando sexa necesario.

LPRL art. 31

Un Servizo de Prevención é o conxunto de medios humanos e materiais necesarios para realizar as actividades preventivas, a fin de garantir a protección da seguridade e a saúde dos traballadores/as, asesorando e asistindo para isto ao empresario, aos traballadores/as e aos seus representantes.

Para o exercicio da súas funcións o empresario deberá facilitar ao Servizo de Prevención á información e a documentación necesaria.

LPRL art. 23

O Servizo de Prevención deberá proporcionar á empresa o asesoramento e apoio que precise en función dos tipos de riscos existentes, e no referente a:

- ▶ Deseño, aplicación e coordinación dos planos e programas da actuación preventiva.
- ▶ A avaliación dos riscos que poidan afectar á seguridade e á saúde dos traballadores e traballadoras.
- ▶ A determinación das prioridades na adopción de medidas preventivas axeitadas, e a vixilancia da súa eficacia.
- ▶ A información e formación dos traballadores e traballadoras.
- ▶ A prestación dos primeiros auxilios e planos de emerxencia.
- ▶ A vixilancia da saúde dos traballadores e traballadoras en relación cos riscos derivados do traballo.

O Servizo de Prevención deberá contar coas instalacións e cos medios humanos e materiais necesarios para a realización das súas funcións. Terán que contar, como mínimo, con dúas das especialidades preventivas, desenvolvidas por expertos coa capacitación requirida. Os ditos expertos actuarán de forma coordinada.

RD 337/2010 art. 18

A organización dos recursos necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas realizaraa o empresario de acordo con alguna das modalidades seguintes:

LPRL art. 30

- a) Asumindo persoalmente tal actividade agás as relativas á vixilancia da saúde dos traballadores, cando concorran as seguintes circunstancias:
 - Que se trate dunha empresa de menos de 10 traballadores
 - Que as actividades desenvolvidas na empresa non estean incluídas no Anexo I do RSP.
 - Que desenvolva a súa actividade de forma habitual no centro de traballo.
 - Que teña a capacidade correspondente ás funcións preventivas que vai a desenvolver
- b) Designando un ou varios traballadores para levala a cabo.
- c) Constituindo un servizo de prevención propio.
O empresario deberá constituír un Servizo de Prevención Propio cando conorra algún dos seguintes supostos:

RSP art. 11

RD 337/2010

RSP art. 13

RSP art. 14 e 15

- Que a empresa conte con mais de 500 traballadores/as.
- Se a empresa ten entre 250 e 500 traballadores/as e desenvolve alguna actividade das incluídas no Anexo I do RSP.
- Se o decide a Autoridade Laboral, previo informe da Inspección de Traballo

O Servizo de Prevención Propio constituirá una unidade organizativa específica e terá que contar como mínimo con dúas das especialidades ou disciplinas preventivas.

RSP art. 16 e 17

d) Recorrendo a un Servizo de Prevención Alleo.

- Os Servizos de Prevención Alleos deberán estar en condicións de asumir directamente o desenvolvemento das actividades preventivas que se concertasen.
- Os servizos de prevención alleos deberán contar coa acreditación nas catro especialidades preventivas.
- Disporán nos ámbitos territorial e de actividade profesional das instalacións e instrumentación necesarias.
- Na especialidade de medicina do traballo esixirase contar cun médico especialista en medicina do traballo ou diplomado en Medicina de Empresa e un ATS/DUE de empresa.

RD 337/2010 art. 1.5

O empresario deberá consultar aos representantes dos traballadores/as o recurso a un servizo de prevención propio.

LPRL art. 33b

Poderanse constituír Servizos de Prevención Mancomunados:

- Entre aquelas empresas que desenvolvan simultaneamente actividades nun mesmo centro de traballo, edificio ou centro comercial, sempre que quede garantida a operatividade e garantía do servizo.
- Por negociación colectiva ou mediante acordos, por decisión das empresas afectadas, sempre que se trate do mesmo sector produtivo, grupo empresarial ou que desenvolvan as súas actividades nun Polígono Industrial ou área xeográfica limitada.
- Estes servizos terán a consideración de servizos propios das empresas que os constitúan e contarán con , polo menos, tres especialidades ou disciplinas preventivas e deberán dispoñer dos recursos humanos mínimos e dos recursos materiais esixidos para os Servizos de prevención alleos.

RD 337/2010 art. 1.8

As empresas que teñan obriga legal de dispor dun servizo de prevención propio non poderán formar parte de servizos de prevención mancomunados constituídos para as empresas dun determinado sector, aínda que sí dos constituídos para empresas do mesmo grupo.

4.4. Empresas de Trballo Temporal (ETT)

Os traballadores e traballadoras con relacións de traballo temporais ou de duración determinada, así como os contratados por empresas de traballo temporal, deberán gozar do mesmo nivel de protección en materia de seguridade e saúde que os restantes traballadores da empresa na que prestan os seus servizos.

LPRL art.28.1

A existencia dunha relación de traballo temporal non xustificará de ningún xeito unha diferenza de trato polo que respecta ás condicións de traballo no relativo á protección da seguridade e saúde dos traballadores/as.

Para lograr este obxectivo cos traballadores das empresas de traballo temporal, legalmente hai que actuar conforme aos pasos seguintes:

- ▶ A contratación por medio dunha ETT só será posible para un posto de traballo que teña realizada a avaliación de riscos.
- ▶ A empresa que solicita un traballador/a á ETT debe aportar a información sobre os riscos xerais do centro de traballo, os particulares do posto de traballo a cubrir, as medidas preventivas a adoptar, a formación preventiva que necesita o traballador e as medidas de vixilancia da saúde que hai que adoptar con relación ao posto de traballo a cubrir.
- ▶ A ETT debe seleccionar a un traballador/a capacitado para o posto a cubrir, e debe garantir que este traballador/a recibe a información sobre os riscos e as medidas preventivas recibida do empresario, e a formación en prevención necesaria.
- ▶ A empresa usuaria debe comprobar que a ETT cumpriu as obrigas anteriores e reiterar ao traballador/a a información sobre os riscos xerais da empresa e os particulares do posto de traballo, así como as medidas de prevención en especial o relativo ás posibles situacións de emerxencia.
- ▶ A empresa usuaria informará aos Delegados/as de Prevención da incorporación dos traballadores/as da ETT, e dos postos de traballo que van a cubrir. Estes traballadores/as poderán acudir aos Delegados/as de Prevención da empresa usuaria para a tutela dos seus dereitos en saúde laboral.
- ▶ A empresa usuaria será responsable das condicións de execución do traballo asegurándolles o mesmo nivel de protección que ao resto dos traballadores/as da empresa.
- ▶ A ETT será responsable da formación e da vixilancia periódica da saúde dos seus traballadores e traballadoras.
- ▶ Os traballadores/as das ETT non poden ser adscritos a traballos de especial perigosidade, que se relacionan no artigo 8 do Real Decreto 216/1999 sobre seguridade e saúde no ámbito das empresas de traballo temporal.

RD 216/1999 art.2

RD 216/1999 art.2

RD 216/1999 art.3

RD 216/1999 art.4
LPRL art.28.2

RD 216/1999 art.4.3

RD 216/1999 art.5.1

LPRL art.28.5

RD 216/1999 art.8

4.5. Saúde Laboral nas Administracións Públicas

A Lei de Prevención de Riscos Laborais aplícase a todos os traballadores e traballadoras, é de carácter universal e inclúe tamén aos empregados públicos. Polo tanto ao falar de empresario, falamos tamén das Administracións Públicas, e de traballadores aos empregados públicos, aos funcionarios civís e os de carácter estatutario.

LPRL art.3

Exclúense do ámbito da Lei determinadas actividades de policía, seguridade, aduanas, peritaxe forense e protección civil. Ditas actividades deberán ser reguladas por normativas específicas.

LPRL art.3

O dereito de participación e elección de Delegados/as de Prevención deberá adaptarse ao ámbito específico das Administracións Públicas, segundo os regulamentos específicos ou por negociación colectiva, pero respectando sempre os seguintes criterios:

- ▶ Manter o mesmo nivel de competencias, facultades e garantías para os Delegados e Delegadas de Prevención e os Comités de Seguridade e Saúde.
- ▶ Manter o ámbito dos órganos de representación do persoal ou adaptalos ás necesidades específicas.
- ▶ Cando existan diferentes órganos de representación do persoal, deberase garantir unha actuación coordinada de todos eles en materia de prevención.
- ▶ Tender a constituír un único Comité de Seguridade e Saúde en cada ámbito.

As modalidades de aplicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais á función pública regúlanse polo Real Decreto 1488/1998.

A Inspección de Traballo é competente para exercer a vixilancia e control do cumprimento da normativa no ámbito das Administracións Públicas. Pero non poderán ser condenadas ao pago de multas polas infraccións, senón que se lles impondrá a obriga de corrixir os incumprimentos nun prazo determinado.

Esta situación fai que, ao non existir posibilidade de impor sancións económicas, as Administracións non asuman a necesidade de integración da prevención que, como empregadores, lle compete, nin que exerzan axeitadamente a obriga da coordinación de actividades empresariais cando subcontratan.

A pesar disto compre lembrar que existen mecanismos legais que poden “motivar” ao cumprimento, un deles é o que establece o RD 597/2007 de 4 de maio, sobre publicación das sancións por infraccións moi graves en materia de prevención de riscos laborais, que establece mecanismos para publicitar, a través dos medios que se consideren oportunos, a aquelas entidades infractoras en materia de PRL.

4.6. As Mutuas na Xestión da Prevención de Riscos Laborais

A aparición do que hoxe coñecemos como Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social (MATEPSS) xurde trala promulgación, no 1900, da Lei de Accidentes de Traballo. Nela establecíase, por vez primeira, a **responsabilidade obxectiva do empresario** e a obrigatoriedade de que a reparación dos danos e perxuízos causados polos accidentes de traballo debían correr **a cargo do empresario**. Este requirimento legal facilita a aparición das primeiras Mutuas.

As Mutuas son asociacións de empresarios que se unen para asegurar o risco dos/as traballadores/as fronte aos accidentes de traballo e as enfermidades profesionais. Inicialmente nacen so como entidades aseguradoras de prestacións económicas, pero pronto comezan a ofrecer Servizos médicos curativos e rehabilitadores, en liña co espírito da norma e, co tempo, tamén tímidas actuacións de carácter preventivo.

Ata os anos 60, no Estado Español non existe un sistema público de saúde. Esta situación provocaría a consolidación dun sistema de protección das contingencias profesionais cuberto exclusivamente polas Mutuas. A partir da creación do sistema público de sanidade coexiste un sistema dual, por un lado as contingencias profesionais as atendían as Mutuas (convertidas en entidades colaboradoras da Seguridade Social dende 1966) e, por outro lado, as contingencias comúns corrían a cargo da Seguridade Social. A entrada dos gobernos democráticos, lonxe de ter cambiado esta situación, consolidárona e so se introduciron algúns mecanismos de control público no sistema.

A partir dos anos 80 prodúcese un forte proceso de concentración que provocou que o número de Mutuas fose reducíndose paulatinamente (en 1959 existían 235 Mutuas) ata chegar ás 20 que existen na actualidade. Pero a redución do número de MATEPSS non significa que a súa capacidade de control sexa menor. Pola contra, a realidade é que o 95% dos/as traballadores e traballadoras de todo o Estado están dados de alta nalgunha Mutua. Isto significa que a práctica totalidade dos recursos humanos e materiais adicados á saúde no traballo están en mas das Mutuas.

Ademais, a potenciación do papel das Mutuas ven a significar, de feito, a privatización da xestión da Seguridade Social. Unha situación altamente perigosa á que temos que engadir outro factor de distorsión que é a persistencia de actitudes e comportamentos onde o interese económico e empresarial prevalece sobre o criterio de saúde. Así as Mutuas forzan a redución da duración dos procesos de baixa médica ou recuperación e incluso dan a cualificación de común a patoloxías ou danos á saúde que teñen claramente unha orixe profesional.

As MATEPSS teñen, dentro do obxectivo principal de colaborar na xestión da Seguridade Social, as seguintes actividades:

- ▶ Colaboración na xestión das contingencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
- ▶ Realización de actividades de prevención previstas na LGSS.
- ▶ Colaboración na xestión da prestación económica de incapacidade temporal derivada de contingencias comúns.

A promulgación da Lei de Prevención de Riscos Laborais (Lei 31/95 de 8 de novembro) amplía o campo de actuación das Mutuas autorizando a realización das funcións correspondentes aos Servizos de Prevención Alleos que a propia lei establecía. Pronto se comproba a necesidade de que estas dúas funcións estean diferenciadas e a O.M. 22 de Abril de 1997 obriga á diferenciación entra as actividades comprendidas na cobertura dos riscos profesionais e as que realizaban como S.P.A.'s

Esta situación consolídase coa modificación do Regulamento dos Servizos de Prevención (RD 688/2005) polo que se regula a obrigatoria separación de ámbalas dúas actividades. No papel queda ben definida esta diferenciación, a realidade é totalmente distinta.

Estas dúas vertentes de actuación das Mutuas, a atención ás contingencias profesionais ou comúns e a atención como Servizos de prevención alleos, teñen unha grande transcendencia, xa que logo, teñen que ser motivo de vixilancia constante, e figurar nun lugar principal nas nosas reivindicacións sindicais e un punto de especial importancia na Negociación Colectiva xa que a influencia que a nosa vida laboral ten na nosa saúde non é un asunto menor, e o xeito no que nos afectan as nosas condicións de traballo hanos acompañar e afectar non só durante a nosa vida laboral activa senón tamén no período post-ocupacional.

Colaboración na Xestión das continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

O aseguramento nunha Mutua inclúe a asistencia sanitaria, prestación económica de incapacidade temporal, prestacións recuperadoras e as prestacións derivadas da incapacidade permanente, morte e supervivencia (a través da Tesourería da S.S.)

Correspóndelles, así mesmo, a declaración do dereito ao subsidio, a súa denegación, suspensión, anulación e declaración de extinción, nos procesos de incapacidade temporal derivados de continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, previa determinación da continxencia causante. Obviamente, correspóndelle, neste caso a expedición dos partes de baixa, confirmación de baixa e alta.

O principal recurso económico das MATEPSS para xestionar as continxencias profesionais está constituído polas achegas que recada a Tesourería da SS a cargo exclusivo do empresario. Calcúlase que, sobre o total desta recadación, o montante que lles corresponde xestionar ás mutuas é de máis do 95%.

A inspección e control da mutua como entidade colaboradora da Seguridade Social está atribuída ao Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais a través da Secretaría de Estado da Seguridade Social.

A vixilancia sobre o cumprimento da actuación da mutua recae sobre a Inspección de Traballo e Seguridade Social, nunha dobre vertente: A mutua como organización empresarial con traballadores ao seu cargo e como entidade colaboradora da Seguridade Social en canto a súa constitución, organización, xestión e funcionamento. A Inspección e control dos centros e Servizos sanitarios da mutua se levará a cabo mediante a Inspección dos Servizos Sanitarios do Sistema de Saúde, en Galiza a través da Consellería de Sanidade.

Como órganos de participación institucional dos traballadores e empresarios no control e seguimento das Mutuas establécense as denominadas **Comisións de Control e Seguimento** que actúan en cada unha delas. Unicamente temos representación como sindicato en Mutua Gallega, impedindo CCOO e UGT o noso acceso ás demais Mutuas que operan en Galiza.

Colaboración na xestión da prestación de incapacidade temporal derivada de continxencias comúns

Un dos máis claros erros que, ao noso xuízo, se teñen cometido na xestión do Sistema público de saúde e a ampliación das competencias das Mutuas a través da Lei 42/1994, do 30 de decembro, que amplía a colaboración das Mutuas na xestión da Seguridade Social ao permitir ao empresariado xa asociado a unha Mutua para a cobertura das continxencias profesionais, concertar, con esa mesma Entidade, da cobertura a prestación económica por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns dos traballadores ao seu servizo.

Esta colaboración comprende a función de declaración do dereito ao subsidio así como a denegación, suspensión, anulación ou extinción do mesmo.

O custe do subsidio de incapacidade temporal e a Xestión administrativa en relación con estas prestacións e o control e o seguimento da prestación económica e da situación de incapacidade temporal. A visión mercantilista das Mutuas ten nesta

competencia a súa demostración máis palpable, xa que, de feito, está sendo utilizada polas Mutuas como un mecanismo de consecución de contratos, ofertándolle aos empresarios/as unha redución das baixas realizando unha “persecución policial” de traballadoras e traballadores en situación de IT.

Realización de actividades de prevención previstas na LXSS

A Lei Xeral da Seguridade Social, 1/1994, do 20 de xuño, no seu artigo 68. 2. b. encomenda ás mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social « a realización de actividades de prevención, recuperación e demais previstas na presente Lei», como parte do contido que comprende a colaboración das devanditas entidades na xestión da Seguridade Social. Esta norma desenvólvese a través do Regulamento sobre colaboración das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto 1993/1995, do 7 de decembro, cuxo artigo 13. 1, incide no mesmo aspecto que terá o seu desenvolvemento a través da Orde TAS/3623/2006, de 28 de novembro, pola que se rexen as actividades preventivas no ámbito da Seguridade Social.

LXSS art.68.2.b
RD1993/1995 art. 13.1
Orde TAS/3623/2006 art. 1

Dentro destas actividades inclúense:

- ▶ Actividades de alcance xeral (estudios, enquisas, estatísticas, etc.)
- ▶ Análise e investigación de accidentes
- ▶ Promoción de campañas de sensibilización e educación preventiva.
- ▶ Asesoramento en materia preventiva
- ▶ Orientacións e contribución á formación en materia preventiva
- ▶ Actividades de carácter sanitario (campañas de bos hábitos, etc.)
- ▶ Realización de recoñecementos médicos de carácter xeral.

Compre sinalar que estas actividades en ningún caso substitúen nin eximen aos empresarios asociados do cumprimento das súas obrigas en materia de prevención de riscos laborais que estipula a Lei de Prevención. Ao mesmo tempo estas actividades non son esixibles ás Mutuas, son elas mesmas as que deciden se ofrecen estes servizos ás empresas asociadas.

Actividades como Servizo de Prevención

A Lei de Prevención estipulou, por vez primeira, a obriga de que os empresarios/as establezan un sistema de organización da prevención dentro das empresas (Art. 30 LPRL).

LPRL art. 30

O Servizo de Prevención Alieo é o prestado por unha entidade especializada que pon a disposición da empresa o conxunto de medios humanos e materiais precisos para realizar as actividades preventivas a fin de garantir a axeitada protección da seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras. Para elo asiste e asesora ó empresario, ós traballadores e traballadoras e ós seus representantes, así como ó Comité de Seguridade e Saúde Laboral.

Un novo campo de actividades económicas no que as Mutuas xa traballaban e no que non quixeron perder a súa “tallada”. Despois do Decreto que obrigaba Todas as Mutualidades de Accidentes e Enfermidade profesionais existentes no Estado, teñen

constituído, a través das modalidades que establece a norma, entidades adicadas á prevención. Isto podería ser un dato sen a meirande importancia, posto que do número total de SPA's acreditados so ao redor do 5% son as segregacións das mutuas, pero o dato si é realmente importante se temos en conta que atenden ao 83% das empresas do Estado.

Dende todo punto de vista a existencia de Servizo de Prevención ten unha grande transcendencia. Os SPA levan adiante toda a organización e planificación preventiva da empresa. Isto inclúe o preceptivo control e verificación das condicións de seguridade, hixiénicas, ergonómicas, psicosociais e de vixilancia da saúde das traballadoras e traballadores da empresa.

E, aínda que a prevención ten unha concepción integral, polo que non podemos dicir que un ou outro aspecto sexa máis ou menos importante, non deixa de ser certo que os aspectos da Vixilancia da saúde son elementos principais sobre os que temos que ter especial esixencia. Porque, ademais, este é un dos campos nos que temos o meirande número de incumprimentos por parte dos Servizos de Prevención Alleos. Nin os locais onde nos atenden cumpren requisitos, nin nos aplican os protocolos axeitados ao traballo que desenvolvemos, nin nos atenden especialistas en Medicina do Traballo, etc.

Como xa temos comentado ata a saciedade, trátase do modelo de xestión que consideramos menos axeitado ás necesidades dos traballadores e as traballadoras. Na práctica totalidade dos casos os Servizos de Prevención Alleos están absolutamente apartados da estrutura organizativa da empresa e tenden a ser Servizos que non respostan máis que ao desexo de garantir a corrección administrativa da parte documental da empresa.

Convértese pois nunha externalización de Servizos máis, contemplada como quen contrata algo secundario da empresa e, polo tanto, algo que non ten integración práctica na estrutura empresarial.

Os diferentes aspectos deste apartado adicado ás Mutuas e aos Servizos de Prevención Alleos veñen a reforzar a nosa posición de que, na práctica, o control da nosa saúde durante a nosa vida laboral vai a depender en maior ou menor medida da Mutua que a nosa empresa teña contratada e do Servizo de Prevención que xestione a prevención nos nosos centros de traballo.

Por iso parécenos fundamental introducir, como un dos elemento principais dentro da Negociación Colectiva nas nosas empresas e sectores, mecanismos que nos faciliten o control de cales e como teñen que ser as Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidade Profesional e SPA.

5

Novidades na Xestión Preventiva

Dende a última actualización desta Guía de Delegados e Delegadas de Prevención téñense producido cambios normativos que supoñen importantes cambios na lexislación en materia de prevención.

Trátase, fundamentalmente de dúas normas, a Lei 25/2009 de 22 de decembro de modificación de diversas leis para a súa adaptación á Lei sobre o libre acceso ás actividades de servizos e ao seu exercicio e o Real Decreto 337/2010 que modifica varios decretos anteriores de especial relevancia en materia preventiva (o Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención; o Real decreto 1109/2007, do 24 de agosto, por que se desenvolve a Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción e o Real decreto 1627/1997, do 24 de outubro, por que se establecen disposicións mínimas de seguridade e saúde en obras de construción).

5.1 Lei 25/2009, de 22 de decembro de modificación de diversas leis para a súa adaptación á Lei sobre o libre acceso ás actividades de servizos e ao seu exercicio

A presente lei recolle as modificacións precisas en varios textos legais como consecuencia da adaptación á norma de libre acceso ás actividades de servizos (Lei 7/2009, de 23 de novembro) resultante da incorporación ao ordenamento xurídico do Estado español da Directiva 2006/123/CE, de 12 de decembro de 2006, relativa aos servizos no mercado interior.

Esta norma afecta ao contido da Lei 31/1995 de Prevención de riscos laborais sobre todo con medidas que, na intención do lexislador/a, pretenden promover a integración da prevención na empresa, facilitando o seu cumprimento sobre todo na pequenas e medianas empresas.

Así, no seu artigo 8, modifica á Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais nas seguintes cuestións:

LPRL art. 5

► Obxectivos da política en materia de prl

A política en materia de prevención de riscos laborais **debe promover a integración eficaz da prevención de riscos laborais** no sistema de xestión da empresa.

A política en materia de seguridade e saúde no traballo **terá en conta as necesidades e dificultades específicas das pequenas e medianas empresas.** Así, no procedemento de elaboración das disposicións de carácter xeral en materia de prevención de riscos laborais deberá incorporarse un informe sobre a súa aplicación nas pequenas e medianas empresas que incluírá, no seu caso, as medidas particulares que se contemplan para estas.

▶ **Plano de prevención de riscos laborais, avaliación dos riscos e planificación da actividade preventiva**

LPRL art. 16. 2 bis

As empresas, en función do número de traballadores, a natureza e perigosidade das actividades realizadas, poderán **realizar o plan de prevención de riscos laborais, a avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva de forma simplificada**, sempre que isto non supoña unha redución do nivel de protección da seguridade e saúde dos traballadores.

▶ **Protección e prevención de riscos profesionais**

Nas empresas de **ata dez traballadores, o empresario poderá asumir persoalmente as funcións da actividade preventiva**, sempre que desenvolva de forma habitual a súa actividade no centro de traballo e teña a capacidade necesaria, en función dos riscos aos que estean expostos os traballadores e a perigosidade das actividades.

LPRL art. 30.5

As persoas ou entidades especializadas que pretendan desenvolver a **actividade de auditoría** do sistema de prevención terán que contar cunha **única autorización** da autoridade laboral, que **terá validez en todo o estado**.

LPRL art. 30.7

▶ **Servizos de prevención**

As actividades preventivas que non se leven a cabo con recursos propios soamente poderán ser asumidas por un servizo de prevención alleo.

LPRL art. 31.3

A acreditación pola autoridade laboral das entidades especializadas, para poder actuar **como servizos de prevención, será única e con validez en todo o estado**.

LPRL art. 31.5

▶ **Competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde.**

Entre as competencias do C.S.S. inclúese expresamente o debate no seu seo relativo á **elección da modalidade organizativa da prevención na empresa e a xestión realizada polas entidades especializadas** coas que a empresa concertase a realización de actividades preventivas.

LPRL art. 39.1.a

▶ **Acreditación da formación**

As entidades públicas ou privadas que pretendan desenvolver actividades formativas en materia de PRL deberán acreditar a súa capacidade mediante unha declaración responsable ante a autoridade laboral competente sobre o cumprimento dos requisitos determinados regulamentariamente.

LPRL Disposición adicional decimosexta

5.2 Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo. Modifica o Real Decreto 39/1997, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención; o Real Decreto 1109/2007, polo que se desenvolve a Lei 32/2006, reguladora da subcontratación no sector da construción e o Real Decreto 1627/1997, polo que se establecen disposicións mínimas de seguridade e saúde en obras de construción.

Tal e como reflicte a exposición de motivos da norma as modificacións recollidas neste real decreto respostan íntegramente á adaptación do ordeamento xurídico aos obxectivos fixados pola Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2007-2010.

Artigo primeiro. Modificación do Real Decreto 39/1997, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.

A modificación do Regulamento xustifícase en base a dúas cuestións:

1. Facilitar o cumprimento da normativa de prevención ás empresas, en particular as pequenas e medianas.
2. Mellorar a calidade e eficacia dos sistemas de prevención de riscos laborais, especialmente ás entidades especializadas que actúan como servizos de prevención.

Introdúcense, entre outras, as seguintes modificacións:

RSP art. 2

▶ **Plan de prevención de riscos laborais**

As empresas de **ata 50 traballadores** que **non desenvolvan actividades do anexo I do RSP** poderán realizar nun **único documento** o plan de prevención de riscos laborais, a avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva.

RSP art. 11.1

▶ **Asunción persoal polo empresario da actividade preventiva**

Amplía ata **dez o número de traballadores das empresas nas que o empresario pode asumir persoalmente o desenvolvemento da actividade preventiva.**

RSP art. 15.5

▶ **Organización e medios dos servizos de prevención propios**

Recolle a obriga de **manter a disposición do Comité de Seguridade e Saúde a memoria e programación anual do servizo de prevención.**

RSP art. 17

▶ **Requisitos das entidades especializadas para poder actuar como Servizos de prevención alleos**

Engádese como requisito para actuar como servizo de prevención alleo estar en condicións de **“asumir directamente o desenvolvemento das actividades preventivas que se concertasen.”**

▶ **Recursos materiais e humanos das entidades especializadas que actúen como Servizos de prevención alleos**

RSP art. 18

Os **servizos de prevención alleos** deberán contar coa **acreditación nas catro especialidades preventivas e disporán nos ámbitos territorial e de actividade profesional das instalacións e instrumentación necesarias.**

Na especialidade de medicina do traballo esixirase contar cun **médico especialista en medicina do traballo ou diplomado en Medicina de Empresa e un ATS/DUE de empresa.**

▶ **Funcións das entidades especializadas que actúen como servizos de prevención**

RSP art. 19.2

As empresas poderán dispor mediante arrendamento ou negocio similar de instalacións e medios materiais que estimen necesarios para prestar o servizo en condicións e cun tempo de resposta axeitado, sen prexuízo da obriga de **contar con carácter permanente cos recursos instrumentais mínimos.**

▶ **Concerto da actividade preventiva**

RSP art. 20

Cando se trate de empresas que realicen actividades sometidas á normativa de seguridade e saúde en obras de construción, o concerto da actividade preventiva incluírá expresamente a extensión das actividades concertadas ao ámbito das obras en que interveña a empresa así como a especialidade ou especialidades preventivas obxecto do concerto, con indicación para cada unha delas das funcións concretas asumidas e das actuacións concretas que se realizarán.

- Outras obrigas e compromisos por parte do servizo de prevención:
 - Realizar a actividade de seguimento e valoración da implantación das actividades preventivas.
 - Dedicar anualmente os recursos humanos e materiais necesarios para a realización das actividades concertadas.
- Outras obrigas e compromisos por parte da empresa:
 - Comunicar ao servizo de prevención alleo os danos á saúde derivados do traballo.
 - Comunicar ao servizo de prevención alleo as actividades ou funcións realizadas con outros recursos preventivos e/ou outras entidades.

▶ **Servizos de prevención mancomunados**

RSP art. 21

O acordo de constitución do servizo de prevención mancomunado deberá comunicarse con carácter previo á autoridade laboral do territorio onde radiquen as súas instalacións principais no suposto de que esta constitución non fose decidida no marco da negociación colectiva.

Estes servizos deberán contar, como mínimo, con **tres especialidades ou disciplinas preventivas.** Para poder constituírse, deberán dispoñer dos recursos **humanos mínimos e dos recursos materiais esixidos para os servizos de prevención alleos.**

As empresas que teñan obriga legal de dispor dun servizo de prevención propio non poderán formar parte de servizos de prevención mancomunados constituídos para as empresas dun determinado sector, aínda que sí dos constituídos para empresas do mesmo grupo.

▶ **Solicitud de acreditación dos Servizos de prevención alleos.**

Introdúcense ou modifícanse os seguintes extremos da solicitude ante a autoridade laboral:

- Nome ou denominación social, número de identificación fiscal e código de conta de cotización á Seguridade Social.
- A previsión de dotación de persoal estará debidamente xustificada e deberá ser efectiva no momento no que a entidade comece a prestar servizos.
- O compromiso de ter subscrita unha póliza de seguro ou garantía financeira equivalente por unha contía mínima de 1 750 000 euros, efectiva no momento en que a entidade comece a prestar servizos.

▶ **Autoridade competente**

Será autoridade laboral competente para coñecer as solicitudes de acreditación formuladas polas entidades especializadas que pretendan actuar como servizos de prevención, o órgano competente da comunidade autónoma ou da cidade con Estatuto de Autonomía onde radiquen as súas instalacións principais. Igualmente será competente para coñecer, no seu caso, da revogación da acreditación.

▶ **Ámbito de aplicación (Auditorías)**

As empresas de ata 50 traballadores, que desenvolvan actividades non incluídas no anexo I, que desenvolvan actividades preventivas con recursos propios e nas que a eficacia do sistema preventivo resulte evidente sen necesidade de recorrer a unha auditoría (polo limitado número de traballadores e a escasa complexidade das actividades preventivas), considerarase que cumpriron a obriga de auditoría cando cumprimenten e remitan á autoridade laboral unha notificación segundo modelo establecido no anexo II.

▶ **Concepto, contido, metodoloxía e prazo (Auditorías)**

A primeira auditoría do sistema de prevención da empresa deberá levarse a cabo dentro dos doce meses seguintes ao momento en que se dispoña da planificación da actividade preventiva.

A auditoría deberá ser repetida cada catro anos, agás cando se realicen actividades incluídas no anexo I deste real decreto, en que o prazo será de dous anos. Estes prazos de revisión ampliaranse en dous anos nos supostos en que a modalidade de organización preventiva da empresa sexa acordada coa representación especializada dos traballadores na empresa. En todo caso, deberá repetirse cando así requírao a autoridade laboral, previo informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social e, se é o caso, dos órganos técnicos en materia preventiva das comunidades autónomas, á vista dos datos de sinistralidade ou doutras circunstancias que poñan de manifesto a necesidade de revisar os resultados da última auditoría.

▶ **Autorización (Auditorías)**

1. As persoas ou entidades especializadas que pretendan desenvolver a actividade de auditoría do sistema de prevención terán que contar coa autorización da autoridade laboral competente do lugar onde radiquen as súas instalacións principais, previa solicitude ante a mesma, en que se farán constar as previsións sinaladas nos parágrafos a), c), d), e) e g) do artigo 23.
2. A autoridade laboral, previos os informes que estime oportunos, ditará resolución autorizando ou denegando a solicitude formulada no prazo de tres meses, contados desde a entrada da solicitude no Rexistro do órgano

administrativo competente. Transcorrido o devandito prazo sen que recaia resolución expresa, a solicitude poderá entenderse desestimada.

3. Será de aplicación á autorización o previsto para a acreditación nos artigos 24 e 25 así como o que se dispón no artigo 26 en relación co mantemento das condicións de autorización e a extinción, se é o caso, das autorizacións outorgadas.

Funcións de nivel superior

Para desempeñar as funcións de nivel superior será preciso contar cunha **titulación universitaria oficial** e posuír unha **formación mínima acreditada por unha universidade** co contido especificado no programa a que se refire o anexo VI.

RSP art. 37.2

Habilitación regulamentaria

O Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo elaborará e manterá actualizada unha **guía orientativa**, de carácter non vinculante, **para a elaboración dun documento único que conteña o plan de prevención de riscos laborais, a avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva.**

Disposición final primeira.

Artigo segundo. *Modificación do R.D. 1109/2007, polo que se desenvolve a Lei 32/2006 reguladora da subcontratación no sector da construción.*

Porcentaxe mínima de traballadores contratados con carácter indefinido.

Nas cooperativas de traballo asociado computaranse tanto aos traballadores por conta allea como aos socios traballadores. Os socios traballadores serán computados de maneira análoga aos traballadores por conta allea, atendendo a: (a) a duración do seu vínculo social, (b) ao feito de ser socios traballadores a tempo completo ou parcial e (c) a que superasen a situación de proba ou non.

(engade) Apdo. 4 art. 11

Contido do libro de subcontratación.

No libro de subcontratación anotarase a persoa responsable da coordinación de seguridade e saúde na fase de execución da obra así como calquera cambio de coordinador de seguridade e saúde que se producise durante a execución da obra.

(engade) Apdo. 3 art. 15

Artigo terceiro. *Modifícase o R.D. 1627/1997, polo que se establecen disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción.*

Información á Autoridade Laboral.

A comunicación de apertura do centro de traballo á autoridade laboral competente deberá ser previa ao comezo dos traballos e presentarse unicamente polos empresarios que teñan a consideración de contratistas.

Art. 19.1 RD Construción

Disposición adicional primeira. *Validez de certificacións conforme ao sistema de acreditación da formación anterior á entrada en vigor do real decreto.*

Os técnicos dos cales a súa **formación en materia de prevención de riscos laborais** fose acreditada sen efectos académicos mediante certificación, **obtida antes da entrada en vigor deste real decreto, poderán seguir desempeñando as funcións de nivel intermedio e superior.**

Disposición adicional segunda. *Referencias ao aviso previo nas obras de construción.*

As referencias que no ordenamento xurídico se realicen ao aviso previo nas obras de construción deberán entenderse realizadas á comunicación de apertura.

Disposición transitoria primeira. *Especialidades e medios esixibles para a acreditación das entidades especializadas que actúen como servizos de prevención.*

As entidades especializadas acreditadas para actuar como servizos de prevención antes da entrada en vigor deste real decreto deberán **estar en condicións de ser acreditadas nas catro disciplinas ou especialidades preventivas** e contar coas instalacións e os recursos materiais e humanos necesarios **no prazo de un ano** a partir da entrada en vigor deste real decreto.

Porén, a autoridade laboral, previo informe da sanitaria, no relativo aos aspectos de tal carácter, poderá acreditar e permitir que durante un prazo de dous anos actúen como servizos de prevención alleos entidades especializadas que non conten con expertos na especialidade de Medicina do Traballo.

Disposición transitoria segunda. *Servizos de prevención mancomunados.*

Os servizos de prevención mancomunados xa constituídos á entrada en vigor desta norma deberán contar como mínimo con tres especialidades ou disciplinas preventivas no prazo de un ano a partir da data de entrada en vigor deste real decreto.

Disposición transitoria terceira. *Concertos anteriores á entrada en vigor deste decreto.*

Os concertos entre empresas e servizos de prevención alleos vixentes á entrada en vigor deste real decreto deberán adaptarse ao disposto no art. 20.1 do RSP antes do 1 de setembro de 2010.

Disposición derogatoria única. *Alcance da derogación.*

Queda derogada a disposición transitoria terceira do R.D. 39/1997 (Acreditación de formación) e queda derogado o artigo 18 do R.D. 1627/1997 (Aviso previo).

Disposición final primeira. *Acordo de criterios básicos sobre a organización de recursos para desenvolver a actividade sanitaria dos servizos de prevención.*

Os Ministerios de Sanidade (e Política Social) e Traballo (e Inmigración), **no prazo de catro meses** a partir da entrada en vigor desta norma, aprobarán conxuntamente un real decreto que conteña o marco xurídico do **Acordo de criterios básicos sobre a organización de recursos para desenvolver a actividade sanitaria dos servizos de prevención**, (unha vez acordado polas autoridades sanitarias no marco do Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde é oído pola Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo).

6

Outra lexislación relevante

Aínda non sendo normas de recente creación pareceunos oportuno incluír estas referencias normativas pola importancia das reformas que introduciron na lexislación marco en materia de Prevención de Riscos Laborais.

As tres normas que aparecen neste capítulo inciden en aspectos diferenciados pero complementarios de especial relevancia para o desenvolvemento axeitado da prevención nas empresas.

En primeiro lugar a Lei 54/2003 aborda a modificación da Lei de Prevención 31/1995. En segundo lugar inclúese o Real Decreto 604/2006, de 19 de maio, polo que se modifican o Regulamento dos Servicios de Prevención, (RD 39/1997) e o R.D. 1627/1997, de 24 de outubro, polo que se establecen as disposición mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción. Igualmente recóllese o desenvolvemento regulamentario da Lei de Prevención, no R.D. 171/2004, de 30 de novembro, no que se contemplan as obrigas en canto á Coordinación de Actividades Empresariais,

6.1. Lei 54/2003, de 12 de decembro, de Reforma del Marco Normativo da Prevención de Riscos Laborais.

A Lei 31/95 estaba artellada sobre os principios de eficacia, coordinación e participación. A súa vocación de norma preventiva en lugar de reparadora, tal e como viña sendo a lexislación en materia de prevención ata o momento, non resultou tan efectiva como se prantexaba de principio.

A Lei 54/2003 veu recoñecer que a realidade era teimuda e que o cambio no marco legal non tiña variado significativamente a situación e as condicións de traballo nas empresas, e así o recolle a propia exposición de motivos da norma.

Os principios fundamentais da Lei de Prevención (eficacia, coordinación e participación), veñen a ser reforzados nesta norma e a **INTEGRACIÓN** da prevención reitérase como o instrumento fundamental para elo.

Dentro desta reforma inclúese, ademais de cambios substanciais á Lei de Prevención a modificación da Lei de Infraccións e Sanción na Orde do Social, LISOS (R.D. 5/2000), os traballos especiais e perigosos (para os que se crea a figura do Recurso Preventivo), así como a modificación das funcións e competencias dos técnicos/as das Comunidades Autónomas.

Capítulo I

Principais modificacións da lei 31/1995

- Obriga de **Integrar a Prevención** en todas as actividades da empresa. Implantación e aplicación dun Plan de Prevención.
- Obriga do empresario de desenvolver unha acción de seguimento permanente da actividade preventiva.

- O Plan de Prevención deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción preventiva nos termos que se establezan regulamentariamente.
- A **Avaliación de Riscos**, a **Planificación da actividade preventiva** e os **Controis periódicos** poderán desenvolverse por fases.
- Presenza de **Recursos Preventivos** cando: concorran operacións que se desenvolven sucesiva ou simultaneamente e precisen o control de métodos de traballo, actividades ou procesos considerados como perigosos ou así o determine a Inspección de Traballo.
- Os recursos preventivos poderán ser: traballadores designados, membros do SPP, membros do SPA ou traballadores expertos e cualificados que contengan coa formación preventiva correspondente.
- Unha vez acreditados pola Comunidade Autónoma, os funcionarios técnicos dos Centros Provinciais terán **competencias de requirimento** (como os Inspectores). Os incumprimentos a estes requirimentos remítense á Inspección para que estenda Acta de Infracción (gozan de presunción de certeza).

LPRL art.16.1

LPRL art. 16.2

LPRL art. 32bis.1

LPRL art. 32bis.2

LPRL art. 43.3

Capítulo II

Principais modificacións da L.I.S.O.S. (R.D.Lex.5/2000)

Infraccións graves:

- ▶ Non integrar a prevención na empresa.
- ▶ Non realizar, implantar e aplicar un Plan de Prevención.
- ▶ Non designar un ou varios traballadores para ocuparse das actividades de protección e prevención na empresa.
- ▶ A ausencia de recursos preventivos ou incumprimento das obrigas derivadas da súa presenza.
- ▶ Incumprir as obrigas derivadas das actividades de auditoría.
- ▶ Incumprir as obrigas derivadas das actividades de formación.

LISOS art. 12

LISOS art. 12.1

LISOS art. 12.1

LISOS art. 12.15

LISOS art. 12.15

LISOS art. 12.25

LISOS art. 12.26

Infraccións moi graves:

- ▶ Alterar ou falsear as actividades de auditoría.
- ▶ Subscrición de pactos que teñan por obxecto a elusión, en fraude de lei.

LISOS art. 13

LISOS art. 13.13

LISOS art. 13.14

No ámbito das Obras de Construción:

▶ Graves dos promotores:

- Non designar coordinador/es en materia de seguridade e saúde en fase de execución.
- Non elaborar o Estudo de Seguridade ou que este teña deficiencias ou carencias.
- Falta de presenza do coordinador na obra.

LISOS art. 12.24

▶ **Graves dos contratistas:**

- Non realizar o Plan de Seguridade ou que careza de contido.
- Non realizar o seguimento do Plan de Seguridade.

Responsabilidades do Empresario Titular ou Promotor

▶ **Infraccións Graves**

- Non informar e dar instrucións a aqueloutros que desenvolvan actividades no centro de traballo sobre os riscos existentes e as medidas de protección, prevención e emerxencia.

De 1.502,54 € a 30.050,61 €

▶ **Infraccións Moi Graves**

- Non informar e dar instrucións a aqueloutros que desenvolvan actividades no centro de traballo sobre os riscos existentes e as medidas de protección, prevención e emerxencia cando se trate de actividades regulamentariamente consideradas como perigosas ou con riscos especiais.
- A ausencia de recursos preventivos ou incumprimento das obrigas derivadas da súa presenza, cando se trate de actividades regulamentariamente consideradas como perigosas ou con riscos especiais.

De 30.050,62 € a 601.012,10 €

6.2. R.D. 171/2004, de 30 de xaneiro, Coordinación de Actividades Económicas.

Este decreto é o desenvolvemento regulamentario do artigo 24 da LPRL. Desenvolve os aspectos fundamentais, en canto ao deber de vixilancia encomendado ás empresas que contraten ou subcontraten con outras. Ademais, nel abórdanse definicións que, ata o momento, non estaban suficientemente claras como é o caso das figuras de empresario principal, titular do centro de traballo , etc.

Introdución

- ▶ É o desenvolvemento regulamentario do artigo 24 da LPRL.
- ▶ Aborda definicións que ata agora non estaban suficientemente claras (empresario principal, titular do centro de traballo, etc.).
- ▶ Analiza os diferentes supostos de concorrencia de empresas establecendo os medios de coordinación.
- ▶ Analiza o papel do empresario titular do centro.
- ▶ Desenvolve o deber de vixilancia encomendado ás empresas que contraten ou subcontraten con outras.
- ▶ Ten en consideración os deberes de cooperación e de información que afectan aos traballadores autónomos.
- ▶ Establece os medios de coordinación en base á perigosidade da actividade, número de traballadores, etc.
- ▶ Reflicte os dereitos dos representantes dos traballadores contemplando a posibilidade de reunións conxuntas dos C.S.S.
- ▶ Conclúe cunha disposición adicional relativa á aplicación para obras de construción.

Capítulo I. *Definicións*

CAE art. 2

Centro de Traballo:

Calquera área, edificada ou non, na que os traballadores deban permanecer ou á que deban acceder por razón do seu traballo.

Empresario Titular do Centro de Traballo:

A persoa que ten a capacidade de por a disposición e xestionar o centro de traballo.

Empresario Principal:

O empresario que contrata ou subcontrata con outros a realización de obras e/ou servizos correspondentes á propia actividade daquel que se desenvolven no seu propio centro de traballo.

Propia Actividade:

É aquela que de non contratarse (as obras e/ou servizos), estes debería realizalos o principal, inda prexudicando sensibelmente a súa actividade empresarial.

Capítulo II.

CAE art. 4

Deber de cooperación

- ▶ Obrigatorio para empresas e autónomos concorrentes
- ▶ Información de riscos recíproca e anterior ao inicio dos traballos
- ▶ Información por escrito para riscos graves ou moi graves
- ▶ Comunicación de situacións de emerxencia
- ▶ Cada empresario informará aos seus traballadores

Medios de coordinación

CAE art. 5

- ▶ Os empresarios concorrentes establecerán os medios de coordinación.
- ▶ Terase en conta o grao de perigosidade das actividades que se desenvolvan, número de traballadores e duración da concorrencia.

¿Cando hai que coordinar?

- ▶ Concorrencia de traballadores de varias empresas nun mesmo centro de traballo.
- ▶ Concorrencia de traballadores de varias empresas nun centro de traballo do que un empresario é titular (centro comercial, edificio oficinas en aluguer, etc.).
- ▶ Empresario titular con traballadores desenvolvendo actividades nese centro.
- ▶ Empresario titular sen traballadores nese centro.
- ▶ Concorrencia de traballadores de varias empresas nun centro de traballo cando existe un empresario principal. A contrata é da mesma actividade.

Capítulo III. *Empresario titular*

Información

CAE art. 7

- ▶ Informar aos outros empresarios concorrentes dos riscos, medidas preventivas e medidas de emerxencia.
 - Proporcionala antes do inicio das actividades ou cambio nos riscos.
 - Información por escrito no caso de riscos graves ou moi graves.
- ▶ Para obras de construción é o estudo de seguridade e saúde ou o estudo básico.

Instrucións

- ▶ Recibida a información dos riscos, o empresario titular dará ao resto das empresas concorrentes as instrucións axeitadas para a prevención de riscos e as medidas de emerxencia.
 - Daranse antes do inicio da actividade ou cando se dean cambios.
 - Por escrito para riscos graves ou moi graves.
- ▶ En obras de construción serán as impartidas polo coordinador ou dirección facultativa.

Empresarios concorrentes

- ▶ Terán en conta a información recibida do empresario titular para a súa avaliación de riscos e planificación da actividade preventiva.
- ▶ As instrucións dadas polo titular deberán ser cumpridas polo resto.
- ▶ Os empresarios concorrentes comunicaranos aos seus traballadores.
- ▶ Serán de aplicación a empresas e autónomos, existan ou non relacións xurídicas entre o titular e eles.

Capítulo IV

Empresario principal

Deber de vixilancia

- ▶ Ademais de cumprir o reflectindo nos capítulos II e III, deberá vixiar o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais por parte de contratistas e subcontratistas á súa propia actividade.
- ▶ Esixirá avaliación de riscos, planificación, formación, información.
- ▶ A empresa contratista esixirao así mesmo aos subcontratistas.
- ▶ Comprobará que contratistas e subcontratistas concorrentes no seu centro de traballo teñen establecido os medios de coordinación.

Capítulo V. Medios de coordinación

Considéranse os seguintes

- a. Intercambio de información e comunicacións.
- b. Celebración de reunións entre empresas concorrentes.
- c. Reunións conxuntas de C.S.S., reunións de empresarios con Delegados de Prevención.
- d. Impartición de instrucións.
- e. Establecemento conxunto de medidas de prevención.
- f. Presenza no centro de recursos preventivos.
- g. Designación dunha ou máis persoas encargadas da coordinación de actividades.

Determinación de medios

- ▶ Recibida a información dos riscos estableceranse os medios de coordinación pertinentes.

- ▶ Corresponde determinalos ao empresario titular ou no seu defecto, ao principal.
- ▶ Os medios deberán actualizarse cando non resulten adecuados.
- ▶ Cada empresario informará aos seus traballadores dos medios de coordinación establecidos.
- ▶ Cando os medios de coordinación sexa a presenza de recursos preventivos ou nomeamento dunha ou varias persoas, facilitaranse aos traballadores os datos precisos para a súa identificación.
- ▶ Os medios de coordinación para construción serán os establecidos no R.D. 1627/97 (Disposición adicional primeira).

Disposición adicional
primeira

CAE art. 13

CAE art. 13.1

Designación de encargados de coordinación

- ▶ Cando concorran dúas ou máis das seguintes condicións:
 - Realícense por unha empresa actividades ou procesos considerados como perigosos.
 - Exista dificultade para controlar as interaccións de actividades.
 - Existan actividades incompatibles.
 - Exista especial complexidade na coordinación (número empresas, traballadores, actividades, etc.).
- ▶ As persoas encargadas da coordinación serán nomeadas polo empresario titular e poderán ser:
 - Un ou varios dos traballadores designados.
 - Un ou varios membros do SPP da empresa titular ou das outras empresas.
 - Un ou varios membros do SPA da empresa titular ou das outras empresas.
 - Un ou varios traballadores con coñecementos e cualificación.
 - Calquera outro traballador da empresa titular (xerarquía e funcións técnicas).
 - Empresas de coordinación.

CAE art. 13.3

Capítulo VI. Dereitos dos representantes dos traballadores

Delegados de prevención

- ▶ **Información.** Os delegados de prevención, ou no seu defecto, os representantes legais dos traballadores serán informados cando se concerte un contrato de prestación de obras o servizos.
- ▶ **Consulta.** Os delegados de prevención, ou no seu defecto, os representantes legais dos traballadores da empresa titular serán consultados sobre a organización no centro de traballo derivada da concorrencia de outras empresas.
- ▶ **Participación.** Os delegados de prevención, ou no seu defecto, os representantes legais dos traballadores da empresa titular estarán facultados para:
 - Acompañar aos Inspectores de Traballo nas visitas e verificacións no centro de traballo e formular as observacións que estimen oportunas.
 - Exercer un labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo derivadas da concorrencia de actividades, realizando visitas ao centro de traballo.
 - Solicitar do seu empresario a adopción de medidas para a coordinación de actividades preventivas, a tal fin poderán efectuar propostas ao comité de seguridade e saúde.

CAE art. 15

CAE art. 15.1

CAE art. 15.2

CAE art. 15.3

- Dirixirse á/ás persoas encargadas da coordinación de actividades preventivas para que propoñan a adopción de medidas preventivas.

Comités de seguridade

- ▶ Poderán realizar reunións conxuntas ou outras medidas de actuación coordinada, inclusive cos delegados de prevención das empresas que carezan de C.S.S.

Negociación colectiva (Disposición adicional segunda)

- ▶ De conformidade co artigo 2.2 da Lei 31/1995 os convenios colectivos poderán incluír disposicións sobre as materias reguladas neste real decreto, en particular en aspectos como a información aos traballadores e aos seus representantes sobre a contratación e subcontratación de obras e servizos ou a cooperación dos delegados de prevención na aplicación e fomento das medidas de prevención e protección adoptadas.

6.3. R.D. 604/2006, de 19 de maio, polo que se modifican o Regulamento dos Servizos de Prevención, (RD 39/1997) e o R.D. 1627/1997, de 24 de outubro, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción

Introdución

- ▶ Representa a culminación do desenvolvemento regulamentario incluído na reforma da LPRL.
- ▶ Aborda a reforma do R.D. 39/1997 polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención:
 - Adáptase a regulación sobre a integración da actividade preventiva e o Plan de prevención de riscos laborais:
 - Establécese o deber dos traballadores e os seus representantes de contribuír a esta integración e colaborar na adopción e cumprimento das medidas preventivas.
 - Procédese ao desenvolvemento das previsións da Lei 31/95 en canto á natureza e contido mínimo do plan de prevención de riscos laborais.
 - Abórdase a modificación dalgúns aspectos relacionados coas entidades especializadas que actúen como servizos de prevención.
 - Desenvólvese a presenza de recursos preventivos, establecendo as actividades ou procesos perigosos ou con riscos especiais.
 - Reforma relativa ás auditorías externas, nos supostos de sistemas de prevención con actividades preventivas desenvolvidas con recursos propios e alleos, así como o desenvolvemento do concepto, o contido, a metodoloxía e os prazos de realización da auditoría. Consulta cos traballadores e os seus representante nesta materia, e réxime de incompatibilidades. Auditorías voluntarias.
- ▶ Adáptase o R.D. 1627/1997 polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción, en materia de presenza de recursos preventivos.

- ▶ O Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, elaborará e manterá actualizada unha Guía técnica sobre a integración da prevención de riscos laborais no sistema xeral da xestión da empresa (disp. adicional única).

Disposición adicional
única

Artigo primeiro. *Modificación do RD 39/1997, de 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.*

Integración da actividade preventiva na empresa

RSP art.1

A prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, comprendendo o conxunto de actividades e a todos os seus niveis xerárquicos, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais.

Os traballadores e os seus representantes deberán contribuír á integración da prevención de riscos laborais na empresa e colaborar na adopción e no cumprimento das medidas preventivas a través da participación.

- ▶ Esta participación inclúe a consulta acerca da implantación e aplicación do Plan de prevención de riscos laborais da empresa, a avaliación de riscos e a conseguinte planificación e organización preventiva, así como o acceso á documentación correspondente.

Plan de prevención de riscos laborais

RSP art.2

O Plan de prevención de riscos laborais é a ferramenta a través da cal se integra a actividade preventiva da empresa no seu sistema xeral de xestión e se establece a súa política de prevención de riscos laborais.

Debe ser aprobado pola dirección da empresa, asumido por toda a súa estrutura organizativa, en particular por todos os seus niveis xerárquicos, e coñecido por todos os seus traballadores.

O Plan de prevención ten que reflectirse nun documento que se conservará a disposición da autoridade laboral, das autoridades sanitarias e dos representantes dos traballadores, e incluírá os seguintes elementos:

- ▶ A identificación da empresa, da súa actividade produtiva, o número e características dos centros de traballo e o número de traballadores e as súas características con relevancia na prevención de riscos laborais.
- ▶ A estrutura organizativa da empresa, identificando as funcións e responsabilidades que asume cada un dos seus niveis xerárquicos e as canles de comunicación entre eles.
- ▶ A organización da produción en canto á identificación dos distintos procesos técnicos e as prácticas e procedementos organizativos existentes na empresa.
- ▶ A organización da prevención na empresa, indicando a modalidade preventiva elixida e os órganos de representación existentes.
- ▶ A política, os obxectivos e metas que en materia preventiva pretende acadar a empresa, así como os recursos humanos, técnicos, materiais e económicos dos que vai dispoñer.

Servizos de prevención alleos

RSP art.16.2

Os representantes dos traballadores deberán ser consultados polo empresario con carácter previo á adopción da decisión de concertar a actividade preventiva cun ou varios servizos de prevención alleos.

Os criterios a ter en conta para a selección da entidade coa que se vaia concertar dito servizo, debateranse, e no seu caso acordaranse, no seo do Comité de Seguridade e Saúde da empresa.

Presenza dos recursos preventivos

A presenza no centro de traballo dos recursos preventivos será necesaria nos seguintes casos:

- a. Cando os riscos poidan verse agravados ou modificados pola concorrencia de operacións diversas que se desenvolvan sucesiva ou simultaneamente e que fagan preciso o control da correcta aplicación dos métodos de traballo.
- b. Cando se realicen as seguintes actividades ou procesos perigosos ou con riscos especiais:
 - Traballos con riscos especialmente graves de caída dende altura.
 - Traballos con risco de sepultamento ou afundimento.
 - Actividades nas que se utilicen máquinas que carezan de declaración CE de conformidade.
 - Traballos en espazos confinados.
 - Traballos con risco de afogamento por inmersión.
- c. Cando a necesidade de dita presenza sexa requirida pola Inspección de Traballo e Seguridade e Social.

Auditorías: Concepto, contido, metodoloxía e prazo

A primeira auditoría do sistema de prevención da empresa deberá levarse a cabo dentro dos doce meses seguintes ao momento no que se dispoña da planificación da actividade preventiva.

A auditoría debe repetirse cada catro anos, excepto cando se realicen actividades incluídas no Anexo I do RSP, no que o prazo será de dous anos.

O empresario deberá consultar aos traballadores e permitir a súa participación na realización da auditoría.

En particular, o auditor deberá solicitar información dos representantes dos traballadores sobre os diferentes elementos que constitúen o contido da auditoría.

Artigo segundo. Modificación do Real Decreto 1627/1997, de 24 de outubro, polo que se establecen disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción.

Presenza de recursos preventivos en obras de construción

A presenza no centro de traballo dos recursos preventivos de cada contratista aplicarase ás obras de construción coas seguintes especialidades:

- a. O plan de seguridade e saúde determinará a forma de levar a cabo a presenza dos recursos preventivos.
- b. Cando se observe un deficiente cumprimento das actividades preventivas, as persoas ás que se asigne a presenza deberán dar as instrucións necesarias para o correcto e inmediato cumprimento das mesmas e poñer tales circunstancias en coñecemento do empresario.
- c. Cando se observe ausencia, insuficiencia ou falta de adecuación das medidas preventivas, as persoas ás que se asigne a presenza deberán poñer tales circunstancias en coñecemento do empresario.

7

Organismos da administración en materia de prevención

7.1. Inspección de Traballo e Seguridade Social

LPRL art. 9

A Inspección de Traballo ten asignadas a vixilancia, información, asesoramento e control en todo o relativo ao cumprimento das normas de seguridade e saúde no traballo, así como dos servizos de prevención.

LPRL art. 40

Os traballadores/as e mailos seus representantes (Delegados e Delegadas de Prevención) poderán recorrer á Inspección de Traballo se consideran que as medidas adoptadas polo empresario non son abondo para garantir a seguridade e a saúde no traballo.

LPRL art. 40

Nas visitas ás empresas a Inspección comunicará a súa presenza ao empresario, ao Comité de Seguridade e Saúde e ao Delegado/a de Prevención para que o acompañen e lle formulen as observacións que estimen oportunas. Despois a Inspección informará aos Delegados/as de Prevención sobre as medidas adoptadas.

LPRL art. 9

As funcións da Inspección no relativo á saúde laboral son:

- ▶ Vixiar o cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, levantando acta das infraccións que detecten e propoñendo á autoridade laboral as sancións correspondentes.
- ▶ Asesorar e informar ás empresas e aos traballadores/as sobre a maneira máis efectiva de cumprir as disposicións.
- ▶ Informar á autoridade laboral sobre os accidentes de traballo mortais, moi graves ou graves e sobre as enfermidades profesionais cando dita autoridade o solicite.
- ▶ Poñer en coñecemento da autoridade laboral as deficiencias e os abusos en materia de prevención aínda que non estean especificamente cubertos pola normativa laboral.
- ▶ Comprobar e favorecer o cumprimento das obrigas asumidas polos servizos de prevención.
- ▶ Ordenar a paralización inmediata dos traballos cando se advirta a existencia de risco grave e inminente para a seguridade ou saúde dos traballadores e traballadoras.

LPRL art. 40
LPRL art. 36.2.a

Para denunciar un incumprimento ante a Inspección de Traballo farase por escrito, detallando se é posible a normativa que proceda. Debe dirixirse á Inspección Provincial correspondente. Cando a Inspección acuda ao centro de traballo para comprobar a denuncia, os Delegados ou Delegadas de Prevención deben procurar estar presentes e acompañalos na visita.

7.2. Instituto de Seguridad e Hixiene en el Trabajo

É o órgano científico técnico da Administración Xeral do Estado que ten como misión a análise e estudo das condicións de seguridade e saúde no traballo, así como a promoción e apoio á mellora das mesmas.

Para isto establecerá a cooperación necesaria cos órganos das Comunidades Autónomas con competencia nesta materia. Ten as seguintes funcións:

- ▶ Investigación e asesoramento.
- ▶ Formación en materia de prevención de riscos.
- ▶ Información e documentación.
- ▶ Apoio técnico e colaboración coa Inspección de Traballo.
- ▶ Colaboración con organismos internacionais.
- ▶ Coordinación das distintas Administracións Públicas

7.3. Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral

Con data 30 de outubro aprobouse definitivamente o texto da Lei 14/2007 que regula a creación do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, que o configura como un organismo autónomo que, con personalidade xurídica de seu, autonomía funcional e plena capacidade de obrar, ten por obxecto a mellora das condicións de traballo para a evitación ou, no seu defecto, o control na orixe dos riscos inherentes ao traballo.

O Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral, estende a súa actuación a todas as empresas e a todas as persoas traballadoras, incluídas as administracións públicas, nos seus Centros de Traballo radicados en Galicia.

Ao Instituto correspóndelle a xestión e coordinación das políticas que en materia de seguridade, hixiene e saúde laboral establezan os poderes públicos de Galicia, para mellora das condicións de traballo.

Entre as funcións máis importantes está a de coordinar as Consellerías con competencias concorrentes en materia de seguridade e saúde no traballo, así como cos organismos estatais que se recollen na L.P.R.L.

Destaca tamén a colaboración coa Inspección de Traballo e Seguridade Social nas actuacións referentes as condicións materiais e técnicas de seguridade e saúde laboral, así como as de comprobación e control.

O Instituto conta para desenvolver as súas funcións e competencias coa seguinte estrutura básica:

- ▶ Un órgano central, con ámbito en toda Galicia.
- ▶ Centros Territoriais, xurdidos da integración do Instituto dos actuais Centros Provinciais de Seguridade e Saúde Laboral, que constitúen laboratorios de referencia ou unidades especializadas para atender determinadas funcións.

O Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral inclúe as áreas de: seguridade no traballo, hixiene industrial, ergonomía e psicocioloxía aplicada, formación, divulgación e documentación, medicina do traballo e epidemioloxía, e de estudos.

O Instituto integra ao Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral, como órgano de participación e asesoramento de todos os axentes implicados na prevención de riscos, ademais servir de canle para a participación de empresarios e organizacións sindicais, para a planificación, programación, organización e control da xestión relacionada coa mellora das condicións de traballo.

Na composición do Instituto está garantida a representación sindical e empresarial, así como ao máis alto nivel a autoridade sanitaria e a competente en materia de seguridade industrial e minas, ademais do director/a territorial da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

7.4. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

A Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, é un organismo dependente da Comisión Nacional de Seguridade e Saúde, que ten como obxectivo promover a mellora das condicións de seguridade e saúde no traballo, en especial nas pequenas empresas, a través das accións de información, asistencia técnica, formación e promoción do cumprimento da normativa en prevención.

7.5. O Ministerio Fiscal

Correspóndelle aos poderes públicos a tarefa irrenunciable de deseñar un sistema eficaz para a protección da seguridade e hixiene no traballo...

Os poderes públicos...velarán pola seguridade e hixiene no traballo (art. 40, 42 e 43 da Constitución Española).

Sobre a base deste marco constitucional, introdúcese no Código Penal, no título XV: “ Dos delitos contra os dereitos dos traballadores”, e por outra banda e a prol dunha protección enérxica das vítimas de calquera delito, a lei de axuízamento criminal (art. 108 e 111) permite, no proceso penal, o exercicio simultáneo da acción civil e máis da penal.

Tomando en consideración a situación descrita , na Galiza dispoñemos de mecanismos que facilitan a actuación do Ministerio Fiscal. O primeiro deles asinouse o 18 de abril de 2005 e trátase dun convenio de colaboración entre a Xunta de Galicia e o Fiscal Xeral do Estado, para a especialización dos fiscais con destino na Comunidade Autónoma de Galicia en materia de seguridade e saúde laboral. No ano 2006 asinouse un novo “Protocolo de coordinación entre a Consellería de Traballo e a Fiscalía de Galicia para a investigación eficaz e rápida dos delitos contra a vida, a saúde e a integridade física dos traballadores, así como para a execución efectiva das sentenzas condenatorias.

ANEXO I

Guía de avaliación de riscos laborais

Guía de avaliación de riscos laborais

O presente documento pretende presentar unha metodoloxía concreta para a realización dunha avaliación de riscos, coas evidentes adaptacións que sexan precisas.

O método baséase nunha secuencia de 3 pasos ou fases que se reflicte en cada caso nunha ficha específica, que do mesmo xeito que nos guía para facer a avaliación servirá como base documental da mesma.

Orde	Fases	Documentos
1º	Identificación xeral dos riscos	Ficha1
2º	Avaliación xeral dos riscos laborais	Ficha 2
2º bis	Avaliacións específicas de riscos	Ficha 4. Avaliacións específicas
3º	Planificación da acción preventiva	Ficha 3

Cómpre lembrar que a avaliación de riscos e a planificación da acción preventiva, é un proceso continuo, que se ten que revisar, modificar ou repetir de acordo coas necesidades e a información existentes.

Fase 1. Identificación xeral dos riscos

O obxectivo desta fase é o da identificación xeral dos riscos da empresa.

A unidade de estudo para esta fase será o “Posto de traballo”, é dicir, se tomarán como referencia todos os postos de traballo que existen na empresa. Esta fase desenvólvese mediante a “ficha 1”.

Esta fase diríxese a estimar inicialmente a magnitude dos riscos para estar en condicións de tomar as decisións axeitadas sobre a adopción de medidas preventivas e a planificación da acción preventiva.

Datos relativos á ficha 1

- ▶ **Datos da empresa:** datos referenciais da empresa ou do centro de traballo.
- ▶ **Tipo de avaliación:** marcarase cunha cruz se se trata da avaliación inicial ou dalgún tipo de revisión.
- ▶ **Realizada por:** persoa ou entidade que a realiza.
- ▶ **Posto de traballo:** denominación do posto de traballo, que se pode referir a un ou a varios traballadores. Tamén pode ser denominado como **xenérico**, e incluírá os riscos comúns aos traballadores/as da empresa ou dun sector grande desta.
- ▶ **Nº:** ordenación a meros efectos identificativos dos postos.
- ▶ **Forma de accidente:** 26 tipos globais de risco que poden xerar accidentes. Marcaranse cunha cruz, para cada posto de traballo, os que poidan afectar. (Ver ao final do modelo).
- ▶ **Enfermidades:** 4 tipos globais de risco que poden xerar enfermidades.

27	Enfermidades do traballo producidas por axentes químicos
28	Enfermidades do traballo producidas por axentes físicos
29	Enfermidades do traballo producidas por axentes biolóxicos
30	Enfermidades do traballo producidas por outras circunstancias ou por riscos psicosociais

Marcaranse cunha cruz os que poidan afectar a cada posto de traballo.

- ▶ **Circunstancias especiais:** 3 tipos de circunstancias especiais, relativas aos artigos 25, 26 e 27, da Lei de prevención de riscos laborais.

SE	Sensibilidades especiais a determinados riscos, discapacidades
EeL	Embarazo e lactación
M	Menores de 18 anos

Marcaranse cunha cruz se existen en cada posto de traballo.

Fase 2. Avaliación xeral dos riscos

Esta fase ten por obxecto a valoración de cada un dos riscos identificados. Emprega como criterios de estimación do risco a severidade do dano que produciría o risco, en caso de concretarse, e a probabilidade de que o dito dano se produza.

Esta fase desenvólvese mediante a **ficha 2**.

Deberase utilizar unha destas fichas 2 para cada posto de traballo relacionado na ficha 1.

Esta fase é o eixe da acción preventiva, xa que require non só definir a estimación do risco en canto á súa importancia, senón tamén presentar as accións de corrección en cada risco.

Deberán ser considerados por separado (e hanse realizar avaliaciós específicas de riscos, seguindo o punto 5 e utilizando a ficha 4) aqueles riscos para os que:

- a) Existan:
 - avaliación de riscos imposta por lexislación específica
 - avaliación de riscos establecida en norma UNE
- b) A súa avaliación requira a realización de medicións, análises ou ensaios
- c) Os criterios xerais contemplados na normativa xeral deban ser interpretados á luz doutros criterios de carácter técnico, pola súa complexidade ou especialización.

Estimación do risco

Variables:

Para cada risco detectado en cada un dos postos de traballo debe realizarse unha estimación, determinando a potencial severidade do dano —as súas consecuencias— e a probabilidade de que ocorra o feito. As variables son a severidade do dano e a probabilidade. En cada unha destas variables consideraranse tres opcións:

Probabilidade de que ocorra o dano:

- ▶ Alta: **(A)** o dano pode ocorrer sempre ou case sempre.
- ▶ Media: **(M)** o dano pode ocorrer nalgunhas ocasións.
- ▶ Baixa: **(B)** o dano pode ocorrer raras veces.

Severidade do dano:

- ▶ Lixeiramente danoso: **(LD)**
 - Danos superficiais: cortes e mazaduras pequenas, irritacións dos ollos por po.
 - Molestias e irritación: dor de cabeza, malestar.
- ▶ Danoso: **(D)**
 - Laceracións, queimaduras, conmocións, torceduras importantes, fracturas.
- ▶ Menores:
 - Xordeira, dermatite, asma, trastornos músculo-esqueléticos, enfermidade que xera incapacidade menor.
- ▶ Extremadamente danoso: **(ED)**
 - Amputacións, fracturas maiores, intoxicacións, lesións múltiples.
 - Cancro e outras enfermidades crónicas que acurten severamente a vida.

Valoración do risco: decidir se os riscos son tolerables

De acordo coas variables anteriores, a valoración dedúcese automaticamente segundo a seguinte táboa:

		CONSECUENCIAS		
		Lixeiramente dañino	Dañino	Extramadamente dañino
PROBABILIDADES	Baixa	Risco Trivial (T)	Risco Tolerable (TO)	Risco Moderado (MO)
	Madia	Risco Tolerable (TO)	Risco Moderado (MO)	Risco Importante (I)
	Alta	Risco Moderado (MO)	Risco Importante (I)	Risco Intolerable (IN)

E de acordo coa valoración, preséntanse como criterios de actuación os seguintes:

RISCO	ACCIÓN E TEMPORIZACIÓN
Trivial (T)	Non se require acción singular.
Tolerable (TO)	Non se necesita mellorar a acción preventiva en xeral. Débense considerar solucións máis rendibles. Comprobacións periódicas para asegurar as medidas de control.
Moderado (MO)	Facer esforzos para reducir o risco, cos investimentos precisos. Implantarse as medidas nun período determinado. Se existe ED, revisar con precisión a probabilidade.
Importante (I)	Non comeza-lo traballo ata reducir o risco. Precisaranse recursos considerables. Se se está a realiza-lo traballo, remediar o problema nun prazo mínimo.
Intolerable (IN)	Non debe comezarse ou continuar o traballo ata reducir o risco. Se non é posible reducir o risco, debe prohibirse o traballo.

Datos relativos á ficha 2

Esta ficha utilizarase para a avaliación dos riscos en cada posto de traballo. Cubrirase unha ficha diferente para cada un dos postos relacionados na ficha 1, numerados na cuadrícula **Nº**.

- ▶ **Datos da empresa:** datos referenciais da empresa ou do centro de traballo.
- ▶ **Tipo de avaliación:** marcarase cunha cruz, se se trata da avaliación inicial ou dalgún tipo de revisión.
- ▶ **Posto de traballo:** igual denominación que na ficha 1.
- ▶ **Nº:** igual denominación que na ficha 1. Ordenación a meros efectos identificativos dos postos.
- ▶ **Traballadores/as expostos:** a cantidade numérica de traballadores expostos a estes riscos e, polo tanto, incluíbles conxuntamente.
- ▶ **Identificación dos riscos laborais:** relación dos riscos laborais definidos para cada posto na ficha 1, e concretarase este o máis posible.
- ▶ **Letra:** ordenación alfabética a meros efectos identificativos do risco.
- ▶ **Probabilidade:** marcarase cunha cruz na cuadrícula correspondente a B, M ou A, definidas segundo a variable que corresponda
- ▶ **Consecuencias:** marcarase cunha cruz na cuadrícula correspondente a LD, D ou ED, definidas segundo a variable que corresponda.
- ▶ **Estimación de risco:** marcarase cunha cruz a cuadrícula correspondente a T, TO, M, I ou IN, definidas segundo o primeiro cadro do punto 4.2.3.

- ▶ Estes tres últimos puntos poden non ser cubertos se o risco require unha avaliación específica.
- ▶ **Acción proposta:** nominación da acción concreta que en cada caso se propón.
- ▶ Unha acción pódese referir a diversas actuacións, tales como unha actuación material ou unha corrección de deficiencias, unha actuación formativa ou informativa, a realización de controis periódicos ou a realización dunha avaliación específica, todas elas concretas.
- ▶ **Risco controlado. Si/Non:** para o caso de que pola inmediatez de execución da acción proposta se controle o risco sen necesidade de esperar ao seu control no desenvolvemento da acción preventiva planificada.
- ▶ **Relación de traballadores/as afectados:** relación dos traballadores afectados polos riscos referidos.

Avaliacións específicas de riscos (fase 2ª bis)

Afectará aqueles riscos para os que:

- a) Existan:
 - avaliación de riscos imposta por lexislación específica
 - avaliación de risco establecida en norma UNE
- b) A súa avaliación requira a realización de medicións, análises ou ensaios
- c) Os criterios xerais contemplados na normativa xeral deban ser interpretados á luz doutros criterios de carácter técnico, pola súa complexidade ou especialización. Nestes casos débese realizar a avaliación específica destes riscos e debe terse en conta, se é o caso, o indicado no art. 5.3 do Regulamento dos servizos de prevención.

Para o desenvolvemento do presente método, nestes casos incluiremos a ficha 4 como elemento referencial.

Datos relativos á ficha 4

Esta ficha ten por obxecto relacionar, ordenar e documentar as avaliacións específicas aquí tratadas e debe ir acompañada polos documentos das avaliacións ou estudos específicos.

Os datos son equivalentes aos ata agora empregados, coas seguintes aclaracións:

- ▶ **Datos da avaliación:** Espacio en branco para referencias ás avaliacións específicas.
- ▶ **Axente para avaliar:** Refírese ao axente químico, físico, biolóxico ou material produtor do risco.
- ▶ **Método de avaliación:** O real decreto, orde ministerial, norma técnica, valores de referencia, etc. que estean afectados.
- ▶ **Avaliador:** persoa, empresa ou entidade que realiza a avaliación.
- ▶ **Documentos xuntos:** Documentación relativa ás avaliacións específicas ou estudos técnicos realizados que deben estar sempre arquivados coa documentación da avaliación xeral (fichas).

Realmente, esta ficha 4 é un índice ou relatorio das avaliacións específicas necesarias en cada caso, que se reflectirán en forma de estudos específicos en documentos concretos xuntos a esta ficha 4.

Planificación da acción preventiva (fase 3ª)

Cando o resultado da avaliación poña de manifesto situacións de risco, débese planificar a actividade preventiva a través dun plan de acción, co obxecto de eliminar, controlar e reducir os ditos riscos, conforme a unha orde de prioridades en función da súa magnitude e do número de traballadores/as expostos a estes.

O plan precisa ser documentado, verificado e renovado periodicamente. Para iso utilizarase como base a **ficha 3** que, o mesmo cás anteriores, debe considerarse como guía metodolóxica e tamén como soporte documental básico.

A planificación da actividade preventiva incluírá, en todo caso, os medios humanos e materiais precisos, así como a asignación dos recursos económicos precisos para a consecución dos obxectivos propostos. Inclúense o conxunto de accións inducidas ou deducidas das fases anteriores, dentro do concepto de planificación que existe na Lei de prevención de riscos laborais. A planificación referirase a un período concreto. No caso de que o período no que se desenvolve a actividade preventiva sexa superior a un ano deberá establecerse un programa anual de actividades.

Igualmente, débense incluír na planificación de actividade preventiva as medidas de emerxencia e vixilancia da saúde, previstas nos artigos 20 e 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, así como a información e a formación dos traballadores/as en materia preventiva e a coordinación de todos estes aspectos.

Datos relativos á ficha 3

- ▶ **Nº e letra:** Os xa utilizados datos identificativos de posto de traballo e risco.
- ▶ **Observacións:** Aspectos relativos á acción correspondente, tales como orzamento, traballadores/as afectados, asesoramentos requiridos, periodicidade de controis, etc.

Débese entender que esta ficha terá que ser acompañada dos documentos de desenvolvemento precisos descritores das accións, incluíndo a planificación de controis periódicos.

A planificación preventiva debe estar integrada coa planificación xeral existente en cada empresa. Consecuentemente, os formatos dos documentos de desenvolvemento deberían ser similares aos xa existentes.

Identificación e códigos dos riscos. (Para empregar na ficha 1)

Código de forma do accidente (para ficha 1)

Segundo cómo o risco pode xerar un accidente

01. Caída de persoas a distinto nivel

- ▶ Inclúe tanto as caídas desde alturas (edificios, fiestras, árbores, máquinas, vehículos, etc.) como en profundidades (pontes, escavacións, buratos, etc.).

02. Caída de persoas ao mesmo nivel

- ▶ Inclúe caídas en lugares de tránsito ou superficies de traballo e caídas sobre ou contra obxectos.

03. Caída de obxectos por afundimento

- ▶ Comprende as caídas desde edificios, muros, fiestras, escadas, montóns de mercadorías, etc. e o desprendemento de terras, rochas, etc.

04. Caída de obxectos por manipulación

- ▶ Comprende as caídas de materiais, etc. sobre un traballador, sempre que o accidentado sexa a mesma persoa á cal lle caese o obxecto que está manexando.

05. Caída por obxectos desprendidos

- ▶ Comprende as caídas de ferramentas, materiais, etc. sobre un traballador, sempre que este non o estivese manipulando.

06. Pegadas sobre obxectos

- ▶ Inclúe os accidentes que dan lugar a lesións, como consecuencia de pegadas sobre obxectos cortantes ou punzantes

07. Golpes contra obxectos inmóviles

- ▶ Considera o traballador como unha parte dinámica; é dicir, que intervéen dunha forma directa e activa, golpeándose contra un obxecto que non estaba en movemento.

08. Golpes e contactos con elementos móbiles da máquina

- ▶ O traballador recibe golpes, etc., ocasionados por elementos móbiles de máquinas e instalacións. Non se inclúen os atrapamentos, como por exemplo, os cortes con serra de disco.

09. Golpes por obxectos ou ferramentas

- ▶ O traballador lesiónase cun obxecto ou unha ferramenta que é movida por forza diferente á da gravidade. Inclúense marteladas, golpes con outros obxectos ou ferramentas (pedras, ferros, etc.). Non se inclúen os golpes por caída de obxectos.

10. Proxección de fragmentos ou partículas

- ▶ Comprende os accidentes debidos á proxección sobre o traballador de partículas ou fragmentos voadores procedentes de máquinas ou ferramentas.

11. Atrapamento por ou entre obxectos

- ▶ Pezas de máquinas, diversos materiais, etc.

12. Atrapamentos por envorco de máquinas

- ▶ Inclúe os atrapamentos debidos aos envorcados de tractores, vehículos ou outras máquinas, que deixen o traballador lesionado.

13. Sobre esforzos

- ▶ Accidentes orixinados por utilización de carretas ou por movementos mal realizados.

14. Exposición a temperaturas extremas

- ▶ Accidentes causados por alteracións fisiolóxicas, ao atopárense os traballadores nun ambiente excesivamente frío ou quente.

15. Contactos térmicos

- ▶ Accidentes debidos ás temperaturas externas que teñen os obxectos líquidos ou sólidos que entran en contacto con calquera parte do corpo.

16. Contactos eléctricos

- ▶ Inclúense tódolos accidentes nos que a causa é a electricidade.

17. Inhalación ou ingestión de substancias nocivas

- ▶ Accidentes causados polo estado dunha atmosfera tóxica ou pola ingestión de produtos nocivos. Inclúense as asfixias e os afogamentos

18. Contactos con substancias cáusticas e/ou corrosivas

- ▶ Accidentes por contactos con substancias e produtos que dan lugar a lesións externas.

19. Exposición a radiacións

- ▶ Inclúense tanto as ionizantes como as non ionizantes.

20. Explosións

- ▶ Accións que dan lugar a lesións causadas pola onda expansiva ou polos seus efectos secundarios.

21. Incendios

- ▶ Accidentes producidos polos efectos do lume ou polas súas consecuencias.

22. Causados por seres vivos

- ▶ Inclúense os accidentes causados directamente por persoas e animais, como agresións, patadas, picaduras, mordeduras...

23. Atropelamentos, golpes e choques contra vehículos

- ▶ Comprende os atropelos de persoas por vehículos, así como os accidentes de vehículos nos que o traballador lesionado vai contra o vehículo ou vehículos. Non se inclúen os accidentes de tráfico.

24. Accidentes de tráfico

- ▶ Están comprendidos neste apartado os accidentes de tráfico ocorridos dentro do horario laboral, independentemente que estea relacionado ou non co traballado habitual.

25. Causas naturais

- ▶ Inclúense os accidentes ocorridos no centro de traballo que non son consecuencia do propio traballo, senón que son debidos a causas naturais que tamén poden darse fóra. Por exemplo, o infarto de miocardio, a anxina de peito, etc.

26. Outras

- ▶ Calquera outra forma de accidente non incluída nos apartados anteriores.

Código de forma de enfermidade (para ficha 1)

Segundo poida ser xerada polos seguintes tipos de axentes:

27. Axentes químicos

- ▶ Están constituídos por materia inerte (non viva) e pódense presentar no aire baixo distintas formas (po, gas, vapor, fume, etc.).

28. Axentes físicos

- ▶ Están constituídos por diversas manifestacións enerxéticas, como o ruído, as vibracións, as radiacións ionizantes, as radiacións térmicas, etc.

29. Axentes biolóxicos

- ▶ Están constituídos por seres vivos, como os virus, as bacterias, os fungos e os parásitos.

30. Outras circunstancias

- ▶ Calquera outra enfermidade non incluída nos apartados anteriores ou por riscos psicosociais.

ANEXO II

Exemplo de listado útil para a identificación de riscos na túa empresa

Modelo de listado para a identificación de riscos

Empresa:

Sección/taller:

Data da avaliación:

Responsables:

Nº	VALORACIÓN DA SEGURIDADE
1	Orde e limpeza
1.1	Obxectos abandonados no chan: parafusos, pezas, ferramentas...
1.2	Postos de traballo en desorde ou lixados
1.3	Caixas e armarios de ferramentas desordenados
1.4	Útiles e equipos fóra do seu sitio
1.5	Falla de colectores adecuados para desperdicios
1.6	Falla de pratos e salpicaderos para líquidos engraxantes e refrixerantes
1.7	Falla de limpeza xeral (serraduras e recortes, charcos de graxa, etc).
1.8	Falla de sinalización en corredores. Corredores obstruídos.
1.9	Acumulación de po e sucidade en paredes, ventás, lámpadas, etc.
1.10	Botellas de gases comprimidos de pé, sen suxeitar
1.11	Botellas de acetileno caídas no chan
2	Manexo de materiais
2.1	Levantamento de cargas a brazo de forma incorrecta
2.2	Falla de coordinación traballando en equipo para levantar e transportar cargas
2.3	Non suxeitar ben as cargas antes de transportalas
2.4	Utilizar ganchos, cables, cadeas, eslingas, etc. en mal estado
2.5	Estrobo defectuoso das cargas
2.6	Falla de mantemento e conservación dos elementos auxiliares de elevación
2.7	Falla de coordinación entre gruísta e estrobador
3	Almacenamento
3.1	Pilas de materiais moi altas e con pouca ou mala base
3.2	Amorcamentos desordenados, e vultos depositados nos corredores
3.3	Amorcamento incorrecto de barras ou pezas longas
3.4	Amorcamento incorrecto de pezas ou vultos que poidan rodar (sen calzos)
3.5	Amorcamento incorrecto de substancias corrosivas, inflamables ou explosivas
3.6	Sobrecarga excesiva dos andares
3.7	Falla de sinalización das zonas de almacenaxe e as zonas de tránsito
4	Incendios, explosións, produtos corrosivos
4.1	Existencia de recipientes abandonados, con substancias facilmente inflamables
4.2	Falla de extintores e hidrantes
4.3	Extintores que conteñen un axente extintor non adecuado ao tipo de lume
4.4	Emprazamento incorrecto dos extintores
4.5	Acceso aos extintores obstaculizado por materiais mal almacenados
4.6	Manexo inadecuado de substancias perigosas
4.7	Materiais prohibidos no almacén de substancias inflamables ou explosivas
4.8	Fumar en almacéns de produtos inflamables ou explosivos

Nº	VALORACIÓN DA SEGURIDADE
5	Iluminación, pó, gases, ruídos
5.1	Iluminación natural insuficiente
5.2	Iluminación artificial insuficiente
5.3	Iluminación deslumbrante, existencia de lámpadas sen difusor
5.4	Mala distribución das zonas de luz e sombra
5.5	Existencia de po e gases perigosos na atmosfera de traballo
5.6	Ausencia de sistemas de aspiración
5.7	Incorreción disposición dos sistemas de aireación
5.8	Insuficiente renovación do aire
5.9	Fugas nas conducións de vapor ou gas
5.10	Exceso de ruído
5.11	Falla de protección auditiva
6	Electricidade e soldadura
6.1	Conexións en mal estado ou mal illadas
6.2	Ferramentas eléctricas mal illadas ou non adecuadas ao tipo de traballo
6.3	Interruptores de cuchillas sen protexer
6.4	Mantemento e conservación dos equipos, máquinas e ferramentas eléctricas
6.5	Máquinas e ferramentas eléctricas sen toma de terra
6.6	Falla de formación dos operarios sobre os riscos da corrente eléctrica
6.7	Lámpadas portátiles que non cumpren as normas de seguridade
6.8	Grupos de soldadura sen toma de terra
6.9	Incorreción protección persoal do soldador contra os riscos de soldadura
6.10	Incorreción illamento do posto de soldadura
6.11	Materiais combustibles ou inflamables nas inmediacións do posto de soldadura
7	Maquinaria, vehículos, gindastres e montacargas
7.1	Correas, poleas ou engrenaxes de máquinas sen protexer suficientemente
7.2	Eixes, volantes, acoplamentos, etc. sen protección
7.3	Falla de protección contra proxeccións de virutas ou fragmentos de materiais
7.4	Uso de roupa solta, desgarrada ou de cadeas, colares, pulseiras, etc.
7.5	Falla de dispositivos de seguridade dos puntos de traballo de máquinas
7.6	Vehículos en mal estado
7.7	Transporte de materiais ou vultos sen suxeición
7.8	Gindastres en mal estado de conservación (freos, ganchos, cabinas, accesos, etc)
7.9	Útiles e elementos de amarre mal conservados
7.10	Plataformas dos ascensores e montacargas. Revisións de seguridade.

Nº	VALORACIÓN DA SEGURIDADE
8	Ferramentas, equipos
8.1	Uso negligente das ferramentas e equipos
8.2	Uso das ferramentas para outra función distinta da que lles corresponde
8.3	Uso imprudente das ferramentas, sen revisar o seu estado de conservación
8.4	Usar as ferramentas con mangos astillados ou mal suxeitos
8.5	Usar as ferramentas mal templadas
9	Pisos, escadas, andamios.
9.1	Existencia de pisos en mal estado, irregulares, resbaladizos, esconchados...
9.2	Pozos, gabias ou escavacións ao descuberto sen sinalizar nin protexer
9.3	Falta de entibación ou entibación incorrecta en gabias, escavacións, túneles...
9.4	Escadas en mal estado, rachadas, podres, claveteadas...
9.5	Escadas de man mal colocadas
9.6	Escadas de man sen zapatas antideslizantes
9.7	Escadas de tesoiras sen dobre cadea ou corda entre os batentes
9.8	Falla de varandas e rodapés nas plataformas e andamios
9.9	Mal estado dos aparellos de elevación (cables, poleas.) nos andamios colgantes
9.10	Andamios incorrectamente construídos
9.11	Andamios móbiles rodantes sen calzar
10	Protección persoal, roupa
10.1	Falla de medios de protección persoal. Marcado CE
10.2	Medios de protección persoal vellos ou en mal estado
10.3	Medios de protección persoal inadecuados
10.4	Roupa de traballo demasiado folgada
10.5	Cabelo longo sen recoller
10.6	Uso de aneis, pulseiras, cadeas, etc.

Este listado non é exhaustivo, soamente servirá de orientación para os Delegados/as de Prevención cando acompañen aos técnicos a realizar a avaliación de riscos. Son os técnicos os que deben levar as listas de chequeo adecuadas a cada sección da empresa que vaian a avaliar. Os Delegados e Delegadas de Prevención que os acompañen deben asegurarse de que se faga unha avaliación seria e se escoite aos traballadores/as en cada posto de traballo xa que son estes os que saben a qué riscos están expostos. Quen ten a responsabilidade de facer a avaliación e corrixir as deficiencias é a empresa, non os Delegados/as.

ANEXO III

Modelos de escritos

1. Asistencia a un curso para delegados/as de prevención
2. Modelo reclamación á empresa horas curso prevención
3. Solicitud de información/documentación á empresa
4. Información sobre avaliación de riscos
5. Solicitud de constitución do comité de seguridade e saúde
6. Solicitud xunta do comité de seguridade e saúde
7. Solicitud de formación para os traballadores/as
8. Petición resultados da vixilancia médica
9. Solicitud historial médico
10. Solicitud relación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais
11. Proposta á empresa para mellorar a protección dos traballadores/as
12. Comunicación á empresa de deficiencias detectadas
13. Comunicación á empresa sobre a obriga de protección de traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos
14. Solicitud asesoramento ao Centro provincial de seguridade e saúde
15. Rexistro interno de accidentes ou incidentes
16. Denuncia ante Inspección de Traballo

Asistencia a un curso para delegados/as de prevención

De Delegado/a de Prevención

A (Director, Xerente, Xefe
de Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data.....

Asunto: Asistencia a un curso para Delegados/as de Prevención

O artigo 37.2 da Lei de Prevención de Riscos Laborais establece que o empresario debe proporcionar aos Delegados e Delegadas de Prevención a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións. O tempo dedicado á formación considerarase como tempo de traballo para todos os efectos e o seu custo non poderá recaer de ningún xeito sobre os Delegados/as.

Polo tanto SOLICITO a autorización da empresa para asistir ao curso abaixo indicado nas datas e horario que se detallan.

Curso
Impartido por
Localidade
Datas
Horario

Atentamente,

Asinado
Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:
Data:

Modelo reclamación á empresa horas curso prevención

De Delegado/a de Prevención

A (Director, Xerente, Xefe
de Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data

Asunto: Reclamación horas empregadas nun curso de Prevención.

A Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, no seu artigo 37.2 establece que “O empresario deberá proporcionar aos Delegados de Prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.” “O tempo dedicado á formación considerárase como tempo de traballo para todos os efectos e o seu custo non poderá recaer de ningún xeito sobre os Delegados de Prevención”.

Así mesmo a citada Lei 31/1995, no seu artigo 19.2 di: “A formación deberase impartir, sempre que sexa posible, dentro da xornada ou, no seu defecto noutras horas pero co desconto naquela do tempo invertido na mesma.”

Ademais, no artigo 47.12 califica como infracción grave do empresario: “Non proporcionar a formación aos Delegados de Prevención”.

Na miña calidade de Delegado de Prevención desta empresa, acudín ao Curso Básico de Prevención de Riscos Laborais, de 50 horas, impartido segundo o Anexo IV do Regulamento dos Servizos de Prevención (R.D. 39/1997) nas datas e horarios
.....
fóra da miña xornada de traballo, e do cal xunto certificación de asistencia, polo que

SOLICITO:

O desconto na miña xornada de traballo das 50 horas invertidas no Curso Básico de Prevención de Riscos Laborais, estando interesado en disfrutalas nas seguintes datas

.....
Esperando contestación por escrito, lle saúda atentamente,

Asinado
Delegado de Prevención

Recibín Empresa:

Data:

Solicitud de información/documentación á empresa

De Delegado/a de Prevención

A (Director, Xerente, Xefe
de Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data.....

Asunto: Solicitud de Información

Por medio deste escrito, solicito que á maior brevidade posible, en cumprimento dos artigos 18, 23, 36.2.b e 41 da Lei de Prevención de Riscos Laborais me sexa facilitada a información que a continuación relaciono: (marcar a que proceda)

- Relación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais producidas nos últimos seis meses.
- Fichas técnicas e de seguridade das seguintes substancias
- Resultados dos controis do estado de saúde dos traballadores/as, nos termos recollidos no artigo 22.4 da LPRL, así como o protocolo utilizado para os mesmos e a súa periodicidade.
- Últimas revisións realizadas aos aparellos elevadores
- Últimas revisións realizadas aos equipos contraincendios
- Outros documentos

Atentamente,

Asinado
Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:
Data:

Información sobre avaliación de riscos

De Delegado/a de Prevención

A (Director, Xerente, Xefe
de Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data

Asunto: Solicitud de Información sobre a Avaliación de Riscos

Considerando os seguintes artigos da lexislación sobre Prevención:

- ▶ O artigo 16 da LPRL, determina como obriga do empresario a avaliación dos riscos, para planificar a acción preventiva partindo dela.
- ▶ O artigo 33 da LPRL, dispón que o empresario deberá consultar e dar participación aos traballadores en todo o relacionado coa acción preventiva para protexer a seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras.
- ▶ O artigo 3.2 do Regulamento dos Servizos de Prevención, dispón a obriga empresarial de consultar aos representantes dos traballadores sobre o procedemento de avaliación a utilizar.

SOLICITAMOS:

Seren informados e consultados sobre a planificación da Avaliación de Riscos, os prazos para a súa posta en marcha, os técnicos encargados da mesma e o procedemento elixido para levala a cabo.

Atentamente,

Asinado
Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:

Data:

Solicitud de constitución do comité de seguridade e saúde

De Delegado/a de Prevención

A (Director, Xerente, Xefe de Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data

Asunto: Constitución do Comité de Seguridade e Saúde

O artigo 38 da Lei de Prevención de Riscos Laborais (LPRL) establece que en todas as empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores/as constituirase un Comité de Seguridade e Saúde. O Comité estará formado polos Delegados/as de Prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual aos Delegados/as de Prevención, da outra.

Polo tanto, SOLICITO que, á maior brevidade posíbel se proceda á constitución do Comité de Seguridade e Saúde, para dar cumprimento á antedita Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Atentamente,

Asinado
Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:
Data:

Solicitud xunta do comité de seguridade e saúde

De Delegado/a de Prevención

A (Director, Xerente, Xefe de Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data.....

Asunto: Xunta do Comité de Seguridade e Saúde

De conformidade co previsto no artigo 38.3 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, mediante o presente escrito solicito que á maior brevidade posíbel sexa convocada unha xunta do Comité de Seguridade e Saúde para tratar os seguintes temas:

- a)
- b)
- c) Rogos e preguntas.

Atentamente,

Asinado
Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:

Data:

Solicitud de formación para os traballadores/as

De Delegado/a de Prevención

A (Director, Xerente, Xefe

de Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data

Asunto: Formación dos traballadores e traballadoras

O artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais establece que o empresario, en cumprimento do deber de protección, deberá garantir que cada traballador e traballadora reciba unha formación teórica e práctica, abondo e axeitada, en materia preventiva.

Ademais, o artigo 33.1.e da mesma LPRL establece que o proxecto e a organización da formación en materia preventiva deberá ser consultado cos representantes dos traballadores/as.

Como a antedita formación non foi impartida aínda na empresa, solicitamos que, á maior brevidade posible se proceda a dar cumprimento aos artigos legais citados, para o que poderán contar coa nosa colaboración.

Atentamente,

Asinado
Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:

Data:

Petición resultados da vixilancia médica

DeTraballador da empresa.....

A: Responsable dos servizos médicos da Empresa

A: Responsable dos Servizos Médicos da Mutua

Lugar e Data

Asunto: Petición resultados da vixilancia da saúde

Segundo establece o artigo 22.3 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, SOLICITO do Servizo de Prevención que proceda a facilitarme, á maior brevidade posible, os resultados do recoñecemento médico que me foi efectuado con data

Así mesmo quero recordarlles que o artigo 22.4 da citada LPRL establece que os datos relativos á vixilancia da saúde non se poden facilitar ao empresario ou a outras persoas sen o meu consentimento expreso.

Atentamente,

Asinado

Nome do traballador/a

Recibín Servizos Médicos:

Data:

Nota: Os datos completos da vixilancia médica son confidenciais polo que soamente poden ser solicitados polo propio traballador ou traballadora.

Solicitud historial médico

A/A: Mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social.

D/D^a., con D.I., e enderezo a efectos de notificación en, solicito desta Mutua me sexa entregada unha copia do meu historial médico, consonte aos dereitos que me asisten como traballador/a, así como dos partes de baixa e alta emitidos por vostedes á maior brevidade posible.

Agardando as súas novas reciban un cordial saúdo.

En Ferrol, a de de 20..... .

Asdo:

Solicitud relación de accidentes de trabajo e enfermidades profesionais

De Delegado/a de Prevención

A (Director, Xerente, Xefe de Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data

Asunto: Solicitud relación de accidentes de trabajo e enfermidades profesionais.

A Lei de Prevencion de Riscos Laborais no seu artigo 36.2.c. establece que os delegados de prevención: “Serán informados polo empresario sobre os danos producidos na saúde dos traballadores...”.

Rogámoslle que nos facilite a relación detallada de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, así como o resultado da investigación dos mesmos, producidos na nosa empresa no período comprendido: día mes..... ano..... ata día mes ano....

Asdo
Delegado de Prevención

Recibín empresa:
Data:

Proposta á empresa para mellorar a protección dos traballadores/as

De Delegado/a de Prevención

A (Director, Xerente, Xefe de Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data

Asunto: Proposta de mellora das condicións de traballo.

A Lei de Prevención de Riscos Laborais no seu artigo 36.2.f sinala que unha das competencias do delegado de prevención é: “Solicitaren do empresario a adopción de medidas de carácter preventivo e para a mellora dos niveis de protección da seguridade e saúde dos traballadores...”

Polo tanto, solicito que se adopten as seguintes medidas para previr prexuízos á saúde dos traballadores desta empresa.

- ▶ 1º.- Que no Taller de Prearmamento de Módulos, se poñan en práctica de inmediato as resolucións para eliminar o exceso de ruído detalladas no informe do Centro Provincial de Seguridade e Saúde Laboral emitido con data....., do que se adxunta copia.
- ▶ 2º-----.

Asdo
Delegado de Prevención

Recibín empresa:
Data:

Comunicación á empresa de deficiencias detectadas

De Delegado/a de Prevención

A (Director, Xerente, Xefe de Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data.....

Asunto: Comunicación de deficiencias detectadas na empresa

A Lei de Prevención de Riscos Laborais no seu artigo 36.1.d., establece que o delegado de prevención debe “Exercer un labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais”. E no artigo 29.2. apartado 4. “informar de inmediato... sobre calquera situación, que ao seu xuízo entrañe un risco para a seguridade e saúde dos traballadores”

Polo tanto, habendo detectado as seguintes deficiencias:

- ▶ 1º.- Exceso de ruído no Taller de Prearmamento de Módulos.
- ▶ 2º-----.
- ▶ 3º-----.

Solicito tome as medidas oportunas para solucionar estas anomalías antes de que provoquen prexuízos á saúde dos traballadores/as.

Asdo.
Delegado de Prevención.

Recibín empresa:
Data:

Comunicación á empresa sobre a obriga de protección de traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos

De Delegado/a de Prevención

A (Director, Xerente, Xefe de Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data

Asunto: Información sobre a obriga empresarial de protección de traballadores/as especialmente sensibles ante determinados riscos.

Mediante este escrito este delegado/a quere informar á empresa do seguinte:

- Que no artigo 25 da Lei de Prevención de Riscos Laborais sobre “protección de traballadores/as especialmente sensibles ante determinados riscos”, expónse a obriga empresarial de garantir especificamente a protección dos traballadores/as que sexan especialmente sensibles a determinados riscos, debido entre outras cousas, a súa situación recoñecida de incapacidade física.
- Que para para tal fin, a empresa terá en conta estes aspectos específicos nas avaliacións dos riscos e adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias.
- Que son infraccións graves, tal e como se establecen no artigo 12 da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, das que se poden derivar responsabilidades civís e incluso penais, “non levar a cabo as avaliacións de riscos e, no seu caso, as súas actualizacións e revisións, así como os controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos traballadores que procedan, ...” e a “adscripción de traballadores a postos de traballo que teñan condicións incompatibles coas súas características persoais...”.
- E polo que solicito:
- Se avalíe especificamente o posto de traballo e situación do traballador/a, que ten recoñecida unha
- Que a empresa adapte, en función dos resultados de dita avaliación, o posto de traballo as súas circunstancias ou se é necesario busque outro alternativo, de tal maneira que non se poña en perigo a el/a mesmo/a ou a terceiros, durante o desenvolvemento do seu traballo..
- Que a empresa garanta o dereito de información e participación en materia de Prevención de Riscos Laborais neste asunto en concreto.

Asdo
Delegado de Prevención

Recibín empresa:

Data:

Solicitud asesoramiento ao centro provincial de seguridade e saúde

De Delegado/a de Prevención
da Empresa domiciliada en
..... C.P Localidade

A: Responsable do Centro Provincial de Seguridade e Saúde Laboral de

Asunto: Solicitud medicións do nivel de ruído.

- O RD. 1316/1989, sobre a protección fronte ao risco do ruído, no seu artigo 1º sinala que o obxecto de este Regulamento é a “protección dos traballadores fronte o ruído durante o traballo”; e a obriga do empresario segundo o artigo 2º de dito regulamento: “o empresario esta obrigado a reducir ao nivel máis baixo, técnica e razoablemente posible, os riscos derivados da exposición ao ruído”
Ante as reiteradas solicitudes ao empresario, verbais e por escrito (das que se adxuntan copias), para que proceda a reducir os niveis de ruído no taller de Prearmamento de Módulos, éste manifesta que están baixo os límites establecidos legalmente e non poden producir danos á saúde, aportando unhas medicións realizadas anos atrás e que os traballadores dubidamos que estean vixentes na actualidade.

En vista dos motivos arriba sinalados,

SOLICITA:

- ▶ 1. Que o Centro Provincial de Seguridade e Saúde proceda a realizar unha avaliación do nivel de ruído ao que actualmente estamos expostos no Taller de Prearmamento dos Módulos.
- ▶ 2. Que nos facilite información e asesoramento sobre as medidas necesarias de protección fronte á exposición ao ruído e a súa utilización.
- ▶ 3. As consecuencias e trastornos á saúde dos traballadores debido a exposición ao ruído neste lugar de traballo.

Lugar e Data.....

Asdo.....
Delegado/a de Prevención

Rexistro interno de accidentes ou incidentes

EMPRESA _____
CENTRO DE TRABAJO _____

ACCIDENTE INCIDENTE

Data _____ Hora _____ Hora de traballo (1ª, 2ª...) _____

Testemuñas _____

Descrición _____

Aparello ou axente material causante _____

Forma en que se produciu (segundo listado do dorso)

TRABALLADOR/ES AFECTADO/S

NOME _____ APELIDOS _____

Antigüidade: Na empresa (meses) _____ No posto de traballo (meses) _____

Varón Muller Idade _____ Tipo contrato _____

Categoría profesional: _____

Ocupación: _____

Estaba no seu posto: SI NON Era o seu traballo habitual: SI NON

Desprazamento na súa xornada laboral: SI NON

Ao ir ou volver do traballo: SI NON

Parte do corpo lesionada _____

Grao da lesión: Leve Grave Moi Grave Falecemento

Recibiu asistencia en: Enfermería empresa Ambulatorio Hospital

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Outros datos de interese _____

Medidas preventivas propostas _____

Acudiu a Inspección de Traballo: NON SI Data _____

Forma en que se produciu o accidente

- 01.- Caída de persoas a distinto nivel
- 02.- Caída de persoas ao mesmo nivel
- 03.- Caída de obxectos por afundimento ou derrubamento
- 04.- Caída de obxectos en manipulación
- 05.- Caída por obxectos desprendidos
- 06.- Pisadas sobre obxectos
- 07.- Choque contra obxectos inmóviles.
- 08.- Choque contra obxectos móbiles.
- 09.- Golpes por obxectos ou ferramentas.
- 10.- Proxección de fragmentos ou partículas.
- 11.- Atrapamento por ou entre obxectos.
- 12.- Atrapamento por vuelco de máquinas, tractores ou vehículos.
- 13.- Sobreesforzos.
- 14.- Exposición a temperaturas ambientais extremas.
- 15.- Contactos térmicos.
- 16.- Exposición a contactos eléctricos.
- 17.- Exposición a substancias nocivas.
- 18.- Contactos con substancias cáusticas e/ou corrosivas.
- 19.- Exposición a radiacións.
- 20.- Explosións.
- 21.- Incendios.
- 22.- Accidentes causados por seres vivos.
- 23.- Atropelos ou golpes con vehículos.
- 99.- Ao ir ou volver do traballo.

Delegados/as de Prevención
Asdo:

Denuncia ante Inspección de Trabajo

De Delegado/a de Prevención
da Empresa domiciliada en
..... C.P. Localidade

A: Inspección Provincial de Trabajo e Seguridade Social

Asunto: Denuncia por incumplimento do RD 1316/1989 de protección fronte ao ruído.

Como delegado de prevención da empresa indicada, presento denuncia contra a mesma por posible infracción da normativa de prevención de riscos laborais e, en concreto do R.D. 1326/1989 de protección dos traballadores fronte ao ruído, xa que no Taller de Prearmamento de Módulos, situado na devandita empresa, os traballadores están sometidos a niveis de exposición diaria ao ruído que superan os 80 decibelios A., segundo o INFORME EMITIDO POLO CENTRO PROVINCIAL DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL, do que se xunta copia.

SOLICITA:

En vista dos motivos arriba sinalados, pase a realizar unha visita a dita instalación para comprobar as devanditas incidencias e si da lugar levantamento de acta de sanción por incumplimento da normativa.

Así mesmo solicito ser informado da resolución que se emita, sendo o meu enderezo a efectos de notificación

Lugar e Data

Asdo
Delegado de Prevención

ANEXO IV

Modelo de regulamento de comité de seguridade e saúde

Un modelo de regulamento do Comité de Seguridade e Saúde

Unha das prioridades fundamentais a ter en conta pola empresa, sobre todo se a súa actividade está incluída no Anexo I do R.D. 39/97 (Regulamento dos Servizos de Prevención), é a de incidir sobre a seguridade e saúde, tanto dos traballadores/as como de calquera outra persoa que puidera estar no centro de traballo, mediante a implantación de programas específicos.

Sen prexuízo de que as condicións físicas e ambientais nas que o persoal da empresa desenvolva o seu traballo deban analizarse sempre que se detecten condicións nocivas para os traballadores/as de calquera unidade, estímase imprescindible a implantación dun sistema que metodicamente avalíe as condicións de traballo coa maior amplitude posible. Deste xeito, o sistema así deseñado permitirá promover a ensinanza e divulgación das medidas de seguridade e saúde, detectar os riscos que se poidan producir, estudar as medidas a adoptar para evitalos e realizar un seguimento da adopción destas medidas.

A dirección da Empresa e os seus órganos de representación, co propósito de reducir os riscos profesionais mediante unha política de prevención tanto a nivel persoal como colectivo, consideran oportuno potenciar o funcionamento do Comité de Seguridade e Saúde, como instrumento participativo para o estudo das diferentes materias que permitan conseguir os fines sucintamente expostos con anterioridade.

É obxectivo Prioritario do Comité de Seguridade e Saúde, non só a prevención de riscos profesionais, senón tamén a promoción da mellora das condicións de traballo, debendo ter en conta ao traballador/a e o seu medio laboral de xeito integral.

Artigo 1. Ámbito de aplicación

O presente Regulamento acórdase entre os Delegados de Prevención e os representantes da Empresa, que constitúen o Comité de Seguridade e Saúde, o amparo dos artigos 38 e 39 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e concretamente no punto 3 do artigo 38 que prevé a adopción polo propio Comité de Seguridade e Saúde das súas normas de funcionamento.

Artigo 2. Composición

- ▶ O Comité de Seguridade e Saúde estará formado por ____ delegados/as de prevención, designados polo Comité de Empresa e por un número igual de representantes designados pola empresa.
- ▶ O Comité de Empresa nomeará suplentes de pleno dereito naquelas actuacións nas que os Delegados/as de Prevención titulares non poidan exercer as súas funcións. Así como se esta circunstancia se producira entre os representantes da Empresa será esta a que nomea os seus representantes.
- ▶ Asistirán ás reunións, con voz pero sen voto, aquelas figuras cuxa participación se considere necesaria por algunha das partes (xefes de mantemento, técnicos ou outros responsables do servizo de prevención alleo, responsables de equipos, encargados, etc.).
- ▶ Poderán asistir ás xuntanzas do Comité de Seguridade e Saúde, con voz pero sen voto, os delegados/as sindicais, os responsables técnicos da prevención da

empresa, os traballadores/as cunha especial cualificación ou información así como técnicos alleos con funcións de asesoramento, sempre que así o solicite algunha das representacións do Comité. A solicitude da presenza de asesores externos, realizarase por escrito dirixida ao Presidente e Secretario 24 horas antes da Reunión Ordinaria. Nas reunións extraordinarias urxentes, abondará comunicalo de xeito verbal no comezo da reunión.

- ▶ Os cargos de Presidente e Secretario recaerán respectivamente nun representante da empresa e noutro da parte social (nunca recaerán á vez nunha mesma representación do Comité).
- ▶ As competencias do Presidente serán as seguintes:
 - Convocar e reflectir os temas que corresponden á Orde do Día, presidir e moderar as reunións do Comité.
 - Coordinar a actuación do órgano que preside.
(Poderá ser substituído pola persoa que con anterioridade se designara con ese fin).
- ▶ As competencias do Secretario serán as seguintes:
 - Notificar as Reunións do Comité de Seguridade e Saúde, por encargo e visto e prace do Presidente, facendo chegar por escrito a todos os seus compoñentes, con 72 horas de antelación (salvo nas reunións extraordinarias urxentes) a Orde do Día e as fotocopias da documentación que se precise para o desenvolvemento da reunión.
 - Levantar acta das reunións, e envío das mesmas aos compoñentes do Comité e mantemento do arquivo da documentación.
(Poderá ser substituído pola persoa que con anterioridade se designara con ese fin).

Artigo 3. Competencias do Comité de Seguridade e Saúde.

O Comité de Seguridade e Saúde como órgano paritario de consulta e participación sobre seguridade e saúde laboral, participará na elaboración, posta en práctica, avaliación e revisión dos planes e programas de prevención de riscos na empresa e especificamente participará nas seguintes cuestións:

- ▶ Identificacións de riscos suxeitos a avaliación e control.
- ▶ Determinación de criterios e procedementos para a avaliación de riscos.
- ▶ Elaboración, posta en práctica, avaliación e revisión dos plans e programas de prevención.
- ▶ Estudo previo do impacto na saúde dos proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías.
- ▶ As iniciativas de melloras de condicións de traballo ou de mellora das deficiencias existentes a proposta dalgunha das partes.
- ▶ O deseño dos programas de vixilancia da saúde específicos, a avaliación dos resultados coas limitacións previstas no artigo 22.4 da L.P.R.L.
- ▶ Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para unha efectiva prevención de riscos laborais, propoñendo á empresa a mellora das condicións o a corrección das deficiencias existentes.
- ▶ Calquera outra competencia atribuída pola lexislación vixente.

Artigo 4. Facultades do Comité de Seguridade e Saúde

Para o exercicio das súas funcións, o Comité de Seguridade e Saúde estará facultado para:

- ▶ Coñecer a selección de modalidade, composición e tipo de expertos necesarios para a constitución do servizo de prevención, ben sexa interno ou externo.
- ▶ Coñecer e informar a memoria e programación anual do servizo de Prevención.
- ▶ Realizar todas as visitas a calquera dos lugares de traballo que se consideren oportunas co fin de coñecer directamente a situación relativa á prevención
- ▶ Coñecer cantos informes e estudos obteña a empresa sobre cuestións relativas á prevención, provenientes dos servizos de prevención, servizos médicos, Inspección de Traballo ou outras entidades. Así mesmo, terán acceso a toda a documentación sobre cuestións que teñan relación coas condicións de traballo e os seus riscos para a saúde.
- ▶ Coñecer e analizar os danos na integridade da saúde dos traballadores/as valorando as súas causas.
- ▶ Coñecer cantas denuncias e queixas se realicen na Empresa en materias propias da súa competencia, e as medidas adoptadas no seu caso pola empresa para solucionarlas.
- ▶ Calquera outra función atribuída pola lexislación vixente.

Artigo 5. Réxime de funcionamento

- ▶ Dado o réxime paritario do Comité de Seguridade e Saúde, todas as actuacións e decisións deberán realizarse de xeito conxunto, adoptándose os acordos, a ser posible por unanimidade.
- ▶ As reunións axustaranse á “Orde do Día”, salvo que unha das partes de representación declare a urxencia dun punto concreto.
- ▶ O pleno reunirse de forma ordinaria polo menos trimestralmente ou de xeito extraordinario cando así o solicite unha das partes de representación.
- ▶ As reunións do Comité de Seguridade e Saúde convocaranse con 72 horas de antelación, e a Orde do Día pactarase previamente entre o Presidente e o Secretario, excepto nos casos das reunións extraordinarias por motivos de urxencia. (En todo caso, calquera accidente ou dano grave ou paralización de actividades por risco grave e inminente, terán consideración de urxencia).
- ▶ A documentación que se necesite para cada reunión será aportada a cada un dos membros do Comité cando se faga a convocatoria tal e como se indica no artigo 2 no seu último punto.
- ▶ Nas convocatorias figurarán os seguintes apartados:
 - Día, lugar e hora da reunión.
 - Orde do día detallada.
- ▶ O Secretario/a levantará acta de cada reunión, recollendo o listado de asistentes e non asistentes, todos os asuntos tratados, os acordos adoptados, así como os puntos nos que non se chegara a acordo e os motivos da discordia.

- ▶ As actas faranse públicas con carácter provisional nun prazo de sete días hábiles e irán asinadas polo Presidente e Secretario do Comité. As actas definitivas aprobaranse na seguinte reunión do Comité e serán asinados polos membros do Comité. Os demais documentos que poidan ser aprobados polo Comité serán asinados por todos os membros.
- ▶ Para a válida constitución do Comité a efecto da celebración de sesións de deliberación e toma de decisións, requirirase da presenza dos _____ membros, ou no seu caso, das persoas asignadas con anterioridade para substituílos.
- ▶ A empresa dotará ao Comité de Seguridade e Saúde dos medios e apoio administrativo necesario para o correcto desempeño das súas funcións.

Artigo 6. Publicación das Convocatorias e Actas

- ▶ Poderán ser obxecto de publicidade entre os traballadores/as da Empresa en distintos medios, tanto a convocatoria na que figura a orde do día, como os acordos que se adopten nas reunións do Comité de Seguridade e Saúde.
- ▶ Os traballadores/as da Empresa poderán facer chegar as súas queixas, propostas, etc., ao Comité de Seguridade e Saúde persoalmente, por escrito ou a través de calquera outro medio que consideren oportuno.

Artigo 7. Obrigas da Empresa

- ▶ Semestralmente e en Reunión Ordinaria a Empresa presentará ao Comité de Seguridade e Saúde un informe que conteña, polo menos, os seguintes aspectos:
 - Nivel de aplicación e resultados do Plan de Prevención.
 - Resultados dos controis ambientais e actividades de vixilancia da saúde.
 - Relacións de accidentes de traballo e enfermidades profesionais (trimestrais), que permitan valorar a evolución da sinistralidade laboral.

Artigo 8. Disposición final

Estas Normas non poderán contravir a lexislación vixente.

ANEXO V

Criterios básicos para a negociación colectiva

Norma básica para a negociación colectiva

Contidos:

Elaborar un regulamento de saúde laboral da empresa ou o sector e poñelo como anexo ao convenio, tratando de mellorar os dereitos que xa recolle a Lei.

1.- Principios xerais e avaliación dos riscos (arts. 14-16 LPRL)

- ▶ Esixir que a empresa elabore un Programa integral de prevención en función dos riscos do sector ou a empresa concreta, e que estea sometido a un control periódico polos delegados/as de prevención.
- ▶ Que consten os nomes dos responsables de levar a cabo as medidas acordadas para controlar cada risco.
- ▶ Establecer datas para revisar cos responsables o grado de cumprimento da avaliación de riscos de maneira que os delegados/as poidan comprobar as melloras que se fixeron, se se fixeron nos tempos acordados e as que quedan por facer.
- ▶ Esixir non só a subministración da información necesaria sobre as condicións medio-ambientais da empresa, senón a mellora da xestión e control dos procesos produtivos, a minimización e a xestión dos residuos e o control dos produtos finais.

2.- Equipos de traballo e medios de protección individual (art. 17 LPRL)

- ▶ Especificar qué equipos de traballo hai que utilizar para cada tarefa, por exemplo cando hai que montar os andamios, cando hai que usar unha radial e non outra clase de serra. Isto será como un catálogo cos traballos da empresa e as máquinas adecuadas para cada traballo.
- ▶ Unha explicación do funcionamento ou manexo seguro destes equipos, ou unha regulación da formación que debe ser impartida aos traballadores para a correcta e segura utilización das máquinas. Tratar de poñer as horas necesarias para aprender a manexar de forma segura os equipos novos...
- ▶ Sobre os medios de protección tamén se debe especificar que traballadores/as deben usar os equipos de protección ou que traballos estarán ligados a eles, cales teñen que ser eses medios segundo o posto a desempeñar e non quedarse soamente en declarar que aos traballadores se lles debe de dotar de medios de protección adecuados.
- ▶ Dar prioridade aos medios de protección colectiva fronte aos de protección individual.

3.- Dereito de información (art. 18 LPRL)

- ▶ Nos convenios hai que precisar o alcance da información que se proporcionará aos traballadores/as e aos seus representantes sobre os riscos aos que están expostos nos diferentes postos de traballo, o procedemento ou os canles para solicitala, as vías para obtela e o tempo en que debe subministrarse.
- ▶ Especificar quen son os encargados de informar dos riscos graves e inminentes, a cualificación das actividades que supoñen riscos graves e inminentes e a conseguinte paralización da devandita actividade (mandos intermedios, encargados...).

4.- Dereitos de consulta e participación dos traballadores (art. 18 LPRL)

- ▶ Establecer outro sistema de designación dos Delegados e Delegadas de Prevención, posibilitando a elección de traballadores/as diferentes aos Delegados de Persoal e cunha dedicación exclusiva ás materias de prevención, aumentando así a representación sindical.
- ▶ Ampliar o crédito horario e os medios que poden dispoñer os Delegados de Prevención que sexan tamén Delegados/as de Persoal para poder atender dunha forma máis eficaz ás dúas funcións.
- ▶ Crear órganos específicos de representación diferentes aos establecidos na Lei, como poden ser os Delegados de Prevención Territoriais para garantir a representación e a participación dos traballadores e traballadoras naquelas empresas nas que, polo número de traballadores, non hai representación legal unitaria.
- ▶ Hai que tender a aumentar as competencias dos Delegados de Prevención, así como as dos Comités de Seguridade e Saúde.
- ▶ Crear comités alternativos en empresas que contén con menos de 50 traballadores/as ou subcomités en centros de traballo dunha mesma empresa ou para as distintas actividades que se desenvolven dentro da mesma.
- ▶ A lexislación permite tamén a creación dunha Comisión de Seguridade e Saúde de ámbito sectorial, de carácter paritario, para o seguimento dos acordos do convenio na materia e avaliación da aplicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais.
- ▶ Respecto aos Servizos de Prevención pódense establecer os criterios para a determinación dos medios persoais e materiais dos servizos de prevención propios, o número de traballadores designados polo empresario para levar a cabo actividades de prevención e o tempo e medios de que dispoñan, en función dos riscos aos que están expostos os traballadores.
- ▶ Introducir cláusulas que recorden a necesidade de participación dos Comités de Seguridade e Saúde ou dos delegados de prevención na elección dos servizos de prevención alleos.
- ▶ Especificar nos convenios que os representantes dos traballadores e traballadoras en materia de saúde laboral teñen dentro das súas competencias a participación activa na organización e posta en marcha de todas aquelas medidas e actuacións para a mellora da seguridade e das condicións de traballo nas empresas.

5.- Dereito de formación (art. 19 LPRL)

- ▶ Desenvolver un programa xeral de formación en prevención de riscos laborais de asistencia obrigatoria para todos os traballadores e traballadoras, con especial incidencia nos riscos concretos da empresa ou sector que se trate. Este programa ten que incluír tamén a formación necesaria para actuar en caso de emerxencia.
- ▶ Detallar a maneira e a periodicidade en que se levará a cabo a formación que o empresario está obrigado a facilitar aos Delegados/as de Prevención.
- ▶ Concretar os contidos e o número de horas desta formación e se vai realizarse fora ou dentro da empresa, en horas de traballo ou noutras horas e, neste caso, a maneira de recuperar esas horas.
- ▶ Tratar de establecer un número de horas anuais para que os delegados/as acudan a cursos ou congresos para a actualización da súa formación.

6.- Risco grave e inminente (art. 21 LPRL)

- ▶ Precisar que o traballador/a terá dereito a interromper a súa actividade e abandonar o lugar de traballo en caso necesario, cando considere que a dita actividade entraña un risco grave e inminente. E que non poderán sufrir prexuízo ningún derivado da adopción desta medida.
- ▶ As perdas económicas directamente ocasionadas por estas paralizacións de obras serán por conta da empresa, aboándose a totalidade dos haberes, sen que en ningún caso poida ser afectado o traballador/a.
- ▶ Posibilidade do traballador/a de recorrer ao Comité de Seguridade e Saúde cando exista un risco demostrado sen que sexa necesario que se trate dun risco grave e inminente.

7.- Vixilancia da saúde (art. 22 LPRL)

En primeiro lugar hai que advertir que os convenios non poderán impoñer a obrigatoriedade dos recoñecementos médicos (excepto nos casos que xa contempla a lei). Hai que ter claro que os recoñecementos médicos é obrigatorio que os oferte o empresario, pero son voluntarios para os traballadores e traballadoras.

Hai que ter coidado tamén coas cláusulas dalgúns convenios que establecen obrigatoriedade dun recoñecemento médico previo á contratación, xa que poden ser utilizados como unha fase máis do proceso de selección, vulnerando o principio de non discriminación do posible traballador cando aínda non hai unha relación laboral.

- ▶ O que hai que concretar na negociación colectiva é a periodicidade na que se ofertarán os recoñecementos así como prever a posibilidade de que sexan os mesmos traballadores/as os que os soliciten, que servizos médicos os levará a cabo, e deixar claro que estes recoñecementos teñen que ser específicos segundo o tipo de traballo que se realice e os produtos que se usan. Existen regulamentos e protocolos (Ministerio de Sanidade) que especifican o tipo de probas das que consta un determinado recoñecemento en función do tipo de traballo, pero os convenios deben citar polo menos que se fagan conforme a eses protocolos, e por suposto considerando o respecto á dignidade dos traballadores e traballadoras.
- ▶ Garantir que as revisións médicas nas empresas se realicen atendendo ás necesidades de saúde e peculiaridades das traballadoras, incluíndo as revisións xinecolóxicas.
- ▶ Nos centros de traballo con máis de 50 traballadores/as teñen obriga de establecer un local destinado aos primeiros auxilios e outras atencións sanitarias, pero é conveniente formalizar esta obriga a través do convenio, e tratar de conseguir un local en empresas con menos traballadores/as.
- ▶ Tamén por medio dos convenios se poden establecer programas de axuda aos traballadores con problemas de alcohol, drogas ou ludopatías, sempre dentro do respecto á dignidade e a intimidade das persoas afectadas.

8.- Traballadores especialmente sensibles a determinados riscos (art. 25 LPRL)

- ▶ Concretar a protección dos traballadores e as traballadoras especialmente sensibles, adoptando medidas como o cambio de posto de traballo ou que facer se non hai un posto adecuado a esa situación.
- ▶ Establecer un catálogo de postos de traballo exentos de riscos para que no seu momento poidan ser ocupados por traballadores/as que debido ás súas circunstancias non sexa aconsellable que continúen no seu posto habitual.

- ▶ Para os traballadores que prestan a súa actividade con determinadas máquinas, ou os que están sometidos a unha situación de estrés laboral poderá acordarse nos convenios a periodicidade, duración e condicións de organización dos cambios de actividade e as pausas necesarias. A mobilidade funcional co propósito de evitar a reiteración e monotonía de determinados postos de traballo, establecendo un sistema de organización do traballo que permita intercambiar as diferentes funcións co fin de non permanecer demasiado tempo continuo no mesmo posto.
- ▶ Incorporación da definición de acoso sexual e laboral e unha declaración contra os mesmos, ademais de establecer mecanismos de denuncia e de resolución do proceso.
- ▶ En relación cos traballos especialmente penosos, tóxicos ou perigosos, cabe pactar unha limitación de xornada, ou a prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias.
- ▶ O convenio pode ampliar a aplicación das regras sobre mobilidade funcional para favorecer a reintegración a la empresa das persoas que sufriron unha determinada patoloxía e, trala súa curación, existe un risco acreditado de que se continúa no mesmo posto de traballo se lle vai a reproducir.

9.- Traballadoras en situación de maternidade (art. 26 LPRL)

- ▶ As medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que dera a luz ou en período de lactación están incluídas no ordenamento laboral, pero o convenio é o instrumento idóneo para determinar a relación dos postos de traballo exentos de riscos que poden ocupar.
- ▶ Inclusión de anexos que recollan nos convenios a lista de axentes químicos, físicos e biolóxicos susceptibles de causar prexuizos á saúde da traballadora ou do feto.

10.- Traballo dos menores (art. 27 LPRL)

- ▶ A negociación colectiva pode incluír dereitos que están recoñecidos pola Directiva 94/33/CE pero aínda non foron traspostos á nosa lexislación, como a prohibición do traballo nocturno aos mozos, o período mínimo de descanso de 14 horas consecutivas por cada período de 24 horas, ou o descanso anual. Ao estar conectados coa prevención de riscos laborais, sería desexable que os convenios incluíran estes dereitos para os menores, así como a avaliación dos postos de traballo a desempeñar por eles.

11.- Relacións de traballo temporal, de duración determinada e de ETT's (art.28 LPRL)

- ▶ O grupo dos traballadores eventuais é o máis “perigoso” en relación cos riscos laborais, fundamentalmente pola súa falta de capacitación e experiencia. Polo tanto é na negociación colectiva onde se debe establecer o catálogo de postos de traballo de especial risco, incorporando determinadas prohibicións.

12.- Responsabilidades do mando intermedio na negociación colectiva

O convenio colectivo pode servir para fixar atribucións expresas aos mandos intermedios. Algún convenio xa recolle de maneira explícita obrigas concretas de seguridade e saúde para os mandos intermedios, así o convenio colectivo Repsol Petróleo responsabiliza expresamente ao mando intermedio, entre outras funcións: “...da conservación das instalacións, seguridade e disciplina do persoal ás súas ordes”.

A través do capítulo de faltas cometidas polos traballadores, deberíamos de citar que os mandos intermedios estarían obrigados ao exercicio regular e adecuado do poder de dirección delegado do empresario.

Sería bo recoller como falta “tolerar que os subordinados infrinxan as normas de seguridade e hixiene no traballo”, o que implicaría unha actitude dirixente á hora de vixiar o cumprimento das normas por parte dos traballadores ao seu cargo.

Tipificar tamén como falta as ordes dadas polos mandos intermedios que supoñan un risco para a seguridade e saúde dos traballadores.

Non evitar un feito punible significaría unha boa dose de control e disciplina dirixida aos traballadores por parte do mando.

13.- Compensación económica. Pluses

Partindo de que o correcto será camiñar cara a unha cultura preventiva e non compensatoria do dano, non podemos perder de vista que existen moitas diferencias entre profesións dentro da mesma empresa que repercuten na calidade de vida no traballo e como consecuencia, necesitan unha cobertura económica maior, para elo, consideramos que:

O Salario é a contraprestación do traballo. É a prestación básica do empresario correlativa coa prestación básica do traballador. Niso reside a esencia do salario.

O Estatuto dos Traballadores chama “complementos salariais” aos salarios así cualificados e a súa variedade é extremada. O Artigo 26.3 do E.T. cita: “Mediante a Negociación Colectiva... se terminará a estrutura do salario....e no seu caso, complementos salariais fixados en función de circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador, ao traballo realizado... non tendo carácter de consolidábeis, salvo acordo en contrario os que están vinculados ao posto de traballo.

Na maioría dos Convenios estudados no 79 % NON SE Reflicte cal é o tipo de traballo que pola confluencia de unha ou varias circunstancias, xera o dereito a percibir o plus correspondente. No 74 % deles nin sequera se reflicte en quen recae a responsabilidade de clasificar os traballos en función da súa natureza, o que pode dar lugar a que aínda reflectido o plus en Convenio, este non se abone pola falla de clarificación.

Temos logo que: definir os traballos e as profesións en función da penosidade da súa realización, tendo en conta ademais a zoa onde se realiza, e contando con que en algúns casos a perigosidade, penosidade e/ou toxicidade pode chegar a ter repercusións noutros traballadores aos que non se lle recoñece dito concepto, pero si están expostos ao risco.

Para fixar cláusulas compensatorias teremos en conta a nocturnidade, sempre e cando a xornada laboral non se desenvolva permanentemente nese turno.

14.- Outras compensacións

Tendo en conta que o accidente de traballo e a enfermidade profesional son consecuencia dunha irregulares condicións de traballo e sen menoscabo doutras indemnizacións e/ou compensacións, os Convenios Colectivos deberán reflectir complementos á prestación da Seguridade Social ata o 100% dos conceptos retributivos cobrados ata o momento do accidente e baixa médica.

Neste apartado, temos que chamar a atención das novas estratexias da patronal, tendentes a incentivar aos traballadores e traballadoras que nun período determinado, non presenten baixa médica, o que pode provocar situacións de non baixa a pesares de padecer as consecuencias dun accidente de traballo.

ANEXO VI
Lei 14/2007 pola que se crea e
regula o Instituto Galego de
Seguridade e Saúde Laboral

Exposición de Motivos

A Constitución Española de 1978, no seu artigo 40.2, establece, como un dos principios rectores da política social e económica a obriga dos poderes públicos de velar pola seguridade e hixiene no traballo e no seu artigo 35 recoñece o dereito ao traballo, o que implica o fomento dunhas condicións laborais dignas e seguras. No seu artigo 149.1.7 atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución por parte das comunidades autónomas. O Estatuto de autonomía de Galicia, aprobado pola Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, establece no seu artigo 29, epígrafe 1, que lle corresponde á Comunidade Autónoma de Galicia a execución da lexislación básica do Estado en materia laboral.

A normativa estatal vixente, en materia de seguridade e saúde laboral, está constituída basicamente pola Lei 31/1995, de 8 de novembro de prevención de riscos laborais, que traspuxo ao ordenamento xurídico español a Directiva marco 89/391/CEE, que contén o marco xurídico xeral no que opera a política de prevención comunitaria. A Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, abandona a vella acepción de seguridade e hixiene no traballo, optando por un novo sistema da organización da seguridade no traballo baseado na consideración da prevención de riscos laborais como actividade integrada no conxunto das actividades da empresa e destacando os dereitos de consulta e participación das traballadoras e traballadores. A Lei 54/2003, de 12 de decembro, de Reforma do Marco Normativo da Prevención de Riscos Laborais, reafirmou a necesidade de fomentar a cultura preventiva para garantir o cumprimento máis real e efectivo da normativa de prevención de riscos laborais.

A Comunidade Autónoma de Galicia no exercicio das súas competencias de execución da lexislación básica nesta materia mediante o Decreto 449/1996, de 26 de decembro, en aplicación do artigo 12 da citada Lei 31/1995, regulou o Consello Galego de Seguridade e Hixiene no Traballo.

Polo Decreto 200/2004, de 29 de xullo, creouse o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral e regulou o agora chamado Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

Coa aprobación do citado Decreto a Comunidade Autónoma de Galicia separábase da opción xa daquela maioritaria entre as Comunidades Autónomas, pois as mesmas no exercicio das súas competencias en materia de execución optaban preferentemente pola creación de organismos con independencia funcional e personalidade xurídica diferenciada.

O Decreto 539/2005, do 20 de outubro, valorando negativamente a experiencia do Instituto creado polo Decreto 200/2004, ao sinalar que supoñía unha duplicidade orgánica e funcional que impediu a súa operatividade e funcionamento e rexeitando a súa configuración xurídica e dotación de medios, procedeu a súa supresión, anunciando xa a intención do novo Goberno de Galicia de proceder, a través dun proceso de negociación cos axentes económicos e sociais de Galicia, á elaboración dun proxecto de lei cun novo modelo de instituto, dotado de personalidade xurídica propia e plena capacidade de obrar para ou cumprimento dos seus fins.

Impulsado polo novo Goberno o proceso de Diálogo Social de Galicia, creáronse no marco do mesmo as correspondentes Mesas Sectoriais de traballo, sendo a primeira delas a dedicada a políticas de emprego, prevención de riscos e economía social. Elaborado pola Dirección Xeral de Relacións laborais un primeiro documento de creación dun instituto galego de seguridade e saúde Laboral, tendo xa á vista as manifestacións dos axentes sociais, iniciouse un proceso de diálogo na Mesa Sectorial, que culminou co apoio unánime dos axentes sociais ao anteproxecto de lei de creación do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, que superando as disfuncións e limitacións do anterior modelo o configura como un organismo autónomo que con personalidade xurídica propia, autonomía funcional e plena capacidade de obrar ten por obxecto a mellora das condicións de traballo para a evitación ou, no seu defecto, o control en orixe, dos riscos inherentes ó traballo. Igualmente; o proxecto busca impulsar a acción do Instituto mediante a ampliación dos seus fins e funcións e a procura da ampliación dos seus medios e da especialización e formación do seu persoal.

A convicción de que a prevención de riscos laborais é, como se recolle na lexislación de función pública, unha área de actividade que require coñecementos técnicos especializados, fai necesario a creación de novas escalas de persoal funcionario coa correspondente preparación específica nas disciplinas da prevención.

E así que para dar resposta a esa necesidade, dentro da administración xeral créanse as escalas superior e técnica de seguridade e saúde no traballo buscando a especialización tanto nos conceptos xerais de carácter xurídico e de tecnoloxía e ciencia como na regulación concreta da prevención e no conxunto das disciplinas ou especialidades técnicas non médicas que integran a actividade preventiva .

Dentro da administración especial, a creación das escalas superior e técnica de saúde laboral obedece á necesidade de especialización singular no aspecto sanitario da prevención, especialización neste caso moi vinculada á titulacións oficiais específicas.

Nace pois o novo Instituto co respaldo da súa aceptación social e co propósito de servir de canle para o encontro e participación de todos os sectores da sociedade, especialmente os interlocutores sociais, pois soamente, dende o coñecemento e a participación da sociedade poderán ter froito as políticas e accións dirixidas a incidir sobre a conciencia colectiva da sociedade.

Cumpre, asemade, desenvolver nesta Lei as esixencias derivadas do principio de integración da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, conforme ao establecido no artigo 6, e concordantes, da Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes e o Título V da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. A intención da Lei de regular a participación dos axentes sociais na prevención de riscos laborais supón así mesmo a regulación do Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral, regulando a súa composición e ampliando os seus fins e funcións.

O anteproxecto de lei foi remitido para os preceptivos informes ó Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral e ó Consello Galego de Relacións Laborais.

En conclusión, a Lei configura un Instituto con personalidade e autonomía, dirixido á colaboración e encontro da Administración e axentes sociais que ao servizo deles debe supoñer un instrumento eficaz para avanzar na eliminación ou redución en orixe dos riscos inherentes ó traballo.

Capítulo 1

Do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral

Artigo 1. *Creación e natureza xurídica*

1. Créase o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral, como organismo autónomo dos previstos no artigo 11.b) do Decreto lexislativo 1/1999, do 7 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de réxime financeiro e orzamentario de Galicia, adscrito organicamente á consellería competente en materia de traballo, que se configura como un órgano técnico en materia de prevención de riscos laborais.
2. Para o cumprimento dos seus fins, o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral goza de personalidade xurídica propia, autonomía funcional e plena capacidade de obrar, dispón de patrimonio propio e rexerase en primeiro lugar polo disposto na presente lei e normativa que se dite no seu desenvolvemento e, subsidiariamente, pola normativa aplicable aos organismos autónomos da Xunta de Galicia.

Artigo 2. *Ámbito de actuación*

O Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral estende súa actuación a todas as empresas e á totalidade de persoal traballador, homes e mulleres, respecto dos centros de traballo radicados na Comunidade Autónoma de Galicia, incluídas as Administracións Públicas e o persoal ao seu servizo.

Especificamente inclúe na súa actuación as cooperativas de traballo asociado e as demais cooperativas en relación aos seus socios e socias de traballo.

Así mesmo levará a cabo actividades de promoción da prevención de riscos laborais en relación coas traballadoras e traballadores por conta propia e o conxunto da poboación.

Artigo 3. *Fins*

1. Correspóndelle ao Instituto a xestión e coordinación das políticas que nas materias de seguridade, hixiene, e saúde laboral establezan os poderes públicos da comunidade autónoma, para a mellora das condicións de traballo co obxecto de eliminar ou reducir en orixe os riscos inherentes ao traballo.
2. Para o cumprimento dos seus fins o Instituto:
 - a. Desenvolve accións de información, divulgación e formación, en materia preventiva.
 - b. Realiza o asesoramento e control das accións técnico-preventivas, sen prexuízo das competencias da Inspección de Traballo e Seguridade Social, dirixidas á diminución dos riscos laborais, accidentes de traballo e enfermidades profesionais que se realicen nas empresas para elevar a protección da seguridade e saúde das traballadoras e traballadores.
 - c. Presta ás empresas, traballadoras e traballadores, administracións públicas, sindicatos, asociacións empresariais e demais axentes económicos e sociais asesoramento e asistencia técnica para o mellor cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.
 - d. Realiza o seguimento e coordinación de accións en materia de prevención de riscos laborais dos diferentes departamentos da Administración autonómica.
 - e. Fomenta a prevención de riscos laborais a través do seu tratamento como materia horizontal no ensino regrado e non regrado.

Artigo 4. Funcións

O Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral realizará as seguintes funcións:

- a. Analizar e investigar as causas e factores determinantes dos riscos laborais, accidentes de traballo e enfermidades profesionais, abordando o seu estudo preventivo e propoñendo, no seu caso, medidas correctoras.
- b. Coñecer, tratar, elaborar e difundir os informes e datos estatísticos sobre sinistralidade laboral e condicións de traballo.
- c. Elaborar, promover e desenvolver programas de investigación sobre métodos e técnicas de seguridade e saúde no traballo.
- d. Promover a efectividade do principio de igualdade entre homes e mulleres, considerando as variables relacionadas co sexo na estatística, o estudo e a investigación dos riscos laborais, co obxecto de detectar e previr as posibles situacións nas que os danos derivados do traballo poidan aparecer vinculados co sexo das persoas traballadoras.
- e. O asesoramento técnico para a elaboración e reforma da normativa en materia de seguridade e saúde no traballo e a elaboración de recomendacións sobre condicións de traballo dos grupos especiais de risco.
- f. A colaboración e asesoramento técnico á autoridade laboral, á Inspección de Traballo e Seguridade Social, e ás autoridades xudiciais e institucións públicas que o demanden.
- g. A realización de plans e cursos de formación e accións informativas en relación coa seguridade e saúde laborais.
- i. Apoiar e promover as actividades desenvolvidas polo empresariado e persoal traballador, e as súas respectivas organizacións representativas, en orde á mellora das condicións de seguridade e saúde no traballo, a investigación e fomento de novas formas de protección e a promoción de estruturas eficaces de prevención.
- j. Estudio e vixilancia sobre as condicións de traballo que poidan resultar nocivas ou insalubres durante os períodos de embarazo e lactación da muller traballadora, para acomodar en caso necesario a súa actividade laboral a un traballo compatible durante os períodos referidos.
- k. Programar e realizar controis xerais e sectoriais sobre niveis de seguridade, hixiene e condicións de saúde nas empresas, prestándolles a estas e ás persoas representantes legais das traballadoras e traballadores o asesoramento pertinente e comunicándolles as correccións necesarias que haxa que efectuar para elevar ditos niveis.
- l. Realizar estudos, informes e asesoramento técnico sobre postos, locais e centros de traballo, materias primas e produtos intermedios e finais, na medida en que poidan supoñer riscos para a saúde das traballadoras e traballadores.
- ll. Asesorar e avaliar o funcionamento dos órganos técnicos das empresas en materia de seguridade, hixiene e saúde laborais.
- m. A realización dos informes técnicos para a acreditación ou autorización dos servizos de prevención alleos, entidades formativas e persoas ou entidades especializadas para efectuar auditorías ou avaliacións dos sistemas de prevención, agás nas materias que son competencia da Administración sanitaria. O seguimento das súas actuacións, comunicando á autoridade laboral as desviacións observadas.
- n. Participar na vixilancia epidemiolóxica da saúde laboral en coordinación coa autoridade sanitaria a nivel estratéxico e operativo, e no seu caso elaborar coa autoridade sanitaria un mapa de riscos laborais que sirva de instrumento para planificar a debida política de prevención.

- ñ. Prestar á Administración sanitaria asesoramento e asistencia técnica na autorización e na verificación do mantemento das condicións da autorización sanitaria dos servizos de prevención propios e alleos e na avaliación da súa actividade sanitaria.
- o. Colaborar coa consellería competente en materia de seguridade industrial e mineira no que poida afectar á seguridade e saúde do persoal traballador.
- p. Colaborar co autoridade educativa para implantar en tódolos ciclos e niveis formativos programas educativos de prevención de riscos laborais.
- q. Colaborar coa Inspección de Traballo e Seguridade Social nas actuacións referentes ás condicións materiais e técnicas de seguridade e saúde laboral, e nas de comprobación e control, no seu caso:
- r. En xeral, a coordinación coas consellerías con competencias concorrentes en materia de seguridade e saúde no traballo, así como co Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo e a Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.
- s. Cantas outras sexan necesarias para o cumprimento dos fins de prevención e promoción da seguridade e saúde no traballo nos termos establecidos na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Artigo 5. Órganos do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral

Os órganos de dirección e xestión do Instituto son:

- a. A dirección.
- b. A comisión de Goberno.

Artigo 6. A dirección do instituto

1. A dirección do Instituto corresponderá a persoa que con categoría de director ou directora xeral se nomee por decreto da Xunta de Galicia, por proposta da persoa titular da consellería competente en materia de traballo, logo de consulta ás organizacións representadas no Consello.
2. Correspóndelle á dirección do instituto.
 - A representación institucional do Instituto.
 - Dirixir os servizos administrativos do Instituto e desenvolver a xefatura do todo o persoal ó servizo do mesmo.
 - Autorizar os gastos necesarios e ordenar os pagos correspondentes do Instituto.
 - A elaboración do borrador do anteproxecto de orzamento para a presentación á Comisión de Goberno.
 - A representación legal do instituto.
 - Actuar como órgano de contratación e subscribir os convenios e acordos que corresponda.
 - A elaboración da memoria anual para a súa remisión á Comisión de Goberno.
 - Proporcionarlles ás consellerías con competencias concorrentes na materia de seguridade e saúde laboral canta información precisen para o desenvolvemento das súas funcións.
 - Asistir ás reunións do Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral facilitándolle canta información sexa precisa para o desenvolvemento das súas funcións.
 - O exercicio das facultades non atribuídas especificamente a outros órganos.

Artigo 7. A comisión de goberno

1. A comisión de goberno do Instituto estará integrada, ademais de polo/a director/a xeral con competencias en materia de relacións laborais, que exercera a súa presidencia e como tal terá voto de calidade, por once membros, cinco en representación da Administración e seis en representación dos axentes sociais.

Entre as persoas representantes da Administración figurarán necesariamente dúas en representación das consellerías con competencias en materia de sanidade e industria, con nivel de dirección xeral, que ostentarán as vicepresidencias, e a persoa titular da dirección do propio Instituto.

Das seis persoas representantes dos axentes sociais tres serán designadas por proposta das organizacións empresariais máis representativas da comunidade autónoma e tres por proposta das organizacións sindicais máis representativas da comunidade autónoma.

2. Os membros da Comisión de Goberno, agás o director ou directora, se nomearán pola conselleira ou conselleiro competente en materia de traballo por proposta das consellerías e das organizacións respectivas.
3. Actuará como secretario ou secretaria da Comisión, con voz pero sen voto, unha persoa pertencente ao funcionariado, que ostente un rango non inferior á xefatura de servizo, que se nomeará ao efecto pola Dirección do Instituto entre o persoal do mesmo. Do mesmo xeito e cos mesmos requisitos nomearase o substituto ou substituta.

Artigo 8. Funcións da comisión de goberno

Correspóndelle á Comisión de Goberno, máximo órgano de dirección do Instituto:

- a. O establecemento dos criterios xerais de actuación en materia de seguridade e saúde laboral na comunidade autónoma, en virtude das políticas, programas e plans que estableza o Consello da Xunta de Galicia.
- b. Establecer as liñas xerais de actuación do Instituto e aprobar o plan anual de actividades.
- c. Aprobar o anteproxecto de orzamento anual.
- d. A elaboración do seu propio regulamento orgánico de funcionamento.

Artigo 9. Desenvolvemento da estrutura orgánica do Instituto

O instituto e os seus órganos de dirección terán un ámbito territorial de actuación que abarca toda a Comunidade de Galicia, así mesmo existirán órganos de ámbito territorial provincial que asumirán as funcións dos actuais centros provinciais de Seguridade e Saúde Laboral

Poderán constituírse laboratorios de referencia ou unidades especializadas para atender determinadas funcións, con ámbito específico e sede nos centros territoriais ou no órgano central.

O Instituto Galego de Seguridade e Saúde laboral incluírá as áreas de: seguridade no traballo, hixiene industrial, ergonomía, psicosocioloxía aplicada, formación, divulgación e documentación, medicina do traballo e epidemioloxía, e de estudos.

Poderá crearse unha unidade administrativa de programas inter-departamentais para facilitar a coordinación coas distintas autoridades e organismos competentes en materia de prevención de riscos laborais, podéndose adscribir a ela o persoal da Xunta de Galicia que sexa necesario.

Artigo 10. Réxime económico

1. O Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral disporá, para o cumprimento dos seus fins, dos seguintes recursos:
 - a. As cantidades que se lle asignen nos orzamentos xerais da comunidade autónoma.
 - b. Os bens e dereitos que constitúan o seu patrimonio e os rendementos deste.
 - c. As subvencións e outras achegas públicas ou privadas.
 - d. As contraprestacións derivadas dos convenios de que sexa parte.
 - e. Os prezos e taxas que teña dereito a percibir como consecuencia do exercicio das súas actividades.
2. Terán carácter de patrimonio adscrito os bens e dereitos de titularidade da Comunidade Autónoma cedidos mediante acordo de adscrición.
3. O seu réxime orzamentario e contable axustarase ao texto refundido da Lei de réxime financeiro e orzamentario de Galicia.

Artigo 11. Do persoal e da contratación.

O persoal ao servizo do Instituto será funcionario ou laboral nos mesmos termos que os establecidos pola normativa aplicable no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, de acordo co establecido na correspondente relación de postos.

A contratación do instituto rexerase polas normas xerais de contratación das administracións públicas.

Artigo 12. Procedementos

1. Os actos administrativos ditados pola persoa que ostente a dirección do Instituto poderán ser obxecto de recurso de alzada ante o conselleiro ou da conselleira competente en materia de relacións laborais. A resolución ditada poñerá fin á vía administrativa, e poderá ser obxecto dos recursos previstos na lexislación xeral sobre o procedemento administrativo e sobre a xurisdición contencioso-administrativa.
2. O recurso extraordinario de revisión será interposto ante o conselleiro ou conselleira competente en materia de relacións laborais.
3. O exercicio das accións civís e laborais rexerase polas normas específicas, sen prexuízo de solicitar os informes que considere oportunos á dirección do Instituto.

Capítulo II

Do Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral

Artigo 13. Natureza e fins

1. O Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral configúrase como o órgano de participación e asesoramento da administración da Xunta de Galicia de todos os axentes implicados na prevención dos riscos laborais.
2. Singularmente correspóndelle ao Consello servir de canle para a participación do empresariado e traballadoras e traballadores, a través das súas organizacións máis representativas, na planificación, programación, organización e control da xestión relacionada coa mellora das condicións de traballo e a protección da seguridade e saúde do persoal traballador.

Artigo 14. Funcións

Para o cumprimento dos seus fins o Consello terá, entre outras, as seguintes funcións:

A. Funcións de carácter consultivo e de participación.

1. Coñecer e informar, con carácter previo á súa aprobación, os programas e plans de actuación que, en materia de seguridade e saúde no traballo, estableza o Consello da Xunta de Galicia.
2. Propoñer liñas xerais de actuación do instituto e proxectos de actuación.
3. Estudiar e propoñer plans estratéxicos de actuación de aplicación plurianual.
4. Informar previamente a proposta do regulamento orgánico e funcional do instituto e o cadro de persoal.
5. Informar os programas de actuación en materia de seguridade e saúde no traballo cuxa execución lle corresponda ao instituto.
6. Emitir ditame non vinculante ás propostas de modificación desta lei.
7. Coñecer e emitir informe sobre os asuntos que a persoa que ostente a presidencia someta á súa consideración.

B. Funcións de control, impulso e proposta.

1. Impulsar as actividades de planificación e programación do instituto, incluíndo a proposta de aprobación de plans plurianuais de prevención de carácter estratéxico e ámbito en toda a comunidade.
2. O control e supervisión sobre a execución dos programas e a xestión dos servizos do Instituto, podendo recadar da dirección xeral canta información precise.
3. Aprobar a memoria anual correspondente ao exercicio anterior, dentro do primeiro semestre do ano natural.
4. Formular propostas ás consellerías con competencias en materia de prevención de riscos laborais e á Comisión Territorial da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
5. Coñecer da sinatura, desenvolvemento e execución de todos os convenios e acordos de colaboración entre o instituto e outras administracións públicas ou entidades públicas ou privadas, así como a proposta daqueles que a propia Comisión considere axeitados.
6. Aprobar o seu regulamento de funcionamento interno.

Artigo 15. Composición

- A. O Consello estará formado por dezaoito vogais: seis en representación da Administración, seis en representación dos axentes económicos e seis en representación dos axentes sociais.
- a. Das seis persoas representantes da Administración, tres o serán por razón do seu cargo: as persoas titulares da consellería e a dirección xeral con competencias na materia de relacións laborais, a quen corresponderán a presidencia e a vicepresidencia, respectivamente, e a persoa titular da dirección territorial da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- As tres persoas vogais restantes nomearanse por orde do mesmo conselleiro ou a mesma conselleira, debendo figurar entre elas unha persoa representante da autoridade sanitaria, outra da consellería competente en materia de seguridade industrial e minas, e outra en representación da consellería a que estea adscrito o servizo de prevención constituído en cumprimento do deber da Administración de protección do persoal ao seu servizo fronte os riscos laborais, nomeadas por proposta dos correspondentes conselleiros ou conselleiras.
- b. As seis persoas vogais nomeadas en representación dos axentes económicos o serán mediante orde do conselleiro ou conselleira competente en materia de relacións laborais por proposta das organizacións empresariais máis representativas.
- c. As seis persoas vogais en representación dos axentes sociais se nomearán mediante orde da persoa titular da consellería competente en materia de relacións laborais, por proposta das organizacións sindicais máis representativas.
- A designación de vogais se realizará de xeito que, considerado no seu conxunto o Consello, resulte cunha composición equilibrada entre mulleres e homes.
- B. Actuará como secretario ou secretaria do Consello, con voz e sen voto, un funcionario ou funcionaria dos grupos A ou B con destino na dirección xeral competente en materia de relación laborais, nomeado/a ó efecto pola presidencia.
- C. O director ou directora do Instituto asistirá con voz pero sen voto ás reunións do Consello, co obxecto de facilitar tanta información se lle demande e garantir o exercicio das funcións de control polo Consello.

Artigo 16. Dos grupos de traballo do consello galego de seguridade e saúde laboral

1. O Consello poderá constituír os grupos de traballo que de forma temporal ou permanente estime preciso para o mellor cumprimento dos seus fins, coas funcións que se definan en cada caso pola persoa titular da propia Consellería.
2. Os grupos de traballo poderán ser de carácter sectorial, territorial ou temático.
3. Na súa composición seguirase a mesma representatividade que no Consello. Poderán, así mesmo, formar parte destes grupos de traballo representantes das cooperativas galegas, das traballadoras e traballadores autónomos e das administracións públicas de Galicia, así como doutros colectivos, no caso que se estime necesario polo Consello.

Na composición destes grupos gardarase unha composición equilibrada entre mulleres e homes.

Disposición adicional primeira. Integración dos centros provinciais de Seguridade e Saúde Laboral

Os actuais centros provinciais de Seguridade e Saúde Laboral intégranse na estrutura orgánica do Instituto como órganos periféricos do mesmo adscribíndose ao Instituto os correspondentes bens e dereitos coa subrogación nos dereitos e obrigas de titularidade daqueles.

Disposición adicional segunda. Integración do persoal no Instituto

O persoal ao servizo da Administración da comunidade autónoma que á entrada en vigor desta lei estivese prestando os seus servizos con carácter definitivo nos centros provinciais de Seguridade e Saúde Laboral quedará integrado no instituto. Así mesmo, poderá ser integrado o persoal da Dirección Xeral de Relacións Laborais, que realice funcións atribuídas por esta lei ao instituto de conformidade co que se determine regulamentariamente.

Disposición adicional terceira. Aprobación do Regulamento orgánico e funcional do Instituto

No prazo máximo de seis meses dende a publicación desta lei, elevarase ao Consello da Xunta, para a súa aprobación, o regulamento orgánico e funcional do Instituto.

Disposición adicional cuarta. Actuación do persoal técnico habilitado

No exercicio das súas funcións comprobatorias e de control, o funcionariado técnico habilitado conforme ao establecido no real decreto 689/2005, de 10 de xaneiro, polo que se modifica o Regulamento de Organización e Funcionamento da Inspección de Traballo e Seguridade Social e, na normativa autonómica que se dite, dependerá na execución das súas funcións da autoridade laboral que lle confira a habilitación.

Disposición adicional quinta. Creación das novas escalas de seguridade e saúde laboral

A. Creación. Ao abeiro do disposto no artigo 20 da Lei 4/1988, de 26 de maio, da función pública de Galicia, créanse as seguintes escalas de funcionariado:

a. Da administración xeral:

1. Dentro do corpo superior de Administración da Xunta de Galicia, grupo A, créase a escala superior de seguridade e saúde no traballo.
2. Dentro do corpo de xestión de Administración da Xunta de Galicia, grupo B, créase a escala técnica de seguridade e saúde no traballo.

Para o ingreso nelas requíranse as titulacións de doutor/a, licenciatura, enxeñería, arquitectura ou equivalente, para a escala do grupo A, e de enxeñería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica, formación profesional de terceiro grao ou equivalente para a escala do grupo B.

Así mesmo, requírase, en ambos supostos, o título de técnico ou técnica con formación en nivel superior, nas tres especialidades, conforme establece o Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.

Segundo os respectivos corpos, as funcións destas escalas serán exercer os labores técnicos en materia de prevención de riscos laborais de acordo co disposto na lexislación de prevención de riscos laborais e singularmente nos artigos 7.1 e 9.2 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, nas áreas de seguridade no traballo, hixiene industrial e ergonomía e psicosocioloxía aplicada, sen prexuízo das funcións que en materia mineira exerzan o persoal funcionario con competencias en prevención de riscos laborais da Consellería competente nesta área.

b. Da administración especial:

1. Dentro do corpo facultativo superior da Xunta, grupo A, créase a escala superior de saúde laboral.

2. Dentro do corpo facultativo de grao medio da Xunta de Galicia, grupo B, créase a escala técnica de saúde laboral.

Para o ingreso na escala superior de saúde laboral será necesaria a titulación de doutor/a ou licenciado/a en medicina e cirurxía e título de médico/a especialista na especialidade de medicina do traballo ou a diplomatura en medicina de empresa.

Para o ingreso na escala técnica de saúde laboral será precisa a titulación de diplomatura en enfermaría/ATS, especialidade de enfermaría de empresa.

Segundo os respectivos corpos, as funcións destas escalas serán exercer os labores técnicos en materia de prevención de riscos laborais de acordo co disposto na lexislación de prevención de riscos laborais, e singularmente nos artigos 7.1 e 9.2 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, na área de medicina do traballo e vixilancia da saúde.

B. Integración e acceso do persoal funcionario nas novas escalas

A integración do persoal e o seu acceso a estas escalas establecerase regulamentariamente.

Disposición transitoria primeira. Posta en funcionamento

As funcións asignadas por esta lei ao Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral seguirán sendo desempeñadas por los órganos correspondentes da Administración da Xunta de Galicia ata a efectiva posta en funcionamento do que, en todo caso, non poderá exceder do prazo de seis meses contados a partir da publicación do seu regulamento orgánico e funcional. O inicio de actividades determinarase mediante orde da persoa titular consellería competente en materia de relacións laborais.

Disposición transitoria segunda. Constitución do Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral

No prazo dun mes desde a publicación desta lei deberá constituírse conforme a mesma o Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral, nese momento quedará disolto o Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral, creado polo Decreto 200/2004 e modificado polo Decreto 539/2005.

Os comités provinciais regulados nos mesmos decretos continuarán existindo ata o que dispoña para o efecto o regulamento de réxime orgánico e funcional do Instituto.

Disposición final primeira. Desenvolvemento regulamentario

Autorízase o Consello da Xunta de Galicia, por proposta do conselleiro ou conselleira competente en materia de relacións laborais, para ditar as disposicións necesarias para o desenvolvemento e execución desta Lei.

Disposición final segunda. Entrada en vigor

Esta lei entrará en vigor o mesmo día da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

José Luís Méndez Romeu
Conselleiro de Presidencia, Admóns. Públicas e Xustiza.

ANEXO VII

Protocolo de colaboración coa Fiscalía

Protocolo de coordinación entre a consellería de traballo e a fiscalía de Galicia para a investigación eficaz e rápida dos delitos contra a vida, a saúde e a integridade física dos traballadores, así como para a execución efectiva das sentenzas condenatorias

Na cidade de Santiago de Compostela,

REUNIDOS

Dunha parte, D. Ricardo Jacinto Varela Sánchez, Conselleiro de Traballo, en nome e representación da mesma.

Doutra parte, D. Carlos Varela García, Fiscal Xefe do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, Recoñécense mutuamente capacidade e competencia, para formalizar o presente Protocolo, e

EXPOÑEN

1. Que, corresponden á Consellería de Traballo as competencias en materia de prevención de riscos laborais e seguridade e saúde dos traballadores, de conformidade co disposto no Decreto 536/2005, do 6 de outubro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Traballo.
2. O artigo 24.2 do Estatuto de Autonomía de Galicia, dispón, que corresponde integramente ao Estado, de conformidade coas leis xerais, a organización e funcionamento do Ministerio Fiscal.
3. Os incumprimentos normativos que se veñen producindo en materia de seguridade e saúde dos traballadores e o elevado número de accidentes de traballo que se están a producir na actualidade, aconsellan a necesidade de establecer cauces áxiles de colaboración e coordinación entre a Autoridade Laboral e o Ministerio Fiscal, co o obxectivo de establecer mecanismos eficaces de investigación.
4. Con data 18 de abril de 2005 asinouse un convenio de colaboración entre a Xunta de Galicia e o Fiscal Xeral do Estado, para a especialización dos fiscais con destino na Comunidade Autónoma de Galicia en materia de seguridade e saúde laboral.
5. Sendo a vontade das partes, conseguir un maior grao de eficacia na prevención dos delitos contra a seguridade do traballadores, dada a crecente preocupación social existente pola sinistralidade laboral, e configurar a cooperación para garantir a defensa e a protección da seguridade e saúde dos traballadores, procede a sinatura deste protocolo de colaboración segundo as seguintes

CLÁUSULAS

Única.- Co o obxectivo de coordinar a actividade administrativa e xudicial, para a persecución dos ilícitos en materia de seguridade e saúde laboral, así como, facilitar o labor do ministerio fiscal e do xulgado de instrucción para os efectos de identificar os supostos penalmente relevantes, procede a sinatura do presente protocolo de colaboración entre a Consellería de Traballo e o Fiscal Xefe do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, que se xunta como anexo.

E, en proba de conformidade, asinan o presente protocolo de colaboración pro triplicado exemplar no lugar e data indicados no encabezamento.

O Conselleiro de Traballo

O Fiscal Xefe do Tribunal Superior
de Xustiza de Galicia

Asdo.: Ricardo Jacinto Varela Sánchez

Asdo.: Carlos Varela García

ANEXO

Protocolo de coordinación para a investigación eficaz e rápida dos delitos contra a vida, a saúde e a integridade física dos traballadores, así como para a execución efectiva das sentenzas condenatorias.

ÍNDICE

I. XUSTIFICACIÓN E OBXECTIVOS

II. PRINCIPIO DE COORDINACIÓN

III. INDAGACIÓN EFICAZ DOS DELITOS CONTRA A VIDA, A SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA DOS TRABALLADORES

III.1. ACCIDENTES DE TRABAJO CON RESULTADO DE MORTE OU LESIÓNS DO TRABALLADOR

III.1.1. FASE PREVIA (PREPROCESUAL) DE INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

III.1.1.1. INTERVENCIÓN DA ADMINISTRACIÓN SANITARIA

III.1.1.2. INTERVENCIÓN DA POLICÍA XUDICIAL

III.1.1.3. INTERVENCIÓN E COLABORACIÓN DA INSPECCIÓN DE TRABAJO

III.1.2. FASE PROCESUAL: INICIO DO PROCESO PENAL

III.2. INDAGACIÓN DOS DELITOS DE RISCO

III.2.1. FASE PREVIA DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DO MINISTERIO FISCAL

III.2.1.1. REMISIÓN DE ACTUACIÓNS DA INSPECCIÓN DE TRABAJO Ó MINISTERIO FISCAL

III.2.1.2. ACTUACIÓN DO MINISTERIO FISCAL E COLABORACIÓN COA INSPECCIÓN DE TRABAJO E COA AUTORIDADE LABORAL

III.2.3. FASE PROCESUAL: INICIO DO PROCESO PENAL

IV. EXECUCIÓN DAS SENTENZAS CONDENATORIAS

V. ANEXOS

V.1. MODELO DE PARTE MÉDICO

V.2. FICHA TÉCNICA DE ACCIDENTE LABORAL (ATESTADO DA POLICÍA XUDICIAL)

I. XUSTIFICACIÓN E OBXECTIVOS

A dignidade da persoa, fundamento da paz social (art. 10 da Constitución Española), está vinculada á protección da súa vida, saúde e integridade física (art. 15 da CE). Correspóndelles ós poderes públicos a tarefa irrenunciable de deseñar un sistema eficaz para a protección da seguridade e hixiene no traballo (art. 40.2 e arts. 42 e 43 do referido texto legal). O artigo 40.2 é rotundo ó respecto: “[...] os poderes públicos [...] velarán pola seguridade e hixiene no traballo”.

Sobre a base deste marco constitucional o lexislador introduciu no Código penal, a través da Lei orgánica 8/83, a figura delictuosa do artigo 348.bis.a), que completaba a protección xurídico-penal do traballador cuxo precedente se atopaba no antigo artigo 499.bis. A protección penal da vida, da saúde e da integridade física dos traballadores recóllese nos artigos 316 e 317 do novo Código penal de 1995, encadrados ambos dentro do título XV baixo a rúbrica “Dos delitos contra os dereitos dos traballadores”. Pola súa banda, e en prol dunha protección enérxica das vítimas de calquera delito, a Lei de axuizamento criminal (arts. 108 e 111) permite, no proceso penal, o exercicio simultáneo da acción civil e mais da penal, así como a reserva da primeira por vontade do prexudicado, o cal pode acudir á vía civil.

A Lei de prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, do 8 de novembro, reformada pola Lei 54/2003, do 12 de decembro) constitúe o referente normativo básico nesta materia, da que deriva un importante conxunto de disposicións de diverso rango que tende a evitar e reducir os accidentes laborais.

A multiplicidade de fontes reguladoras do réxime de seguridade e hixiene no traballo determina unha diversidade no réxime de responsabilidade que en ocasións pode causar disfuncións se non se delimita axeitadamente o ámbito normativo en cada caso. Esta complexidade motivou a elaboración dun convenio de colaboración entre a Xunta de Galicia e o Fiscal Xeral do Estado Consello para a especialización de fiscais, asinado en Santiago de Compostela o 18 de abril de 2005.

Á variedade de fontes haille que engadir a diversidade de autoridades e suxeitos intervenientes cando se producen accidentes de traballo ou unha vulneración das normas de prevención de riscos laborais, diversidade que require, necesariamente, articular un sistema de coordinación para garantir a eficiencia na actuación

Considerando a situación descrita, os obxectivos que persegue este protocolo son os seguintes:

- Coordinar a actividade administrativa e xudicial, para a persecución dos ilícitos en materia de seguridade e saúde laboral.
- Facilitar o labor do ministerio fiscal e do xulgado de instrucción para os efectos de identificar os supostos penalmente relevantes.
- Acometer con celeridade e eficacia o coñecemento dos sinistros.
- Evitar que se acumulen ante o ministerio fiscal e ante o xulgado de instrucción expedientes que quedan claramente á marxe de calquera responsabilidade penal.
- Optimizar os recursos destinados á persecución dos delitos e infraccións administrativas de risco por infracción da normativa de prevención de riscos laborais.
- Garantir o principio do **non bis in idem**

II. PRINCIPIO DE COORDINACIÓN

A coordinación entre os diferentes intervinientes neste sector (autoridade sanitaria, inspección de traballo e autoridade laboral, policía xudicial, ministerio fiscal e xulgado de instrucción) resulta imprescindible para unha maior eficacia na prevención desexada. Esta coordinación é, ademais, unha esixencia xurídica en canto que constitúe un principio de actuación básico da Administración pública (art. 103 da Constitución Española). Este principio constitucional de cooperación e coordinación recóllese nas seguintes disposicións:

- Artigo 3 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.
- Artigos 9, 10 e 11 da Lei 42/1997; artigo 5 do Real decreto 928/1998, do 14 de maio; e artigos correspondentes do Real decreto 138/2000.
- Instrucción 1/2001, da Fiscalía Xeral do Estado, de actuación do ministerio fiscal en relación coa sinistralidade laboral.
- Instrucción 104/2001, da Dirección Xeral de Inspección de Traballo e Seguridade Social, sobre relacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social coa Fiscalía Xeral do Estado en materia de ilícitos penais contra a seguridade e a saúde laboral.

A necesidade de coordinación entre as autoridades intervinientes é diferente en función de se xa se produciu un accidente con resultado de morte ou lesións ou de se nos atopamos ante un posible delito de risco, e é por isto polo que o protocolo se xebra en dúas partes claramente diferenciadas: a primeira, relativa á colaboración en caso de accidentes laborais con resultado de morte ou lesións do traballador; e a segunda, relativa á colaboración para a indagación de delitos de risco.

III. INDAGACIÓN EFICAZ DOS DELITOS CONTRA A VIDA, A SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA DOS TRABALLADORES

III.1 ACCIDENTES DE TRABALLO CON RESULTADO DE MORTE OU LESIÓNS DO TRABALLADOR

III.1.1 FASE PREVIA (PREPROCESUAL) DE INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

III.1.1.1 INTERVENCIÓN DA ADMINISTRACIÓN SANITARIA

A administración sanitaria ten a obriga de lle dar conta ó xulgado de instrucción correspondente de toda morte ou lesión da que teña coñecemento no exercicio das súas funcións. Esta notificación indiscriminada comporta, na práctica, que os instructores incoen numerosas dilixencias previas de feitos que resultan irrelevantes desde o punto de vista penal. Por mor disto, e precisamente para evitar o inicio de procesos penais inútiles, cumpriría elaborar un parte médico inicial no que consten xa datos dos que se tire que os feitos non van ter consecuencias penais por seren fortuítos, irrelevantes, etc. A constancia do termo “Accidente laboral” é imprescindible, mais non suficiente, xa que baixo esta expresión atópanse numerosos supostos (coma tal, os accidentes in itinere ou os casos de autolesións do traballador autónomo) que non teñen transcendencia penal. Por outra parte, nos supostos que merezan unha

ulterior investigación, un parte médico ben formulado pode coadxuvar decisivamente a centrar o traballo dos instructores e do ministerio fiscal.

Daquela, e ó pé do que se acaba de expoñer, establécense as seguintes pautas de actuación:

1. A autoridade sanitaria que interveña nun suposto no que se producen lesións ou a morte dunha persoa está obrigada a lle dar conta ó xulgado de instrucción correspondente a través do modelo de parte médico que figura no anexo deste documento.
2. No parte médico que se lle remita ó xulgado de instrucción débese facer constar se se trata dun “Accidente laboral” (isto é, os constituídos por aqueles casos en que as lesións ou o finamento se producen no desempeño da actividade laboral).
3. No caso de se cualificar como “Accidente laboral” farase constar expresamente no parte médico o nome da empresa onde o traballador presta os seus servizos, o lugar onde se atopaba e mais a actividade que estaba a realizar no momento de se producir o accidente.

III.1.1.2 INTERVENCIÓN DA POLICÍA XUDICIAL

Unha vez acaecido o evento danoso para o traballador (lesións graves ou finamento), prodúcese a elaboración dun atestado por parte da policía xudicial. Neste punto, e para facilitar o labor posterior do xulgado de instrución e mais do ministerio fiscal, resulta precisa a confección dun cuestionario que deberá ser cuberto pola policía xudicial. Neste cuestionario hai que facer constar expresamente as testemuñas presentes no momento de se producir o feito, indagando especificamente quen son traballadores, cal é a empresa a que pertencen e cales deles estaban sometidos ó risco que causou o evento danoso. Esta última información é clave para a cualificación ulterior do delito, xa que, segundo unha consolidada e unánime xurisprudencia, non hai vez á aplicación do artigo 8 do Código penal cando, ademais do traballador que padeceu o dano, hai outros sometidos ó risco. Deste xeito, seguindo a xurisprudencia do Tribunal Supremo, para poder formular escrito de acusación polo delito do artigo 316 do Código Penal en concurso con algún dos que castiga o resultado débese facer constar si ademais do traballador ou traballadores accidentados existían outro ou outros que corrían o mesmo risco.

Daquela, e ó pé do que se acaba de expoñer, establécense as seguintes pautas de actuación:

1. Tras se producir un accidente de traballo, a policía xudicial requirirá a intervención do persoal facultativo máis próximo para lle prestar, se fose o caso, os oportunos auxilios ó accidentado.
2. A policía xudicial deberá poñer inmediatamente en coñecemento do xulgado de instrucción, do ministerio fiscal e da inspección de traballo os feitos acaecidos.
3. Os membros da policía xudicial observarán as regras xerais previstas na Lei de axuízamento criminal (entre outros, os artigos 282, 327 e 786) e o disposto no Real decreto 769/1987, da policía xudicial, así como tamén as instrucións que con carácter xeral imparta o fiscal xefe e o seus superiores xerárquicos, sen prexuízo das dilixencias ordenadas polo xuíz instructor de garda.
4. A policía xudicial elaborará un atestado (atestado cuxo modelo se inclúe no anexo deste documento) que conterá un cuestionario no que deberán constar os datos que a seguir se indican, esenciais para a instrucción xudicial:
 - Datos persoais e domicilio das persoas que se atopan no lugar en que se produciu o accidente, tras a súa correspondente identificación.

- Marcación da posición exacta do finado antes do seu traslado, con realización das correspondentes fotografías.
 - Datos persoais da vítima e mais dos traballadores que se achasen no lugar do suceso, facendo constar tamén a súa categoría profesional, a empresa, a actividade desempeñada nesta, o rango profesional, as tarefas que realizaban, a forma en que se produciu o accidente (caída, golpe, atrapamento) e o axente causante deste, así como as máquinas, instalacións, produtos e calquera outros elementos ou circunstancias que puideron intervir no suceso (vento, escuridade, calor, ruído, etc.).
 - As testemuñas presentes no momento de acontecer o feito, indagando especificamente quen son traballadores, cal é a empresa a que pertencen e cales deles estaban sometidos ó risco que causou o evento danoso. Procurarase tomarlles declaración ás testemuñas de xeito inmediato.
 - As compañías aseguradoras da empresa ou empresas en cuxo ámbito se produciron os feitos.
 - As distintas empresas que interveñen –mesmo que sexa en réxime de subcontratación– na execución da obra ou na prestación do servizo en cuxo ámbito se produciron os feitos.
5. O atestado policial deberalle ser inmediatamente remitido ó xulgado de instrucción e ó ministerio fiscal sen máis demora da estrictamente necesaria, e en todo caso sen exceder o tempo das 24 horas.
 6. Elaborarase unha acta que deixe constancia do soporte magnético ou de reprodución da imaxe utilizado na investigación do accidente, coa finalidade de evitar a desaparición das fontes de proba.
 7. Consonte o artigo 282 da Lei de axuizamento criminal, os membros da policía xudicial recollerán os efectos, instrumentos ou probas do accidente que tiveran perigo de desaparecer ou de seren substituídos. De igual xeito, consonte o artigo 4 do Real decreto da policía xudicial, os compoñentes das forzas e corpos de seguridade nacional practicarán, por propia iniciativa e segundo as súas atribucións, as primeiras dilixencias de prevención e aseguramento, así como tamén a ocupación e custodia, dos obxectos que estiveran relacionados coa súa execución, e daranlle conta de todo, nos termos legais, á autoridade xudicial.

III.1.1.3 INTERVENCIÓN E COLABORACIÓN DA INSPECCIÓN DE TRABALLO

Resulta necesario salientar a necesidade de que a inspección de traballo acuda con inmediatez ó lugar do accidente, elabore o informe correspondente e llo remita ó ministerio fiscal e mais ó xulgado de instrucción.

Daquela, e para o efecto, establécense as seguintes pautas de actuación:

1. Unha vez recibida a comunicación sobre os feitos por parte da policía xudicial, inmediatamente o notificará ó representante que determine a Dirección Xeral de Relacións Laborais que desenvolverá a actuación administrativa de orde interno a fin de que a inspección de traballo, acompañada, no seu caso, polos órganos técnicos competentes en materia de seguridade e saúde laboral da Comunidade Autónoma, se despraze canto máis axiña ó lugar do suceso coa finalidade de valorar os medios de protección colectiva (redes, varandas...) e individual (cascos, botas, cinto, luvas...) existentes, o conxunto de circunstancias concorrentes no momento do accidente e mais a súa relación coa normativa preventiva que fose de aplicación.
2. Tras elaborar a inspección de traballo o correspondente informe, este, no seu caso, seralle remitido ó ministerio fiscal e mais ó xulgado de instrucción.

III.1.2 FASE PROCESUAL: INICIO DO PROCESO PENAL

Despois das pescudas ou indagacións correspondentes, e á luz do parte médico, do atestado policial e mais da acta ou informe da inspección de traballo elaborados consonte este protocolo, o proceso penal principia coa incoación de dilixencias previas por parte do xulgado de instrucción.

A partir da lectura do atestado, denuncia ou informe médico realizados seguindo o protocolo estarase en condicións de determinar a continuación das actuacións ou o seu arquivamento. Neste último caso daráselle comunicación á inspección de traballo e mais á autoridade laboral para a continuación, se procede, do expediente administrativo sancionador.

O ministerio fiscal constituirase nas actuacións instando a autoridade xudicial á práctica das dilixencias encamiñadas ó esclarecemento dos feitos.

Daquela, e ó pé do que se acaba de expoñer, establécense as seguintes pautas de actuación:

1. Sobre a base do informe médico, do atestado policial e do informe remitido pola inspección de traballo, o ministerio fiscal poderá instar á continuación das actuacións xudiciais. Tamén poderá reclamar os informes que, se fose o caso, elaboraran os delegados de prevención de riscos laborais e mais as actas do comité de seguridade e saúde relacionadas coa actividade na que se produciu o accidente.
2. Se, a xuízo do ministerio fiscal, os feitos non son constitutivos de delito, pedirá de inmediato o arquivamento das actuacións. Se o arquivamento xa fora acordado polo xuíz de instrucción, as dilixencias penais finalizarán co “visto” do ministerio fiscal e comunicárselle á inspección de traballo e mais á autoridade laboral.
3. Cando os feitos denunciados presenten caracteres de delito segundo o manifestado polo parte médico e polo atestado policial, acordarase, se fose o caso, a práctica de dilixencias complementarias ou deixaranse sen efecto as dilixencias policiais practicadas de prevención, aseguramento, ocupación e custodia dos obxectos que estivesen relacionados coa execución do delito e que acordaran as forzas e corpos de seguridade do Estado.
4. Débeselle tomar declaración ó presunto responsable en calidade de imputado, manifestándolle os feitos que se lle imputan e permitíndolle que faga valer todo o que conveña para o seu dereito, posibilitándolle tamén a discusión sobre as probas de cargo e mais a solicitude das dilixencias de descargo que considere pertinentes.
5. O médico forense realizará o exame das vítimas.
6. Nesta fase de instrucción incorporase o informe elaborado pola inspección de traballo.
7. Como un instrumento de garantía dos dereitos dos prexudicados, ofreceránselles ás vítimas as accións civís e tramitarase a peza de responsabilidade civil, na cal se incluírán os datos sobre a titularidade da obra ou instalación, sobre a empresa, sobre cadeas de subcontratacións, etc.

III.2 INDAGACIÓN DOS DELITOS DE RISCO

III.2.1 FASE PREVIA DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DO MINISTERIO FISCAL

Cando se produce o resultado de morte ou lesións do traballador, a noticia do suceso chega ó xulgado por medio do parte médico e do atestado policial, normalmente nun breve espazo de tempo. O problema xorde cando hai unha infracción grave ou moi grave da normativa da prevención de accidentes laborais sen resultado lesivo, caso no cal a súa comunicación adoita chegar a través da inspección de traballo, sen prexuízo das actuacións que o ministerio fiscal puidera ter iniciado sobre a base das denuncias formuladas polos delegados de prevención de riscos laborais. Xa que logo, nestes supostos resulta fundamental a coordinación entre o ministerio fiscal e mais a inspección de traballo.

A autoridade laboral débelle remitir ó ministerio fiscal os expedientes dos que está coñecendo que constitúan infraccións graves e moi graves da seguridade e hixiene no traballo nos termos sinalados pola instrucción 104/2001 da Dirección Xeral da Inspección de Traballo e Seguridade Social. Sobre esta base é o ministerio fiscal, e non a autoridade laboral, quen ten a facultade de decidir que infraccións poden ser constitutivas de delito ou que infraccións merecen, se fose o caso, unha investigación máis exhaustiva. Partindo do criterio de que a gravidade das sancións administrativas está en relación coa gravidade do dano potencial para o ben xurídico protexido, parece imprescindible que esta gravidade sexa un prius para o dereito penal, e, polo tanto, o criterio para iniciar unhas dilixencias ha de ser dobre: gravidade da infracción e gravidade do perigo.

Daquela, e ó pé do que se acaba de expoñer, establécense as seguintes pautas de actuación:

III.2.1.1 REMISIÓN DE ACTUACIÓNS DA INSPECCIÓN DE TRABALLO Ó MINISTERIO FISCAL

1. A inspección de traballo remitiralle ó ministerio fiscal as actas de infracción administrativa en materia de prevención de riscos laborais que impliquen riscos de danos graves para a vida, a saúde ou a integridade física dos traballadores, e que dean lugar a unha proposta de sanción de carácter moi grave. Tamén quedan comprendidas neste grupo as actas que inclúan unha proposta de sanción de carácter grave, sempre que entre as circunstancias que dean lugar á graduación da infracción se faga constar algunha das seguintes: o incumprimento reiterado, por parte do empresario, das advertencias ou requirimentos previos efectuados pola inspección de traballo; a inobservancia sistemática das propostas efectuadas polos servizos de prevención ou polos delegados de prevención, ou das contidas nas actas do comité de seguridade e saúde da empresa, para a corrección das deficiencias legais existentes; o feito de que da conducta xeral seguida polo empresario se infira a inobservancia da normativa en materia de prevención de riscos laborais.
2. No caso de que non se poida redactar unha acta de infracción e que das actuacións se infira a posible existencia de responsabilidades penais, a inspección de traballo remitiralle ó ministerio fiscal o correspondente informe, con expresión dos presuntos responsables por non adoptaren as correspondentes medidas de seguridade a pesar de as coñeceren e de poderen remediar a situación de perigo grave.
3. As actas remitidas ó ministerio fiscal farán constar quen son os infractores, unha descrición de como ocorreu o accidente e unha identificación, na medida do posible, de cal das infraccións detectadas puido contribuír á produción do feito.
4. De se producir un accidente de traballo como consecuencia das infraccións detectadas, o inspector actuante fará constar expresamente non só os datos persoais dos traballadores lesionados, senón tamén os dos traballadores que

- no momento de acontecer o sinistro estaban na mesma situación de perigo ca aqueloutros, co fin de que o ministerio fiscal poida valorar a concorrencia de responsabilidades penais.
5. Unha vez remitida a acta da inspección ó ministerio fiscal, a inspección de traballo propoñerá a autoridade laboral competente para resolver a suspensión do procedemento administrativo sancionador. A autoridade laboral decretará a medida de suspensión nos termos previstos no artigo 3.2 da Lei sobre infraccións e sancións na orde social e notificaralles a dita suspensión, se fose o caso, ós interesados no procedemento.
 6. Cando o ministerio fiscal o solicite, a xefatura da inspección provincial de traballo prestaralle a este a súa colaboración e apoio técnico durante a tramitación das dilixencias informativas ou de investigación que se leven a cabo para esclarecer o alcance das condutas cuxa investigación sexa necesaria e para aclarar aqueles termos ou conceptos que polo seu contido técnico resulten dificilmente comprensibles para unha persoa allea á actividade en cuestión.
 7. Na súa investigación, o ministerio fiscal poderá contar coa colaboración dos órganos competentes en materia de seguridade e saúde laboral da Comunidade Autónoma de Galicia. Así mesmo, poderá reclamar os informes elaborados polos delegados de prevención de riscos laborais e mais as actas do comité de seguridade e saúde.

III.2.1.2 ACTUACIÓN DO MINISTERIO FISCAL E COLABORACIÓN COA INSPECCIÓN DE TRABALLO E COA AUTORIDADE LABORAL

1. Unha vez remitida a acta da inspección, o ministerio fiscal, coa maior celeridade posible, comunicaralle á inspección de traballo e á autoridade laboral competente para resolver se foron incoadas dilixencias informativas para completar a investigación, se as actuacións lle foron remitidas ó xulgado de instrucción instando á apertura de dilixencias previas ou se se procedeu ó arquivamento. De se dar este último caso, continuarase co expediente sancionador.
2. O decreto do ministerio fiscal que acorde a remisión ó xulgado de instrucción e inste á apertura de dilixencias previas ha de ser fundado, e nel xa se deberá solicitar, en prol da celeridade do procedemento, que o xuíz de instrucción practique as dilixencias que procedan.
3. Tras se decretar o arquivamento das dilixencias informativas ou, se fose o caso, das dilixencias previas, o fiscal comunicarallo de inmediato á autoridade laboral, para que se proceda a continuar co expediente sancionador.
4. Con estes mesmos fins o ministerio fiscal deberalle notificar á dita autoridade laboral as sentenzas absolutorias recaídas no procedemento penal.
5. O ministerio fiscal poderalle pedir á xefatura da inspección provincial de traballo aqueloutros expedientes sancionadores sobre os que solicite a súa colaboración.
6. É imprescindible a colaboración dos inspectores de traballo como peritos no proceso penal, tanto na fase de instrucción coma na de axuizamento.
7. O funcionario que redactara a acta sobre os feitos obxecto de indagación ou axuizamento deberá ser proposto como perito-testemuña no escrito de cualificación de delito do ministerio fiscal.

III.2.2 FASE PROCESUAL: INICIO DO PROCESO PENAL

Unha vez que o xulgado de instrucción reciba as actuacións do ministerio fiscal, o proceso penal comezará coa apertura de dilixencias previas por parte do dito xulgado.

IV. EXECUCIÓN DAS SENTENZAS CONDENATORIAS

A xurisprudencia consolidada do Tribunal Supremo en materia de sinistralidade laboral establece unha responsabilidade penal en serie para empresarios, técnicos, encargados de feito ou de dereito do centro de traballo que pola súa falta de dilixencia desen lugar ó resultado danoso.

A pena do artigo 316 do Código penal –prisión de 6 meses a 3 anos– leva como accesoria a pena de suspensión de emprego ou cargo público, e outro tanto ocorre cos artigos 142 e 148 do Código penal relativos ó homicidio e lesións culposas. O artigo 142, no último parágrafo, dispón que cando o homicidio fose cometido por imprudencia profesional se impondrá, ademais, a pena de inhabilitación especial para o exercicio da profesión, oficio ou cargo por un período de 3 a 6 anos, penas accesorias que debe solicitar o ministerio fiscal no seu escrito de cualificación. E dado que a pena privativa de liberdade é rutineiramente suspendida, estas penas privativas de dereitos acadan especial relevancia como consecuencia afflictiva da conducta típica.

Pois ben, estas penas pódenselles aplicar moi facilmente a encargados e técnicos, pero a dita aplicación presenta dificultades no caso de que se trate de empresarios. Nas infraccións penais en materia de sinistralidade laboral concorren diversas omisións do deber de garantes da vida e da integridade física dos traballadores no centro de traballo (deber que recae no promotor, constructor, subcontratista, arquitecto, enxeñeiro, aparelador, encargados, etc.), o que pode dificultar a instrucción, primeiro, e a proba, despois, das omisións relevantes.

As dificultades apuntadas anteriormente comportan que a persoa física con suspensión de habilitación para o traballo que viña exercendo poida, cando actúe como administrador de feito ou de dereito dunha persoa xurídica e concorran as demais circunstancias do artigo 31 do Código penal, eludir facilmente a pena deixando inactiva a sociedade e constituíndo outra que se dedique ó mesmo tráfico mercantil. Se se trata dun empresario individual non ten máis ca se converter en empresario social para impedir a efectividade das penas privativas de dereitos. Á vista do dito, cómpre que tanto o ministerio fiscal coma os tribunais de xustiza exerzan unha especial vixilancia das executorias nestes procesos a fin de que as sentenzas condenatorias se cumpran, buscando e comprobando se efectivamente continúa o condenado co exercicio da profesión que lle está vedada por sentenza firme.

Daquela, e ó pé do que se acaba de expoñer, establécense as seguintes pautas de actuación para o ministerio fiscal:

1. O ministerio fiscal velará polo efectivo cumprimento das sentenzas condenatorias.
2. Pediranse os informes oportunos do Rexistro Mercantil para coñecer a posible constitución de sociedades por persoas condenadas a inhabilitación.
3. Para aqueles casos en que resulte necesario, o ministerio fiscal poderá solicitar tamén, sobre a base da Lei xeral tributaria, a relación de sociedades nas que as persoas condenadas figuren como administradores autorizados ou partícipes.
4. Se a actividade empresarial prohibida se desenvolve no mesmo ámbito territorial onde se obtivo a sentenza condenatoria e onde ten o seu domicilio o condenado, o ministerio fiscal poderá solicitar da policía xudicial a indagación do centro de traballo ó que se dirixe desde o seu domicilio, e, a partir de aí, pedirlle informe ó Rexistro Mercantil.

V. ANEXOS

V.1 MODELO DE PARTE MÉDICO

(apartado III.1.1 do texto do protocolo)

V.2 FICHA TÉCNICA DE ACCIDENTE LABORAL

(ATESTADO DA POLICÍA XUDICIAL)

(apartado III.1.2 do texto do protocolo)

Nº. de Historia Clínica:

PARTE Ó XULGADO DE GARDA

INSTITUCIÓN

HOSPITAL DE:	Enderezo:
Médico de servizo:	Colexiado nº.:

LESIONADO

NOME:	DNI:	
ENDEREZO:	Cidade, vila:	
Idade:	Estado civil:	Profesión:

Ingresado o día ás..... horas por accidente estimado.

Traballo Tráfico Agresión Intoxicación Fortuíto

Para o caso de accidente de traballo, empresa onde presta os seus servizos o lesionado:
Lugar onde se atopaba cando se produciu o accidente:
Actividade que estaba desenvolvendo cando se produciu o accidente:

Natureza das lesións no momento do ingreso:
Tratamento inicial: Médico <input type="checkbox"/> Cirúrxico <input type="checkbox"/> Pequena cirurxía <input type="checkbox"/>
Prognóstico (agás complicacións):

O que, ante a posible condición desta institución de prexudicada, e por se os feitos puidesen constituír infracción penal, se comunica para os efectos xudiciais.

O xefe do Servizo de administración

O médico

FICHA TÉCNICA DE ACCIDENTE LABORAL

ATESTADO Nº.	Hora de inicio da inspección:	
	Hora de finalización da inspección:	
MOTIVO: ACCIDENTE LABORAL		
LESIÓNS <input type="checkbox"/> MORTE <input type="checkbox"/>		

I. DATOS DO LESIONADO

NOME:		DNI:
IDADE:	ENDEREZO:	
LOCALIDADE:		
PROFESIÓN:		
CATEGORÍA PROFESIONAL:		
ACTIVIDADE DESENVOLVIDA POLO TRABALLADOR:		
TAREFAS QUE EFECTIVAMENTE DESENVOLVÍA:		
Nº. DE AFILIACIÓN Á SEGURIDADE SOCIAL:		

II. DATOS DO ACCIDENTE

LUGAR:	HORA:
DÍA:	
FORMA DE PRODUCIRSE:	
LESIÓNS PADECIDAS:	
OUTROS DATOS DE INTERESE:	

III. DATOS DO EMPREGADOR

EMPRESA:
DOMICILIO SOCIAL:
COMPAÑÍA ASEGURADORA:
PERSOA ENCARGADA DA ACTIVIDADE OU RESPONSABLE:

IV. TESTEMUÑAS PRESENCIAIS

NOME:	DNI:
ENDEREZO:	IDADE:
CATEGORÍA PROFESIONAL:	
EMPRESA PARA A QUE PRESTA SERVIZOS:	
NOME:	DNI:
ENDEREZO:	IDADE:
CATEGORÍA PROFESIONAL:	
EMPRESA PARA A QUE PRESTA SERVIZOS:	
NOME:	DNI:
ENDEREZO:	IDADE:
CATEGORÍA PROFESIONAL:	
EMPRESA PARA A QUE PRESTA SERVIZOS:	
NOME:	DNI:
ENDEREZO:	IDADE:
CATEGORÍA PROFESIONAL:	
EMPRESA PARA A QUE PRESTA SERVIZOS:	
NOME:	DNI:
ENDEREZO:	IDADE:
CATEGORÍA PROFESIONAL:	
EMPRESA PARA A QUE PRESTA SERVIZOS:	

V. OUTROS EMPREGADORES QUE COADJUVAN Á ACTIVIDADE (SUBCONTRATAS)

EMPRESA:
DOMICILIO SOCIAL:
COMPAÑÍA ASEGURADORA:
EMPRESA:
DOMICILIO SOCIAL:
COMPAÑÍA ASEGURADORA:
EMPRESA:
DOMICILIO SOCIAL:
COMPAÑÍA ASEGURADORA:

VI. OUTROS TRABALLADORES SOMETIDOS Ó RISCO QUE PRODUCIU O EVENTO DANOSO

NOME:	DNI:
IDADE:	ENDEREZO:
LOCALIDADE:	
PROFESIÓN:	
CATEGORÍA PROFESIONAL:	
NOME:	DNI:
IDADE:	ENDEREZO:
LOCALIDADE:	
PROFESIÓN:	
CATEGORÍA PROFESIONAL:	
NOME:	DNI:
IDADE:	ENDEREZO:
LOCALIDADE:	
PROFESIÓN:	
CATEGORÍA PROFESIONAL:	
NOME:	DNI:
IDADE:	ENDEREZO:
LOCALIDADE:	
PROFESIÓN:	
CATEGORÍA PROFESIONAL:	

VII. OUTROS DATOS DE INTERESE

INFORME FOTOGRÁFICO:	SI <input type="checkbox"/>	
	NON <input type="checkbox"/>	
PLANO DO LUGAR:	SI <input type="checkbox"/>	
	NON <input type="checkbox"/>	
INFORME AUDIOVISUAL:	SI <input type="checkbox"/>	
	NON <input type="checkbox"/>	

VIII. DATOS DOS INSTRUTORES

CARGO:	CARNÉ PROFESIONAL:
CARGO:	CARNÉ PROFESIONAL:

DILIXENCIA. A SEGUIR COMUNÍCASELLE A OCORRENCIA DOS FEITOS Ó MINISTERIO FISCAL E Á INSPECCIÓN DE TRABALLO, A TRAVÉS DO PROCEDEMENTO DETERMINADO POLA AUTORIDADE LABORAL, VÍA TELEFONICA.

Lugar e data

ANEXO VIII

Regulamento do servizo de prevención mancomunado

As empresas adheridas ó Servizo de Prevención Mancomunado, entendendo a necesidade de establecer unha normas que permitan o óptimo funcionamento do servizo deciden dotarse do presente regulamento no que se establecen os principios básicos que rexerán a xestión e o funcionamento do mesmo.

Artigo 1.

O presente Regulamento para o Servizo de Prevención Mancomunado (en adiante SPM) das entidades participantes relacionadas no Anexo I, foi consensuado e acordado, na reunión do DATA , ao amparo legal do art.21 do R.D. 39/1997, do 17 de Xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.

Artigo 2.

O Regulamento ten por obxecto establecer o marco normativo para o desenvolvemento do SPM para as empresas ou organizacións que xa decidiron adherirse a este servizo, e para aquelas que nun futuro decidan libremente adherirse a esta modalidade organizativa da actividade preventiva.

Artigo 3.

O SPM terá a consideración de Servizo de Prevención Propio de cada entidade asociada, de conformidade co art.21 apdo. 3 do R.D. 39/1997.

Artigo 4.

Será condición indispensable para formar parte do SPM ter cumprimentado o acordo de adhesión.

Artigo 5.

O SPM constitúe unha organización específica que conta cos medios persoais e materiais, (que se relacionan no Anexo II) e que estarán dedicados ás tarefas preventivas e integrados en cada unha das empresas adheridas, así como ás propias, de coordinación e colaboración en materia preventiva entre as entidades participantes.

Artigo 6.

O SPM terá a seguinte composición:

Consello de Dirección, como órgano rector de composición tripartita (empresas, representación de traballadores/as e responsables técnicos/as do SPM). O Consello, que terá carácter rector, establecerá as directrices máximas de funcionamento do SPM e dotarase dun sistema de funcionamento para as xuntas ordinarias e extraordinarias.

Xerencia do SPM, a través da que se executarán as directrices emanadas do Consello de Dirección. A Xerencia será nomeada polo Consello de Dirección e realizará as labores propias de dirección do SPM e de coordinación coas empresas asociadas.

Artigo 7.

Para garantir a súa eficacia e operatividade o Consello de Dirección terá, entre outras, as seguintes funcións:

- Aprobación da planificación anual elaborada polo SPM.
- Aprobación do deseño, aplicación e coordinación en materia de prevención das accións planificadas pola Xerencia e equipo Técnico do SPM.

- Será informado, pola Xerencia do SPM, dos plans e programas de prevención que se elaboren, o sistema de organización dos recursos e das medidas correctoras que se vaian introducindo trala revisión de ditos plans e programas.
- Ratificará os plans de formación e información dos traballadores e traballadoras que sexan aprobados, de existir, polos respectivos comités de seguridade e saúde laboral ou outra fórmula de representación sindical.
- Instará á Xerencia a promover iniciativas sobre métodos e procedementos preventivos, así como a mellora das condicións e corrección das deficiencias existentes.
- Revisará e aprobará, se procede, a Memoria Anual xeral elaborada polo SPM, previa á xunta xeral de asociados/as.
- Velará e garantirá que existen as condicións para unha aplicación e seguimento axeitado do cumprimento da vixilancia da saúde.

Artigo 8.

Para garantir a súa eficacia e operatividade a Xerencia do SPM terá, entre outras, as seguintes funcións:

- ▶ Deseño, aplicación e coordinación en materia de prevención das accións levadas a cabo polas entidades ou empresas.
- ▶ Informará ó Consello de Dirección dos planes e programas de prevención que se elaboren, o sistema de organización dos recursos e, no seu caso, das medidas correctoras que se vaian introducindo trala revisión de ditos planes e programas.
- ▶ Presentará ó Consello de Dirección os plans de formación e información dos traballadores e traballadoras previa consulta ás empresas asociadas e que sexan aprobados, de existir, polos respectivos comités de seguridade e saúde laboral.
- ▶ Promoverá iniciativas sobre métodos e procedementos preventivos, así como a mellora das condicións e corrección das deficiencias existentes.
- ▶ Asesorará e informará ó Consello de Dirección dos cambios normativos que lles sexan de aplicación.
- ▶ Aplicar as esixencias do Consello de Dirección en canto á existencia dunhas óptimas condicións para unha aplicación e seguimento axeitado do cumprimento da vixilancia da saúde.
- ▶ Elaboración da Memoria Anual Xeral que será aprobada, se é o caso, polo Consello de Dirección.
- ▶ Elaborará, para cada unas das empresas adheridas unha memoria anual das actividades preventivas realizadas, que deberá antes da finalización do exercicio anual, segundo formulario formalizado. Nesta memoria deberanse incluír, como mínimo, os seguintes aspectos:
 - Relación de persoal adscrito ó servizo de prevención.
 - Medios técnicos dos que dispoñen para exercer a actividade preventiva.
 - Avaliación dos riscos, que debe incluír:
 - Avaliación inicial dos riscos.
 - Revisións.
 - Informe de controis e medicións hixiénicas.
 - Plan preventivo.
 - Avaliación da sinistralidade tanto en accidentes como enfermidades derivadas do traballo.
 - Plan de emerxencia.
- ▶ O SPM, en base os datos obtidos das tarefas preventivas realizadas en cada unha das empresas adheridas, elaborará a proposta dun programa anual.

Artigo 9.

Con carácter anual, celebrarase unha Asemblea Xeral de Entidades Asociadas, de carácter informativo, na que se dará conta das memorias anuais de funcionamento do SPM e das altas e baixas que se teñan producido, así como a planificación do ano entrante.

Artigo 10.

Promoverase a creación, de conformidade co establecido no punto 3 do artigo 38 da LPRL 31/95, dun Comité de Seguridade e Saúde Mancomunado que conte coa representación tanto das direccións das empresas asociadas como da representación dos traballadores/as das mesmas. A xerencia do SPM nomeará ós/ás técnicos/as que formarán parte de este Comité en calidade de asesores/as.

O Comité de SSM dotarase dun regulamento interno que normalice o réxime de funcionamento interno.

O Comité de SSM é un órgano paritario destinado á consulta regular e periódica das actuacións das entidades, organismos e empresas en materia de prevención de riscos laborais.

Artigo 11.

O SPM terá carácter multidisciplinar e contará, de conformidade cos art. 15 e 34 do R.D. 39/1997, coas seguintes especialidades preventivas:

- ▶ Medicina do traballo.
- ▶ Seguridade no traballo.
- ▶ Ergonomía e Psicosocioloxía aplicada.
- ▶ Hixiene Industrial.

Así mesmo, estas especialidades serán desenvolvidas por persoal coa capacitación e titulación requiridas para as funcións a desempeñar, así como os medios materiais necesarios.

Artigo 12.

As empresas adheridas o SPM realizarán a perceptiva auditoría como instrumento de xestión, na que se incluírá unha avaliación sistemática, documentada do Servizo. Deberá ser realizada de acordo coas normas técnicas establecidas ou que podan plantexarse, e tendo en conta a información recibida dos representantes legais dos traballadores e traballadoras, e terá como obxectivos os previstos no art.30 do R.D. 39/1997, así como a Lei 31/1995.

Artigo 13.

Será motivo de disolución tal SPM cando concorran as seguintes circunstancias:

- ▶ A vontade das empresas adheridas, manifestado o Acordo expreso de disolución por maioría de dous terzos.
- ▶ Incumprimento dos obxectivos do SPM.

Artigo 14.

Para todo o non previsto no presente Regulamento terá carácter supletorio o disposto pola Lei de Prevención de Riscos Laborais e todas as disposicións legais vixentes en cada momento.

SINATURAS

Anexo I.

(Incluir listado de empresas asociadas.)

Anexo II.

(Incluir listado de medios personales e materiais)

ANEXO IX
Criterio técnico nº 83/10 sobre a
presenza de recursos preventivos
nas empresas, centros e lugares
de traballo

A reforma da Lei 31/1995 de 8 de novembro de prevención de riscos laborais, en diante LPRL, que levou a cabo a Lei 54/2003 de 12 de decembro, crea, entre outros aspectos, a figura dos “recursos preventivos”, coa que se pretende paliar un dos déficits constatados na aplicación da primeira e é que, ao producirse en moitas empresas un proceso de externalización da actividade preventiva, de modo que esta non se leva a cabo cos propios medios da empresa senón a través dunhas solucións admitidas pola propia lei, como son os servizos de prevención alleos ou os servizos de prevención mancomunados, iso trouxo como consecuencia unha escasa presenza nos centros de traballo dos técnicos dos devanditos servizos de prevención, máis aló da necesaria para levar a cabo a avaliación de riscos, a planificación da actividade preventiva, a realización de cursos de formación e dos exames para a vixilancia da saúde, de ser o caso.

Nos casos en que se utilizan modalidades internas de organización preventiva, como son os servizos de prevención propios ou a dos traballadores designados, cóntase coa súa presenza na empresa ou centro de traballo, pero non sempre desenvolveron a súa actividade estando presentes naquelas operacións, actividades ou seccións da empresa que presentaban un certo risco para comprobar a aplicación rigorosa das medidas contidas na planificación da actividade preventiva para previr o devandito risco.

Para evitar as situacións referidas máis arriba, créase a figura dos “recursos preventivos”, cuxa regulación se recolle nas seguintes normas:

- ▶ Artigo 32 bis da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, modificación introducida pola Lei 54/2003 de 12 de decembro de reforma do marco normativo de prevención de riscos laborais.
- ▶ Artigo 22 bis do Real Decreto 39/1997, do 17 de maio, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención, introducido polo Real Decreto 604/2006, do 19 de maio.

En relación coas obras de construción, as súas peculiaridades atópanse recollidas na Disposición Adicional décimo cuarta da Lei 31/1995, a Disposición Adicional décima do Real Decreto 39/1997, e a Disposición Adicional única do Real Decreto 1627/1997, de 24 de outubro, polo que se establecen disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción.

No Artigo 32 bis establécense tres supostos nos que será necesaria a presenza no centro de traballo dos recursos preventivos, calquera que for a modalidade de organización dos devanditos recursos. Pois ben, en relación co terceiro suposto, isto é, cando a necesidade da devandita presenza sexa requirida pola Inspección de Traballo e Seguridade social se as condicións de traballo así o esixisen debido ás condicións detectadas, por parte da Dirección Xeral da Inspección de Traballo e Seguridade Social adoptouse o Criterio Técnico 39/2004 co fin de establecer unha serie de pautas de actuación en relación coas circunstancias que, a título enunciativo e non exhaustivo, puidesen dar lugar ao devandito requirimento por parte da Inspección de Traballo.

Este Criterio Técnico dítase coa finalidade de garantir unha actuación inspectora homoxénea en relación cos tres supostos causantes da presenza dun recurso preventivo, así como para dar resposta a determinadas cuestións e consultas, tales como empresas obrigadas, persoas que poden ser designadas, funcións e formación destas, que foron xurdindo en relación con esta figura preventiva desde que se introduciu e que, sen dúbida, poderá axudar os inspectores de traballo á hora de asistir tecnicamente a empresas e traballadores con ocasión do exercicio da súa función.

En consecuencia, co carácter establecido no Art. 21 da Lei 30/1992, de 30 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, en diante LRXPAC, esta Dirección Xeral, na súa condición de Autoridade Central da Inspección de Traballo e Seguridade Social, en exercicio das competencias establecidas no artigo 18.3.12 da Lei 42/1997, de 14 de novembro, ordenadora da Inspección de Traballo e Seguridade Social, por proposta da Subdirección Xeral para a Coordinación en materia de Relacións Laborais, Prevención de Riscos Laborais e Medidas de Igualdade, tras a consulta previa ás autoridades competentes das Comunidades Autónomas, dita o seguinte:

CRITERIO TÉCNICO

PRIMEIRO. SUPOSTOS EN QUE É OBRIGATORIA A PRESENZA DOS RECURSOS PREVENTIVOS

En primeiro lugar, convén precisar que a presenza dun recurso preventivo nun centro de traballo é unha medida preventiva complementaria, é dicir, o empresario é quen está obrigado a adoptar as medidas preventivas necesarias para garantir a seguridade e saúde dos seus traballadores, de modo que a designación e presenza non exclúe ou substitúe o seu deber de protección a que se refire o Art. 14.1 da LPRL. Por tanto, esta figura preventiva é unha medida máis coa que conta o empresario e non poderá ser utilizada co fin de substituír aquelas medidas de protección que sexan preceptivas, co pretexto de que a actividade está suxeita a supervisión e control.

Ao anterior hai que engadir que a presenza dun recurso preventivo non habilita para realizar aqueles traballos que están prohibidos, xa sexa por Lei ou pola avaliación de riscos.

Unha vez precisados os extremos anteriores, a presenza dun recurso preventivo nun centro de traballo está prevista nos supostos seguintes:

- a) Cando os riscos poidan verse agravados ou modificados no desenvolvemento do proceso ou a actividade, pola concorrencia de operacións diversas que se desenvolven sucesiva ou simultaneamente e que fagan preciso o control da correcta aplicación dos métodos de traballo** (Art. 32 bis 1 a) da LPRL e 22 bis 1 a) do RD 39/1997).

A Exposición de Motivos da Lei 54/2003 aclara o fundamento deste suposto, indicando que *“A lei non se refire, por tanto, a calquera supostos de concorrencia de operacións sucesivas ou simultáneas, senón soamente a aqueles que, ademais, fan preciso un control específico de como se aplican os métodos de traballo, dado que unha aplicación inadecuada de tales métodos podería dar lugar a ese agravamento ou modificación do risco. Iso preténdese realizar a través da presenza dos recursos preventivos, que servirán para garantir o estrito cumprimento dos métodos de traballo e, por tanto, o control do risco.”*

E continúa sinalando a dita exposición de motivos que *“A Lei quere referirse aquí a actividades tales como as obras de construción ou a construción naval, nas que a investigación de accidentes demostrou que un gran número destes teñen a súa orixe precisamente no agravamento ou modificación dos riscos nesas circunstancias, o que se pretende evitar mediante esta medida.”*

Por tanto, para a aplicación deste suposto é necesario que se dean tres requisitos:

1. Concorrencia simultánea ou sucesiva de operacións ou actividades.
2. Posibilidade de que os riscos se agraven ou modifiquen pola devandita concorrencia.
3. Necesidade de que se controle a aplicación correcta dos métodos de traballo.

En todo caso, débese ter en conta tamén o previsto no Art. 22 bis 2 parágrafo 1 do RD 39/1997, no que se precisa que é a avaliación de riscos laborais, xa sexa a inicial ou as sucesivas, a que identificará aqueles riscos que poidan verse agravados ou modificados pola concorrencia de operacións sucesivas ou simultáneas.

Polo que se refire ás **obras de construción**, a Disposición Adicional Única do RD 1627/1997, sinala que o plan de seguridade e saúde determinará a forma de levar a cabo a presenza dos recursos preventivos, regulación que se ha de pór en relación co Art. 7.3 do propio regulamento que sinala que, *“en relación cos postos de traballo*

na obra, o plan de seguridade e saúde no traballo (...) constitúe o instrumento básico de ordenación das actividades de identificación e, no seu caso, avaliación dos riscos e planificación da actividade preventiva”, o que debe ser entendido no sentido de que é este plan o que deberá establecer en que riscos se debe dar a presenza do recurso preventivo en relación con este primeiro suposto que estamos a analizar.

b) Cando se realicen actividades ou procesos que regulamentariamente sexan considerados como perigosos ou con riscos especiais (Art. 32 bis 1 b) da LPRL e Art. 22 bis 1 b) do RD 39/1997).

1. Este punto concreouse polo RD 604/2006, do 19 de maio, que modificou o RD 39/1997, ao engadir no Art. 22 bis que se considera como actividades ou procesos perigosos ou con riscos especiais os seguintes:
 - Traballos con riscos especialmente graves de caída desde altura.
 - Traballos con riscos de enterramento ou derrubamento.
 - Actividades nas que se utilicen máquinas que carezan de declaración CE de conformidade, por ser a súa data de comercialización anterior á esixencia de tal declaración con carácter obrigatorio.
 - Traballos en espazos confinados.
 - Traballos con risco de asfixia por inmersión.

Neste suposto, tamén se precisa polo Art. 22 bis 2 parágrafo 2 que será a avaliación de riscos a que identificará os traballos ou tarefas integrantes do posto de traballo ligados ás actividades ou aos procesos perigosos ou con riscos especiais.

E polo que se refire ao **sector da construción**, a Disposición Adicional décimo cuarta da Lei 31/1995 sinala que no suposto previsto no Punto 1, parágrafo a), do Artigo 32 bis, a presenza de cada contratista será necesaria cando durante a obra se desenvolvan traballos especiais, tal como se definen no RD 1627/1997. Parece claro que hai un erro e a dita Disposición Adicional deberíase referir ao punto b) que agora analizamos, e non ao punto a) pero, en calquera dos casos, a remisión faise ao Art. 2.1 b) e Anexo II do RD 1627/1997.

2. Convén facer unha observación respecto da expresión “traballos con riscos especialmente graves de caídas de altura”, como traballos que motivan a presenza dun recurso preventivo, pois esta **non debe entenderse no sentido de que calquera risco de altura (risco superior a dous metros) deba motivar a presenza dun recurso preventivo**, dado que nese caso o lexislador tería utilizado para iso a expresión “risco de altura” e non “riscos especialmente graves de caída desde altura”.

O punto de partida para interpretar esta norma ofrécenolo a Guía Técnica para a avaliación e prevención dos riscos relativos ás Obras de Construción do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo que, aínda que non ten carácter vinculante, realiza un comentario ao que debe entenderse por “risco de especial gravidade” a que se refire o Art. 2.1. b) do RD 1627/1997, que remite ao Anexo II do Regulamento onde se inclúe o risco especialmente grave de altura. Deste xeito

“... considerarase que un traballo está incluído neste punto 2.1.b) se tras a aplicación dos principios de prevención o risco continúa sendo de especial gravidade, o que fai necesario adoptar medidas preventivas adicionais (en particular, medidas de protección colectiva ou individual) para evitar ou minimizar a posibilidade de que o traballador sufra un dano grave.

O feito de que un traballo non estea incluído no anexo II non quere dicir que non poida expor aos traballadores que o realizan a un risco de especial gravidade. É a través da avaliación dos riscos como se obtén a información necesaria para tomar unha decisión respecto diso.”

De acordo co anterior, aqueles traballos de altura nos que, tras aplicar de forma coherente e responsable os principios de prevención, se polo tipo de actividade desenvolvida en altura, os procedementos de traballo aplicados ou a contorna do posto de traballo, o risco continúa sendo de “especial gravidade”, de modo que faga necesario adoptar medidas preventivas adicionais -individuais ou colectivas- para evitar ou minimizar a posibilidade de que o traballador sufra un dano grave, estes traballos serían causantes da presenza dun recurso preventivo.

En relación co anterior, hai que aclarar que no ámbito da construción adoitan darse determinadas circunstancias (contorna do posto de traballo, perigo da maioría das actividades desenvolvidas, concorrencia con outras empresas, etc.) que con frecuencia fan que un risco de altura deba considerarse de “especial gravidade”, aínda que haberá que observar a actividade específica que supoña un risco concreto nunha obra tamén individualizada para valorar esa circunstancia.

Son exemplos de traballos con riscos especiais de altura respecto dos que se pode requirir a presenza do devandito recurso, que nos poden servir de pauta para a súa esixencia en operacións ou actividades análogas, os seguintes: cando se realicen traballos en que se utilicen técnicas de acceso e de posicionamento mediante cordas, traballos de montaxe e desmantelamento de estadas, de redes de seguridade ou traballos a máis de 6 metros de altura ou menor, pero nos que a protección do traballador non poida ser asegurada totalmente senón mediante a utilización dun equipo de protección individual contra o referido risco.

Tamén poderían incluírse entre os “riscos especiais de altura” aqueles traballos realizados a unha altura lixeiramente superior a dous metros, pero nos que o risco pode verse agravado ou modificado pola concorrencia doutras operacións que se desenvolven de forma simultánea ou sucesiva e que fagan preciso o control da correcta aplicación dos métodos de traballo, aínda que neste caso estaríamos ante o suposto da letra a) do Art. 22 bis 1 do Regulamento.

En calquera caso, estes traballos con riscos especiais de altura aos que fixemos referencia, así como o resto de traballos análogos aos anteriores para os que se contemple a presenza do recurso preventivo, deben estar previstos na avaliación de riscos ou o plan de seguridade e saúde dunha obra (Art. 22.2. 2º do RD 39/1997 e a DA 14ª da LPRL).

c) Cando a necesidade da devandita presenza sexa requirida pola Inspección de Traballo e Seguridade Social, se as circunstancias do caso así o esixiren debido ás condicións de traballo detectadas.

A Inspección de Traballo e Seguridade Social poderá requirir a presenza de recursos preventivos no centro de traballo cando, practicada unha visita de Inspección e á vista de toda a información reunida, considere que as medidas preventivas adoptadas polo empresario son insuficientes ou inadecuadas para unha aplicación coherente e responsable dos principios de acción preventiva establecidos no Artigo 15 da LPRL. O requirimento será para que de forma temporal se dea a presenza do recurso preventivo, mentres a empresa procede á emenda das medidas preventivas cando non se poidan adoptar de forma inmediata -a condición de que non exista un risco grave e inminente para os traballadores-, ou ben, cando se trate de actividades esporádicas ou excepcionais e se considere que non hai un control absoluto de todos os riscos. En

calquera caso, como se dixo anteriormente, a designación dun recurso preventivo non pode tomarse como unha medida alternativa de carácter permanente en substitución da obriga empresarial de adoptar medidas de prevención e protección que sexan adecuadas en cada caso.

O requirimento deberá realizarse cumprindo as esixencias do Art. 43 da LPRL. No devandito requirimento especificaranse os traballos ou operacións e situacións de risco concretas que o xustifican, así como a esixencia de modificar a avaliación de riscos, se esta non contemplase a situación de risco detectada, e a planificación da actividade preventiva, se non recollese a necesidade da presenza do recurso preventivo (Art. 22 bis 2, último parágrafo do RD 39/1997).

Para os efectos da determinación da necesidade da devandita presenza, a Inspección de Traballo e Seguridade Social examinará especialmente todos aqueles procesos, actividades, operacións ou traballos con equipos ou produtos que poidan orixinar riscos graves ou riscos graves e inminentes para a seguridade e saúde dos traballadores que os desenvolvan ou utilicen, ben pola súa propia natureza perigosa, a súa especial complexidade ou polas interaccións de diferentes actividades desenvolvidas de forma concorrente, e que, en consecuencia, esixan unha maior supervisión, vixilancia ou control por parte da organización preventiva da empresa.

A título simplemente indicativo e non exhaustivo, considérase que nos seguintes traballos, actividades, operacións e procesos, pódense dar situacións ou circunstancias, unha vez analizadas polo funcionario en cada caso, que poderían xustificar a presenza de recursos preventivos no centro de traballo durante a súa execución, ou ben nos que pode existir normativa específica que estableza obrigas nese sentido: traballos de instalación, mantemento e reparación de ascensores, montacargas e outros aparellos de elevación, traballos con aparellos e maquinaria en obras de construción; circulación de ferrocarrís con traballos simultáneos de mantemento ou reparación nas vías ou as súas proximidades; traballos en instalacións eléctricas ou en proximidade de elementos en tensión; traballos en emprazamentos con risco de incendio ou explosión; traballos en instalacións frigoríficas; traballos que poidan estar afectados por radiacións ionizantes; ou traballos con riscos de exposición de determinados produtos ou sustancias perigosos como os axentes químicos (amiante), axentes biolóxicos, axentes canceríxenos, mutaxénicos ou tóxicos para a reprodución.

Todo iso, sen prexuízo do previsto nos puntos 1 a) e b) do Artigo 32 bis da LPRL e 22 bis do RD 39/1997 citados máis arriba.

Tamén poderá requirirse a presenza de recursos preventivos, no caso de traballos realizados por menores de 18 anos, por traballadores especialmente sensibles ou por traballadores de recente incorporación durante a fase inicial de adestramento, tanto se fosen traballadores propios da empresa coma se fosen traballadores cedidos por ETT, debido a que, polas características dos devanditos traballadores ou pola súa falta de experiencia no posto de traballo que se vai desenvolver, poidan verse agravados os riscos específicos da actividade que realizan e pór en perigo a seguridade e saúde destes traballadores ou de terceiros, aínda que tamén nestes casos haberá que estar ás circunstancias do caso concreto que deberán ser valoradas en todo caso polo Inspector á hora de esixir a presenza dun recurso preventivo.

SEGUNDO. EMPRESAS QUE DEBEN DESIGNAR OU ASIGNAR A PRESENZA DE RECURSOS PREVENTIVOS

a) Sectores distintos ao da construción.

En moitas ocasións, a presenza do recurso preventivo será necesaria nun centro de traballo no que desenvolva a súa actividade unha soa empresa, e entón será esta a encargada de designar o recurso preventivo; pero a miúdo pode ocorrer tamén que sexan varias as empresas que concorren nun centro de traballo, existindo entre elas unha vinculación vertical e horizontal, é dicir, no mesmo plano ou en niveis subordinados.

A concorrencia de varias empresas no mesmo centro de traballo pode producirse por diversas circunstancias. Unhas veces trátase dunha coincidencia no mesmo centro de empresas distintas, xa sexa porque simplemente se comparta un espazo físico (edificio, centro ou establecemento, polígono industrial...) ou porque haxa relacións xurídicas entre elas (p. ex. UTE). Nestes supostos, a relación entre estas empresas é de carácter horizontal porque cada unha delas está en análoga posición respecto das restantes. Noutras ocasións, a concorrencia obedece á práctica de descentralización da actividade produtiva, no que unha empresa pode subcontratar con outra parte da súa actividade, mesmo aínda que non se trate da súa propia actividade, neste caso a relación é de carácter vertical.

Pois ben, calquera que sexa a relación que exista entre as empresas que concorran nun centro de traballo, o punto 9 do Art. 22 bis do RD 39/1997, do 17 de maio, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención, ofrece a seguinte solución: *“Cando existan empresas concorrentes no centro de traballo que realicen as operacións concorrentes ás que se refire o punto 1.a) deste artigo, ou actividades ou procesos perigosos ou con riscos especiais, aos que se refire o punto 1.b), a obriga de designar recursos preventivos para a súa presenza no centro de traballo recaerá sobre a empresa ou empresas que realicen as ditas operacións ou actividades, nese caso e cando sexan varios devanditos recursos preventivos deberán colaborar entre si e co resto dos recursos preventivos e persoa ou persoas encargadas da coordinación das actividades preventivas do empresario titular ou principal do centro de traballo.”*

Este artigo debe entenderse no sentido de que será a empresa ou empresas cuxa actividade achega ou xera o risco que motiva a presenza dun recurso preventivo a obrigada a cumprir coa devandita obriga, é dicir, aquela empresa cuxa actividade modifica ou agrava o risco das demais, pois cando o punto 9 do Artigo 22 bis do Regulamento sinala que a obriga recae sobre a *“...empresa ou empresas que realicen as ditas operacións ou actividades..”*, por estas hai que entender as que fagan necesario o control de métodos de traballo (Art. 22 bis 1 a), o que parece que se está referindo ás empresas que realizan as ditas operacións “xeradores de riscos” ou que supoñan certo perigo para as demais.

O anterior quere dicir que, a diferenza do que ocorre nas obras de construción como se dirá máis adiante, se só a subcontratista -e non a contratista- realiza un traballo perigoso dos previstos no Art. 22 bis 1 b) RD 39/1997 (por exemplo, con risco especial de altura) que motive a presenza dun recurso preventivo, debendo estar así previsto na avaliación de riscos, será esta empresa subcontratista e non a contratista quen estea obrigada a designar o devandito recurso; iso sen prexuízo do disposto no Art. 24.3 da LPRL e do resto de obrigas que lle correspondan á contratista.

O mesmo hai que dicir cando só sexa unha empresa a que realice unha “operación concorrente de forma sucesiva” que poida modificar ou agravar os riscos presentes no devandito centro de modo que afecte ás demais empresas (péñese p. ex. o uso de produtos químicos -praguicidas- por unha empresa que afectará despois

aos traballadores doutra...), tamén neste caso a obriga de designar o recurso recae unicamente sobre a empresa que realiza os traballos, salvo que haxa, está claro, outras circunstancias que motiven a dita presenza respecto doutras empresas.

Cando esteamos ante varias empresas que realicen “actividades concorrentes de forma simultánea”, nestes casos, poden darse, ao mesmo tempo, outros dous supostos:

- Que sexa só unha empresa a que realice os traballos que entrañan certo perigo ou que sexan os principais “xeradores de riscos” para os traballadores doutra ou outras empresas (p. ex. o uso dun guindastre para o izado de obxectos con traballadores en proximidade doutra empresa que realiza unha actividade que non require de recurso preventivo). Neste suposto, o recurso preventivo deberá achegalo a **empresa que realice os devanditos traballos**.
- Que haxa dúas ou máis empresas cuxos riscos poidan modificarse ou agravarse mutuamente pola realización das actividades que cada unha realiza e cuxos métodos de traballo requiren que se controlen de forma simultánea (p. ex. o uso de produtos químicos ou substancias por unha empresa que realiza traballos nunha empresa química). Neste caso, a obriga de presenza do recurso preventivo recae sobre **todas e cada unha das empresas que realicen as operacións ou actividades**, nese caso a norma prevé que cando sexan varios eses recursos preventivos deberán colaborar entre si e co resto dos recursos preventivos.

Estes supostos de concorrencia de empresas nun mesmo centro de traballo aos que fixemos referencia anteriormente, son realmente supostos de coordinación de actividades, cuxa regulación vén determinada principalmente polo RD 171/2004, do 30 de xaneiro, sobre coordinación de actividades empresariais no centro de traballo (que desenvolve o Art. 24 da LPRL). Por iso, hai que pór en relación o disposto en ambas as regulacións -a dos recursos preventivos e a de coordinación-, para comprobar que non existe contradición nelas, pois o Art. 11 do RD 171/2004 inclúe na súa relación non exhaustiva de medios de coordinación “*a presenza no centro de traballo dos recursos preventivos das empresas concorrentes*”; iso sen prexuízo -está claro- das funcións que deba desenvolver no seu caso o coordinador de actividades preventivas.

b) Sector da construción.

1. A obriga establecida no punto 9 do Artigo 22 bis do RD 39/1997 de designar recursos preventivos por parte daquelas empresas que realicen as operacións ou actividades, non resulta de aplicación nas obras de construción, pois -como dixemos anteriormente- as peculiaridades neste ámbito contémplanse na Disposición Adicional Décimo cuarta da LPRL, en virtude da cal, “*a) A preceptiva presenza de recursos preventivos aplicarase a cada contratista*”.
2. Para os efectos da consideración de contratista debe terse en conta a súa definición, que se establece no Artigo 2.1.h) do Real Decreto 1627/1997 (coincidente coa definición prevista no Artigo 3 e) da Lei 32/2006), é dicir, aquela *persoa física ou xurídica que **asume contractualmente ante o promotor**, con medios humanos e materiais, propios ou alleos, o compromiso de executar a totalidade ou parte das obras con suxeición ao proxecto e ao contrato*.

De acordo co anterior, para que unha empresa quede obrigada a designar un recurso preventivo é necesario que actúe como contratista principal, é dicir, como aquela persoa que contrata directamente co promotor, **aínda cando non conte con traballadores na obra de construción**. Tal criterio fúndase tanto na interpretación literal das normas que analizamos, como na obriga que se formula no Art. 24.3 da LPRL daquelas empresas que contraten ou subcontraten con outras obras propias da súa actividade de vixiar que estas cumpran a normativa en materia de seguridade e saúde.

Tamén teñen a consideración de contratista e, por tanto, quedan afectados pola obriga anterior, entre outros, os seguintes suxeitos:

- a) Promotor que *realice directamente con medios humanos e materiais propios a totalidade ou determinadas partes da obra (Art. 3 e) 2 Lei 32/2006)*, é dicir, aqueles casos de coincidencia nunha mesma empresa da condición de promotor e contratista. Neste caso, a empresa que contrate co promotor-contratista adquire a condición de subcontratista e non de contratista.
 - b) Traballador autónomo que empregue na obra a traballadores por conta allea e que contrate directamente co promotor.
 - c) UTE que contrate directamente co promotor e que execute directamente a obra, pois se non executa a obra cada unha das empresas membro deberán designar un recurso preventivo. Por executar a obra hai que entender a realización de traballos na dita obra con persoal propio.
3. Por tanto, no ámbito das obras de construción, **o legislador quixo de forma expresa que a dita obriga se referira unicamente ás empresas contratistas e non ás subcontratistas**, idea que enlaza co previsto na letra c) da DA 14ª da LPRL cando sinala que a función dos recursos preventivos é a de *“vixiar o cumprimento das medidas incluídas no plan de seguridade e saúde no traballo, e comprobar a súa eficacia”*; de modo que o control destas actividades e medidas correctoras non se pode deixar en mans das empresas subcontratistas, xa que, correspondendo á empresa contratista a elaboración do plan de seguridade da obra conforme o Art. 7 do RD 1627/1997, non se pode atribuír aos subcontratistas a función de valorar a súa eficacia para, de ser o caso, introducir nel medidas correctoras.
4. Non obstante o anterior, baseándose no contrato mercantil subscrito entre elas, un contratista pode esixir tamén aos subcontratistas que conten cos seus propios recursos preventivos, pero esa circunstancia require facer algunhas **observacións**:
- En primeiro lugar, que **tal esixencia non ten apoio legal ou regulamentario**, senón que exclusivamente forma parte das obrigas que unha das partes asume no contrato privado e que a outra introduce como cláusula condicionante da súa subscrición.
 - En segundo lugar, que a designación dos seus recursos preventivos polos subcontratistas **non exime o contratista de contar co seu recurso preventivo propio**, que é para o que se establece a obriga legal e **cuxa presenza será a que deberá comprobar ou esixir, no seu caso, o inspector de traballo** na súa actuación inspectora, con independencia do contrato privado que poida existir entre ambas.
5. En calquera caso, por aplicación do establecido no Art. 11 c) do RD 1627/1997, a presenza do recurso preventivo nunha obra de construción non inhibe os contratistas nin os subcontratistas do cumprimento das obrigas de coordinación previstas no Artigo 24 da LPRL e no RD 171/2004, coas peculiaridades para as obras de construción contidas na Disposición Adicional 1ª deste real decreto.

TERCEIRO. SUXEITOS AOS QUE SE PODE ASIGNAR AS FUNCIÓNS DE RECURSO PREVENTIVO

a) Persoas que poden ser designadas.

O Artigo 32 bis da LPRL establece que, cando se dea algún dos supostos establecidos no punto 1 e sexa necesaria a presenza nun centro de traballo dos recursos preventivos, pode serlle asignada a función ás seguintes persoas:

- Un ou varios traballadores designados da empresa, entendendo por tal a figura á que

se refire o Art. 30 da LPRL, é dicir, a daquela persoa que, designada polo empresario, se ocupa da actividade preventiva.

- Un ou varios membros do servizo de prevención propio da empresa.
- Un ou varios membros do servizo ou dos servizos de prevención alleos concertados pola empresa.

No caso de que a empresa conte cun modelo interno de organización preventiva (traballadores designados ou servizo de prevención propio), non hai impedimento legal para que a dita empresa efectúe un concerto específico cun servizo de prevención alleo para que un membro dese servizo asuma as funcións de recurso preventivo. Tampouco hai nada na regulación legal que impida a contratación cun servizo de prevención alleo para a realización desta actividade preventiva específica, que sexa distinto do servizo de prevención alleo co que teña contratada a realización da actividade preventiva habitual e permanente.

b) Traballadores asignados.

1. Con todo, xunto cos anteriores, o punto 4 do Art. 32 bis da LPRL, contempla a posibilidade de que o empresario “asigne” tamén a presenza de forma expresa, para os mesmos efectos que aos anteriores, a un ou varios traballadores da empresa aínda que non formen parte do servizo de prevención propio nin sexan traballadores designados.
2. Iso xerou a dúbida de se se trata dunha figura alternativa aos recursos preventivos, que de utilizarse non faría necesaria esta última, ou se se trata dunha figura complementaria dos devanditos recursos preventivos e, neste caso, cal sería a súa función.

Por unha banda, existen razóns que parecerían indicar que se trata dunha figura complementaria e non alternativa. Entre outras, podemos sinalar as seguintes: o previsto no parágrafo segundo de punto 4 referido cando sinala que “*neste suposto, eses traballadores deberán manter a necesaria colaboración cos recursos preventivos do empresario*”, o cal parece indicar que a presenza destes últimos hase de producir en todo caso; ou o propio feito de que se trate dunha figura recollida nun punto distinto do que establece que suxeitos poden ser recursos preventivos; que o Art. 32 bis 4 da LPRL dixese que: “*non obstante o sinalado nos puntos anteriores, o empresario tamén poderá asignar a presenza a un ou varios traballadores...*”; ou ben, por último, que o Art. 12.15 b) do Texto Refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000 do 4 de agosto, en diante TRLISOS, cando tipifica como infracción “*a falta de presenza dos recursos preventivos cando iso sexa preceptivo...*”, incluíse tamén a falta de presenza dos traballadores asignados.

Non obstante o anterior, cando o RD 604/2006 modificou o RD 39/1997 e introduciu o Art. 22 bis, incluíu no seu punto 3 unha regulación que vai máis aló do previsto no Art. 32 bis da LPRL, ao sinalar que “**a presenza levaraa a cabo calquera das persoas previstas nos puntos 2 e 4 do Art. 32 bis da Lei 31/1995**”, do que se desprende que o empresario pode designar ou asignar a presenza a calquera deles de maneira indistinta, pode ser un traballador da empresa que non teña a consideración de traballador designado nin a de integrante do servizo de prevención propio, sendo, por tanto, o traballador asignado unha **figura alternativa ao recurso preventivo de modo que coa súa asignación cúmprese coa obriga de presenza** que prevé o Art. 32 bis da LPRL e 22 bis do Regulamento.

4. Non din nada nin a LPRL nin o Regulamento sobre se a dita asignación pode ter carácter temporal ou indefinido, polo que, ao non poñer límites, cabe entender as dúas opcións. Tampouco hai, a priori, un obstáculo legal ou regulamentario que impida que a todos os traballadores da empresa se lles dea a formación e cualificación necesaria para poder desenvolver tal función, de modo que se lles asigne de forma expresa a presenza a todos eles ou a un colectivo numericamente significativo.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo de que toda acción formativa en materia de prevención de riscos laborais ha de ser sempre ben recibida, non pode esquecerse que a dita designación indiscriminada e xeneralizada carece de sentido e desvirtuaría esta figura preventiva, porque o empresario convertería a todos os traballadores en vixiantes de si mesmos, sen que ningún tivese a responsabilidade concreta que correspondería ao traballador ao que o empresario asigna as funcións presenciais, o que obviamente non é o pretendido pola LPRL nin polo RD 39/1997.

Ademais, non hai que esquecer que o punto 2 do Art. 22 bis do RD 39/1997, sinala que a avaliación de riscos laborais deberá identificar aqueles riscos en que é necesario a presenza do recurso preventivo, e que a planificación da actividade preventiva deberá indicar a forma de levar a cabo a presenza, o que reduce bastante a opción anterior de designación e asignación xeneralizadas.

c) Recurso preventivo e coordinación.

1. O Art. 13.4 do RD 171/2004, do 30 de xaneiro, sobre coordinación de actividades empresariais no centro de traballo, dispón que *“cando os recursos preventivos da empresa á que pertencen deban estar presentes no centro de traballo, a persoa ou as persoas ás que se asigne o cumprimento do previsto no Artigo 32 bis da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, poderán ser igualmente encargadas da coordinación de actividades preventivas”*.
2. Na construción, este suposto podería darse no caso que una mesma empresa teña a condición de promotor e de contratista principal nunha obra, de modo que podería recaer na mesma persoa a condición de coordinador e recurso preventivo. Non obstante o anterior, sen prexuízo de que o Regulamento permita a dita coincidencia e que a dita norma cualifique o recurso preventivo como un medio de coordinación, non debe esquecerse que as dúas figuras anteriores obedecen a unha finalidade distinta e por iso teñen encomendadas regulamentariamente funcións distintas:
 - Por unha banda, o recurso preventivo, como se dirá no seguinte punto, debe vixiar o cumprimento das actividades preventivas en relación cos riscos derivados da situación que determine a súa presenza, para conseguir un adecuado control dos devanditos riscos. Por tanto, a súa actuación redúcese aos casos concretos que determine o Plan de seguridade e saúde.
 - Por outra parte, o coordinador deberá desenvolver as funcións de coordinación a que se refire o Art. 9 do RD 1627/1997, para **cuo exercicio se esixe que estes deban estar igualmente presentes -nos termos que se determine- nas obras de construción, sen que poidan desentenderse das súas funcións** nin da devandita presenza, en detrimento da figura do recurso preventivo.
3. Ao anterior hai que engadir que, por aplicación do establecido no Art. 11 c) do RD 1627/1997, a presenza do recurso preventivo nunha obra de construción **non exime os contratistas nin os subcontratistas** do cumprimento das obrigas de coordinación previstas no Art. 24 da LPRL e no RD 171/2004, coas peculiaridades para as obras de construción contidas na Disposición Adicional 1ª deste real decreto.
4. Por tanto, considérase posible que o recurso preventivo exerza labores de coordinación, a condición de que se dean os seguintes requisitos que establece o propio Regulamento:
 - O coordinador debe *“contar coa formación preventiva correspondente, como mínimo, ás funcións do nivel intermedio”* (Art. 14.4); sen prexuízo, está claro, das titulacións académicas e profesionais que habilitan para desempeñar a función de coordinador de seguridade e saúde en obras de edificación, é dicir, arquitecto, arquitecto técnico, enxeñeiro ou enxeñeiro técnico, de acordo coas súas competencias e especialidades (DA 4ª da Lei 38/1999, de 5 de novembro, de ordenación da edificación).

- Deben ser as persoas previstas nas letras a) a d) do punto 3 do mesmo artigo 13; é dicir, traballadores designados, membros do servizo de prevención propio e alleo, ou traballadores que reúnan os coñecementos, a cualificación e experiencia necesarios (Art. 13.4 parágrafo 2).
- Que as súas funcións como coordinador sexan compatibles co cumprimento da totalidade das funcións que tivese encomendadas o recurso preventivo (Art. 13.4 parágrafo 2).

d) Delegados de prevención como recurso preventivo ou traballador asignado.

1. Outra cuestión que suscita interrogantes é a de se o empresario pode designar como **recurso preventivo** aos delegados de prevención. Aínda que en ningún punto da normativa de aplicación existe unha prohibición expresa ou incompatibilidade entre a figura do recurso preventivo e a do delegado de prevención, tal incompatibilidade derívase das funcións, facultades encomendadas e características propias de cada figura preventiva.

En efecto, como o delegado de prevención é un representante dos traballadores que, entre outras funcións, terá que vixiar e controlar a adecuación da actividade preventiva da empresa, dificilmente podería desenvolver a dita función se o empresario lle encomendase a función de ser o seu traballador designado ou ben fose membro do servizo de prevención propio, encargado de desenvolver en ambos os casos a actividade preventiva no seu nome. Habería, pois, un conflito de intereses que impediría a coincidencia nunha mesma persoa de ambas as funcións ou actividades.

Por tanto, ao non poder ser traballador designado nin membro do servizo de prevención propio da empresa, hai que concluír que o delegado de prevención non pode ser designado recurso preventivo.

2. Respecto de se podería ser **traballador asignado** nos termos previstos no punto 4 do Art. 32 bis da LPRL para o control, por exemplo, de actividades temporais e esporádicas que poidan darse na empresa, a resposta debe ser igual á anterior pois, non obstante a temporalidade das devanditas funcións, estas seguen constituíndo un certo conflito de intereses que afectaría notablemente ao labor de representación que desenvolven os delegados de prevención.

Non obstante o anterior, no caso de que se dea unha situación excepcional, imprevista ou de forza maior que requirise urxentemente a presenza dun recurso preventivo, sendo o delegado de prevención o único que conta coa formación e cualificación necesaria, neste suposto, tendo en conta o carácter temporal, limitado e excepcional das funcións que se lle asignarían, podería ser aceptable que se producise a dita asignación por parte do empresario. Iso, a condición de que se teña en conta o seu carácter excepcional respecto da regra xeral de non designación nin asignación a un delegado de prevención o exercicio das devanditas funcións.

e) Obriga de aceptar a designación ou asignación.

Por último, formuláronse algunhas consultas por parte de traballadores e sindicatos acerca da existencia de obriga para os traballadores de aceptar a asignación de presenza por parte da empresa; débese sinalar que parece fóra de toda dúbida que a dita obriga existe cando se trata dun traballador designado ou un membro do servizo de prevención propio, sempre que reúna as esixencias de formación, capacidade ou calquera outra que esixa a función que se vai desenvolver, que se fixaron na planificación da actividade preventiva, atendendo á natureza do risco que esixe a súa vixilancia.

Cando se trata dun traballador ao que se asigna a presenza sen ter o carácter anterior, para a súa resposta hai que partir da idea de que os traballadores deben *cumprir as ordes e instrucións do empresario no exercicio regular das súas facultades directivas* (Art. 5 c) do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo, en diante LET). A partir de aquí, é criterio da Dirección Xeral de Traballo que, a condición de que o traballador conte coa capacitación e a formación que requira o labor asignado, pois esta circunstancia podería xustificar a non aceptación, a asignación das novas funcións formaría parte do ius variandi que se recoñece ao empresario na relación laboral, como facultade de modalizar a prestación do traballador, que ten os seus límites, no entanto, nas esixencias do Art. 39 da LET (titulacións académicas ou profesionais precisas: que a categoría ou grupo profesional do traballador inclúa, por exemplo, funcións de mando e supervisión), no Art. 41 da LET, cando se considere unha modificación substancial das condicións de traballo (e non haxa acordo entre as partes), ou nos dereitos do traballador e a súa dignidade humana, así como os derivados do principio de boa fe que rexe calquera relación xurídica.

En calquera caso, ao supor novas prestacións para o traballador, parece xustificado que veñan acompañadas das correspondentes contraprestacións que, no caso de non haber acordo, deberán ser reclamadas ante a Xurisdición Social e concretadas por esta.

A función inspectora neste ámbito débese limitar a determinar se os traballadores reúnen os requisitos de formación e capacidade para seren nomeados recursos preventivos ou traballadores asignados e, no caso de que esteamos ante unha modificación substancial das condicións de traballo, se se cumpriu por parte do empresario o procedemento establecido no citado Art. 41 da LET.

CUARTO. FUNCIONES, FACULTADES E GARANTÍA DOS RECURSOS PREVENTIVOS

a) Funcións.

1. De acordo co disposto en punto 4 do Art. 22 bis do RD 39/1997:

A presenza... (dun recurso preventivo ou dun traballador asignado) ten como finalidade vixiar o cumprimento das actividades preventivas en relación cos riscos derivados da situación que determine a súa necesidade para conseguir un adecuado control dos devanditos riscos.

A función anterior concrétase no seguinte parágrafo do punto 4 do Art. 22 bis, ao sinalar que a dita vixilancia incluirá:

- *Comprobar a eficacia das actividades preventivas previstas na planificación.*
- *A adecuación desas actividades aos riscos que pretenden previrse ou a aparición de riscos non previstos e derivados da situación que determina a necesidade da presenza de recursos preventivos.*

O punto 5 do Art. 22 bis sinala que cando, como resultado da vixilancia, se observe un deficiente cumprimento das actividades preventivas, as persoas ás que se lles asigne a presenza:

- a) Farán as indicacións necesarias para o correcto e inmediato cumprimento das actividades preventivas.*
- b) Deberán pór esas circunstancias en coñecemento do empresario para que este adopte as medidas necesarias para corrixir as deficiencias observadas se estas non fosen aínda emendadas.*

2. Pois ben, da lectura dos artigos anteriores pódense extraer as seguintes conclusións:

a) Como dixemos noutro punto deste CT, a figura preventiva que estamos a considerar está prevista unicamente para aquelas operacións e actividades que se indican no punto 1 do Artigo 22 bis citado anteriormente, e corresponde o control preventivo do resto de actividades da empresa ás persoas ás que se encomendou especificamente a dita función; por tanto, a designación ou asignación faise para un centro de traballo, posto, traballo ou operación concreto, de maneira que non cabe facela a todos os traballadores de maneira indistinta e para calquera proceso, posto e centro.

b) O que se persegue con esta figura é un control de prevención de riscos laborais e non un control “de calidade ou de produción”, sen prexuízo de que este tamén se realice. O anterior implica que, cando se realiza a designación ou asignación, o empresario teña que dar instrucións precisas aos traballadores designados ou asignados sobre os postos, lugares ou centro de traballo nos que debe desenvolver a súa vixilancia, sobre as operacións concretas sometidas a ela, sobre que medidas preventivas recollidas na planificación da actividade preventiva deben observar.

Tamén deberá precisarlle os procedementos que se han de seguir para levar a cabo a posta en coñecemento do empresario das deficiencias observadas no cumprimento das actividades preventivas, se a pesar das súas indicacións esas deficiencias non fosen corrixidas (Art. 22 bis 5 b) RD 39/1997); outro tanto cómpre dicir en relación coas observacións de ausencia, insuficiencia ou falta de adecuación das medidas preventivas.

c) Doutra banda, como o recurso preventivo debe facer indicacións a outros traballadores sobre o correcto e inmediato cumprimento das actividades preventivas, o empresario debe identificar ante o resto dos traballadores da empresa quen é o traballador ao que se asignou a presenza para que os traballadores teñan coñecemento da súa designación por parte do empresario, así como que deben seguir as súas indicacións (Art. 22 bis 3 RD 39/1997).

3. Polo que se refire ás empresas de construción, os recursos preventivos teñen idénticas funcións que no resto das empresas que examinamos anteriormente coa excepción prevista na DA 14ª punto 1 c) da LPRL: terá por obxecto “*vixiar o cumprimento das medidas incluídas no plan de seguridade e saúde no traballo durante a execución da obra*”. Tal regulación debe ser entendida póndoa en relación co previsto na DA Única do RD 1627/1997, onde se establece que o plan de seguridade e saúde determinará a forma de levar a cabo a presenza dos recursos preventivos e ante que riscos debe darse a dita presenza.

Por tanto, do mesmo xeito que dicíamos máis arriba, a súa misión non é vixiar o cumprimento da totalidade das medidas preventivas previstas no plan de seguridade e saúde, senón unicamente daquelas nas que o plan determine que debe estar presente o recurso preventivo.

4. Por último, hai que abordar a cuestión de se o recurso preventivo ou o traballador asignado deben desenvolver as súas funcións con exclusividade ou poden compatibilizalas con outras doutro tipo, xa sexan preventivas ou de produción propiamente ditas.

O punto 7 do Art. 22 bis do RD 39/1997 sinala *que a presenza dos recursos preventivos no centro de traballo tamén **poderá ser utilizada polo empresario en casos distintos** dos previstos no Art. 32 bis da LPRL..., sempre que sexa compatible co cumprimento das súas funcións.*

Como os recursos preventivos ou os traballadores asignados deben realizar un labor

de vixilancia da aplicación de medidas preventivas en relación con actividades, operacións ou procesos concretos (Art. 32 bis 1 da LPRL), mentres se estean realizando estas operacións a súa presenza será imprescindible.

Cando non se estean desenvolvendo as ditas actividades, nada hai que impida que o recurso preventivo poida realizar outra actividade produtiva ou preventiva, e tampouco habería inconveniente en que desenvolva unha actividade produtiva distinta e simultánea coa vixilancia, (se el mesmo toma parte nas actividades, operacións, procesos ou aplica os métodos de traballo que debe vixiar) sempre que o dito labor de vixilancia non se vexa prexudicado.

En todo caso, para dar unha resposta observarase o caso concreto e o tipo de actividade que ten que vixiar, sendo estas o tipo de cuestións que deben recollese na planificación da actividade preventiva ou no plan de seguridade, se se trata dunha obra de construción, de conformidade co sinalado no Art. 22 bis 2 parágrafo 3 do RD 39/1997, ou a DA Única a) do RD 1627/1997, cando fan referencia a que nos devanditos documentos deberá indicarse a forma de levar a cabo a presenza dos recursos preventivos.

b) Facultades e garantías.

No que se refire ás **facultades** dos recursos preventivos ou os traballadores “asignados”, son as que se contemplan no punto 5 do Artigo 22 bis do RD 39/1997 a que fixemos referencia no punto anterior, que inclúe facer 19 indicacións ás persoas responsables do traballo xerador do risco para o correcto e inmediato cumprimento das actividades preventivas, e pór en coñecemento do empresario as deficiencias observadas se non se emendasen como consecuencia daquelas indicacións, nos supostos de ausencia, insuficiencia e falta de adecuación das medidas preventivas. A norma non lle atribúe de maneira expresa a facultade de paralización de traballos nos mesmos termos que o fai respecto dos representantes legais dos traballadores (Art. 21.3 LPRL), a Inspección de Traballo (Art. 44 LPRL) ou os coordinadores de seguridade e saúde durante a execución da obra ou dirección facultativa (Art. 14 RD 1627/1997); iso sen prexuízo de que o empresario, en uso do seu poder directivo, lle poida outorgar ao recurso preventivo a dita facultade de interromper a actividade dos traballadores nos supostos e nos termos que se determinen entre eles.

En canto ás **garantías**, se son designados como **recursos preventivos** os “traballadores designados” ou os “traballadores integrantes dos servizos de prevención propio”, o Art. 30.4 da Lei 31/1995 remítese ás garantías contempladas para os representantes dos traballadores nas letras a), b) e c) do Art. 68 e no punto 4 do Art. 56 da LET.

No entanto, nada se di dos **traballadores asignados** aos que se refire o punto 4 do Art. 32 bis da LPRL. A Dirección Xeral de Traballo, en consulta con data do 27 de febreiro de 2009, mantén que non os asisten as mesmas garantías que aos traballadores designados ou aos membros do servizo de prevención propio. Porén, é un aspecto sobre o que corresponde pronunciarse á Xurisdición Social con ocasión dos conflitos derivados da reclamación de tales garantías dos traballadores afectados.

QUINTO. CAPACITACIÓN E FORMACIÓN DOS RECURSOS PREVENTIVOS

1. A LPRL Art. 32 bis non establece ningunha esixencia ou limitación en canto a oficio, posto de traballo, categoría ou grupo profesional se refire, senón que se limita a dicir no seu punto 3 que “os recursos preventivos... deberán ter a capacidade suficiente, dispor dos medios necesarios e ser suficientes en número...”, pero non concreta a formación mínima que debe ter a dita persoa.

No entanto, dado que debe tratarse dun traballador designado ou dun membro do servizo de prevención propio da empresa ou dun servizo de prevención alleo, haberá que ter en conta o previsto respecto diso polo RD 39/1997 (artigos 13, 15 e 18), do que se desprende que as ditas persoas deben contar coa capacitación e formación requirida para as funcións que vai desempeñar.

O punto 4 proporciona máis información cando establece a cualificación que deben ter os “traballadores asignados”: deben contar “*coa formación preventiva correspondente, como mínimo, ás funcións do nivel básico.*”

Desta redacción despréndese con claridade que pode haber supostos nos que sexa necesaria unha formación superior á que habilitan as funcións de nivel básico.

Aínda que esta norma se refire á cualificación que debe ter o traballador asignado, convértese no punto de partida ou á hora de establecer a formación que en materia preventiva debe esixirse, así mesmo, ao **recurso preventivo**. Por tanto, como **regra xeral**, o devandito traballador deberá contar “coa formación preventiva correspondente, como mínimo, ás funcións do **nivel básico**” (o Art. 35 do RD 39/1997, do 17 xaneiro, establece con carácter xeral unha formación de 50 horas).

2. A partir de aquí, podemos mencionar as seguintes **excepcións a esta regra xeral** de formación de nivel básico que debe ter o recurso preventivo e o traballador asignado:

- a) Por unha banda, o Artigo 158 do IV Convenio Xeral do Sector Construción publicado por Resolución da Dirección Xeral de Traballo, de 1 agosto 2007, que prevé que o contido formativo para o nivel básico na construción teña unha duración mínima de **60 horas**. Neste punto hai que dicir que aqueles que contasen coa formación de 50 horas antes da entrada en vigor do Convenio, non terán que completar esa formación até chegar ás 60 horas.
- b) Doutra banda, á hora de vixiar o cumprimento das medidas preventivas en caso de traballos perigosos ou con riscos especiais (os que se derivan de perigos especialmente graves de caída de altura, enterramento, asfixia, traballos en espazos confinados, maquinaria sen marcado CE) e determinar a eficacia, adecuación, suficiencia ou insuficiencia das medidas preventivas, **non parece suficiente que o recurso preventivo conte nestes casos cunha formación de nivel básico**, que só o habilita para realizar avaliacións elementais de riscos e establecer medidas preventivas do mesmo carácter, cando se trata duns riscos cuxa detección (perigo de enterramento) pode requirir mesmo coñecementos de tipo técnico, ou cuxa prevención pode presentar notable dificultade (espazos confinados, equipos de traballo).

En resumo, a formación equivalente a funcións de nivel básico pode ser suficiente para os casos contemplados na letra a) do Art. 32 bis da LPRL, pero non desde logo para a maioría dos contemplados na letra b) do mesmo precepto legal, á vista do desenvolvemento contido no punto 1 b) do Art. 22 bis do RD 39/1997, nos que parece evidente que resulta necesaria unha maior formación superior á recibida para desenvolver funcións de nivel básico, tendo en conta que conforme ao Anexo IV do RD 39/1997 só inclúe 5 horas referidas aos riscos específicos e a súa prevención no sector correspondente á actividade da empresa.

Esta situación poderá ser solucionada, ben designando un traballador con formación do nivel intermedio ou superior, segundo os riscos de que se trate, aínda que tamén poderá proporcionarse unha formación complementaria e engadida á do nivel básico, que estea especificamente referida a un ou varios riscos determinados, como é o caso do derivado de equipos de traballo, traballos confinados etc.

- c) Por último, como vimos anteriormente, o Art. 13.4 do RD 171/2004 dispón que “*a persoa ou as persoas ás que se asigne o cumprimento do previsto no Artigo 32 bis da Lei 31/1995, poderán ser igualmente encargadas da coordinación de actividades*

preventivas” coas limitacións ou requisitos xa comentados, entre os que se atopa o disposto no Art. 14.4 do mesmo Regulamento cando establece que “a persoa ou persoas encargadas da coordinación de actividades preventivas deberán contar coa formación preventiva correspondente, como mínimo, ás funcións do nivel intermedio.”

3. Até aquí a referencia á formación, pero non debe esquecerse que a normativa que vimos analizando esixe para a figura do recurso preventivo que teña “*a capacidade suficiente*” para desenvolver a súa actividade e, ao referirse ao traballador asignado, concretando algo máis, esixe que teña “*coñecementos, cualificación e experiencia necesarios nas actividades ou procesos a que se refire o Punto 1 do Art. 32 bis da LPRL.*”

Por tanto, para poder cumprir a función de traballador asignado ou designado, xunto co requisito de formación mínima sinalada (nivel básico e, nalgúns casos sinalados, de nivel intermedio ou formación complementaria á de nivel básico sobre riscos concretos), estes deberán contar con “capacidade suficiente”, no caso de recurso preventivo, e con “coñecementos, cualificación e experiencia”, no caso do traballador asignado.

En todo caso, como xa se sinalou máis arriba, este tipo de cuestións referidas á formación e capacitación que deben ter os recursos preventivos ou os que sexan asignados para desenvolver as devanditas funcións deben recollerse na planificación da actividade preventiva ou no plan de seguridade, se se trata dunha obra de construción, de conformidade co sinalado no Art. 22 bis 2 parágrafo 3 do RD 39/1997, ou a DA Única a) do RD 1627/1997, cando fan referencia a que nos devanditos documentos deberá indicarse a forma de levar a cabo a presenza dos recursos preventivos.

SEXTO. INFRACCIÓNS EN MATERIA DE RECURSOS PREVENTIVOS

En relación coas posibles infraccións do empresario en materia de recursos preventivos e traballadores asignados, e sen prexuízo doutras posibles condutas ou omisións relacionadas coa materia que puidesen darse, podemos reconducilas ás seguintes:

1. **Falta de presenza** do recurso preventivo ou o incumprimento das súas obrigas.

Esta infracción vén recollida no Art. 12.15 b) do TRLISOS cando tipifica como infracción grave “*a falta de presenza dos recursos preventivos cando iso sexa preceptivo ou o incumprimento das obrigas derivadas da súa presenza.*”

Por outra banda, o Art. 13. 8 b) do TRLISOS tipifica como infracción moi grave “*a falta de presenza dos recursos preventivos cando iso sexa preceptivo ou o incumprimento das obrigas derivadas da súa presenza, cando se trate de actividades regulamentariamente consideradas como perigosas ou con riscos especiais.*”

En relación co devandito precepto débese ter en conta o previsto na DA 12^a do RD 39/1997, na que se sinala que para os efectos do previsto no devandito artigo do TRLISOS, “*considéranse actividades perigosas ou con riscos especiais as incluídas no Artigo 22 bis 1 b) deste Real Decreto*”. No entanto, hai que matizar que, se se trata dunha empresa do sector da construción, as actividades perigosas ou con riscos especiais consideraranse as recollidas no anexo II do RD 1627/1997, de conformidade co previsto na DA 14^a da Lei 31/1995.

En relación con esta infracción de falta de presenza dun recurso preventivo ou o incumprimento das súas obrigas, cómpre facer as seguintes consideracións:

- a) Enténdese que non concorre esta conduta cando a empresa asignara a presenza a un traballador asignado (art. 32 bis 4), pois, tal como indicamos no punto 3 b) deste CT, ao ter esta figura carácter alternativo respecto do recurso preventivo, cumpríase coa obriga de presenza cando estivese presente o traballador asignado.

- b) “*Cando iso sexa preceptivo*” implica que esteamos necesariamente ante algún dos supostos indicados nas letras a) e b) do Artigo 32 bis da LPRL e o 22 bis do Regulamento, nos termos xa indicados. Nos casos da letra c), esixe que haxa requirimento previo realizado pola Inspección de Traballo e un incumprimento por parte da empresa do devandito requirimento.
- c) Hai que incluír nesta infracción aqueles supostos de presenza dun recurso preventivo ou traballador asignado, pero que non reúna os requisitos de formación, capacitación, experiencia... a que fixemos referencia no punto 5 deste CT.
- d) Tamén se considera que existe infracción cando o recurso preventivo sexa un membro do servizo de prevención alleo, se non se deu a súa presenza con incumprimento dos termos do concerto, sen prexuízo da esixencia de responsabilidade do empresario ao SPA, e da que pode levar a cabo pola ITSS ao servizo de prevención por incumprimento dos termos do concerto, o que podería constituír unha infracción tipificada no Art. 12.22 do TRLISOS.
- e) No tipo infractor que examinamos tamén tería cabida o feito de que, aínda tendo designado o recurso preventivo e aínda estando presente na empresa, este non cumpríu co resto das súas obrigas previstas pola norma, como dar indicacións aos traballadores e informar o empresario das deficiencias observadas no seu labor de vixilancia.

2. **Non dotar** o recurso preventivo **dos medios necesarios.**

O Artigo 12.15 a) do TRLISOS tipifica como infracción grave: “...*non dotar os recursos preventivos dos medios que sexan necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas.*” O devandito tipo infractor debe poñerse en relación coa obriga contida no Art. 32 bis punto 3 da LPRL, de que a empresa debe dotar os recursos preventivos dos medios necesarios para vixiar o cumprimento das actividades preventivas.

3. Non contemplar os riscos que poden verse agravados ou modificados ou os traballos que motivan a presenza na **avaliación de riscos ou no plan de seguridade e saúde.**

Neste suposto estaremos ante a infracción a que se refire o Art. 12.1 b) do TRLISOS (non levar a cabo as avaliacións de riscos...) ou, de ser o caso, ante a infracción do Art. 12.23 a) do TRLISOS (incumprir a obriga de elaborar o plan de seguridade e saúde co contido e alcance establecidos na normativa de prevención...).

4. O mesmo cómpre dicir cando a **planificación** da actividade preventiva non contemple a forma de levar a cabo a presenza dos recursos preventivos ou traballadores afectados, nese caso estaremos ante a infracción tipificada no Art. 12.6 do TRLISOS (incumprir a obriga de efectuar a planificación da actividade preventiva...).

Nas obras de construción, cando tal circunstancia non estivese prevista no plan de seguridade e saúde como prevé a DA Única do RD 1627/1997, estaremos ante a infracción prevista no Art. 12.23 a) do TRLISOS.

5. **Falta de información** aos traballadores sobre quen é o recurso preventivo ou os traballadores asignados, nese caso, estaríamos ante a infracción contida no Art. 12.8 do TRLISOS (incumprimento das obrigas en materia de formación e información...), salvo que constituía unha infracción moi grave.

SÉTIMO. RECAPITULACIÓN

Tendo en conta a extensión deste Criterio Técnico no que se quixeron abordar numerosas cuestións que se expoñen tanto na función inspectora de vixilancia da normativa de prevención como á hora de asistir tecnicamente a empresas e traballadores con ocasión do exercicio da función inspectora, considérase conveniente incluír un resumo no que, a modo de recapitulación final, se recollan os principais criterios que se foron desenvolvendo nel:

1. SUPOSTOS NOS QUE É OBRIGATORIA A PRESENZA DOS RECURSOS PREVENTIVOS

- ▶ A avaliación de riscos ou o plan de seguridade e saúde nas obras de construción serán os que deban identificar aqueles riscos que poden verse agravados ou modificados pola concorrencia de operacións sucesivas ou simultáneas, así como os que deben identificar os traballos ou tarefas integrantes dun posto de traballo ligados a actividades ou procesos perigosos ou con riscos especiais, que fagan necesaria a presenza de recursos preventivos, conforme ao previsto no Art. 32 bis 1 a) e b) da LPRL.
- ▶ A Inspección de Traballo pode requirir a presenza dun recurso preventivo, ademais dos casos anteriores, cando as medidas preventivas adoptadas polo empresario sexan inadecuadas ou insuficientes para unha aplicación coherente e responsable dos principios da acción preventiva contemplados no Art. 15 da LPRL. O requirimento terá carácter temporal, mentres se emendan as medidas polo empresario e formalizárase conforme ás esixencias do Art. 43 da LPRL.
- ▶ A designación dun recurso preventivo é unha medida complementaria que non substitúe a obriga de adoptar as medidas de protección a que está obrigado o empresario en virtude do Art. 14 da LPRL.
- ▶ Calquera risco de altura superior a dous metros non debe considerarse como “especialmente grave de caída de altura” de modo que motive a presenza dun RP, senón que é necesario que se dean outras circunstancias ou elementos adicionais.

2. EMPRESAS QUE DEBEN DESIGNAR OU ASIGNAR A PRESENZA DE RECURSOS PREVENTIVOS.

- ▶ Cando concorran varias empresas nun centro de traballo nun sector distinto ao da construción, a obriga recae sobre a empresa ou empresas que realicen as actividades que motiven a presenza (punto 9 do Art. 22 bis do RD 39/1997) nos termos indicados no CT, pero no sector da construción a obriga unicamente recae sobre o contratista, e se este o esixe ás subcontratistas o fundamento será contractual pero non legal nin regulamentario.

3. SUXEITOS AOS QUE SE PODEN ASIGNAR AS FUNCIÓNS DE RECURSOS PREVENTIVOS

- ▶ Cando se dea algún dos supostos establecidos legalmente para que sexa necesaria a presenza nun centro de traballo dun recurso preventivo, a dita presenza pode ser asignada ás seguintes persoas:
 - Un ou varios traballadores designados da empresa conforme ao previsto no Art. 30 da LPRL.
 - Un ou varios membros do servizo de prevención propio.
 - Un ou varios membros do servizo de prevención alleo, ou dos servizos de prevención alleos concertados pola empresa.
- ▶ O traballador asignado do punto 4 do Artigo 32 bis da LPRL é unha figura alternativa ao recurso preventivo, de modo que coa súa asignación cúmprese coa obriga de designación dun recurso preventivo.
- ▶ Os recursos preventivos poderanse encargarse igualmente da coordinación de actividades preventivas.
- ▶ A presenza do recurso preventivo non exime o coordinador do cumprimento das súas funcións, así como a súa presenza na obra cando sexa necesario para o seu cumprimento.
- ▶ Salvo situacións moi excepcionais, non se pode designar ou asignar as funcións de recurso preventivo aos delegados de prevención.

4. FUNCIONES, FACULTADES E GARANTIAS DOS RECURSOS PREVENTIVOS

- ▶ A presenza dos recursos preventivos ten como finalidade vixiar o cumprimento das actividades preventivas en relación cos riscos derivados da situación que determine a súa necesidade, aos que se refire o punto 1 do Art. 32 bis da LPRL e 22 bis do RD 39/1997, correspondendo o control preventivo do resto de actividades preventivas da empresa ás persoas ás que se encomendou especificamente esa función (o propio empresario, traballadores designados ou servizos de prevención).
- ▶ A designación ou asignación de funcións débese facer para un centro de traballo, posto, traballo ou operación concretos, de maneira que non cabe facela a todos os traballadores ou un colectivo numeroso, de maneira indistinta e para calquera proceso, posto e centro de traballo.
- ▶ Tanto se se trata dun dos suxeitos aos que se refire o Art. 32 bis, punto 3 da LPRL, ou dos traballadores aos que se refire o punto 4, sempre que pertencen á empresa, a asignación de funcións de recurso preventivo a estes traballadores por parte do empresario forma parte do seu poder de dirección, e debe ser aceptada se se conta coa capacitación e formación que requira o labor asignado, coas limitacións ao ius variandi que establecen os artigos 39 e 41 da LET, sen prexuízo das contraprestacións que poidan acordarse entre as partes, ou que se establezan nos Xulgados e Tribunais en caso de controversia.
- ▶ Non é adecuada unha asignación xeneralizada pois desvirtuaríase esta figura preventiva, xa que, ademais, os traballadores deben coñecer quen é o recurso preventivo para un risco concreto, así como o feito de que deben seguir as súas indicacións.
- ▶ Nas facultades que se recollen no punto 5 do Art. 22 bis do RD 39/1997, que comprenden facer as indicacións necesarias aos traballadores para o correcto e inmediato cumprimento das actividades preventivas, non se inclúe a de paralizar os traballos nos termos do Art. 21.3 e 44 de LPRL e 14 do RD 1627/1997, sen prexuízo –ou incluso conveniencia– de que o empresario lle poida outorgar esa facultade.
- ▶ Os traballadores que sexan designados como recursos preventivos gozan das garantías previstas para os representantes dos traballadores nas letras a), b) e c) do Art. 68, e Punto 4 do Art. 56 da LET. Tales garantías non alcanzan os traballadores aos que se lles asignan as funcións conforme o punto 4 do Art. 32 bis da LPRL.

5. CAPACITACION E FORMACION DOS RECURSOS PREVENTIVOS

- ▶ Os traballadores aos que se designe como recurso preventivo ou se lles asigne as súas funcións, deben contar coa formación preventiva correspondente, como mínimo, ás funcións do nivel básico (Art. 35 do RD 39/1997). Se se tratase do sector da construción o número de horas mínimo de formación será de 60. En todo caso, observarase a natureza e as características dos riscos que xustifican a presenza, porque pode ser necesario que a formación sexa de nivel intermedio ou superior, ou sexa necesaria unha formación complementaria á de nivel básico.
- ▶ O traballador designado ou ao que se asigne a presenza como recurso preventivo debe ter, ademais da formación necesaria, a capacidade suficiente para desempeñar as ditas funcións, que pode vincularse a contar coñecementos, cualificación e experiencias necesarios nas actividades ou procesos nos que debe desenvolver as funcións.
- ▶ Ambas as esixencias, a capacidade e formación que debe ter un traballador para desenvolver as funcións de recurso preventivo, deben especificarse na planificación da actividade preventiva ou no plan de seguridade das obras de construción.

OITAVO. DERROGACIÓN

Queda derogado para todos os efectos, desde o día da data, o Criterio Técnico Número 39/2004, sobre “Presenza de recursos preventivos a requirimento da Inspección de Traballo e Seguridade Social”.

Madrid, 4 de marzo de 2010

O DIRECTOR XERAL
AUTORIDADE CENTRAL DA INSPECCIÓN DE TRABALLO
E SEGURIDADE SOCIAL

Raimundo Aragón Bombín

SUBDIRECTORES, DIRECTORA ESPECIAL, DIRECTORES TERRITORIAIS E XEFES DE
INSPECCIÓN

Confederación intersindical galega

- ▶ A Coruña: 981 169 293
- ▶ Ourense: 988 233 134
- ▶ A Mariña: 982 561 541
- ▶ Pontevedra: 986 852 950
- ▶ Ferrol: 981 358 750
- ▶ Santiago: 981 583 200
- ▶ Lugo: 982 225 812
- ▶ Vigo: 986 827 900

Inspeccións de traballo e seguridade social

- ▶ A Coruña: Tel: 981 120267
Fax: 981 122082
- ▶ Lugo: Tel: 982 223905
Fax: 982 224273
- ▶ Ourense: Tel: 988 231212
Fax: 988 252329
- ▶ Pontevedra: Tel: 986 430600
Fax: 986 430847

Centros públicos de asesoramento en materia de prevención da F.P.R.L (gabinete técnico de saúde laboral-cig)

- ▶ Ferrol:
 - 981 353 049 / 981 359 449
 - EE: paula@cigsaudelaboral.org
- ▶ A Coruña:
 - 981 169 293
 - EE: fernando@cigsaudelaboral.org
- ▶ Lugo:
 - 982 225 812
 - EE: dulce@cigsaudelaboral.org
- ▶ Ourense:
 - 988 233 134
 - EE: xabier@cigsaudelaboral.org
- ▶ Vigo:
 - 986 827 903
 - EE: trinidad@cigsaudelaboral.org

IISGA - Instituto galego de Seguridade e Saúde Laboral

- ▶ Servicios Centrais:
Tel: 981 957 018 / Fax: 881 999 353
- ▶ Centro de Seguridade e Saúde Laboral da Coruña:
Tel: 981 182 329 / Fax: 981 182 332
- ▶ Centro de Seguridade e Saúde Laboral de Lugo:
Tel: 982 294 300 / Fax: 982 294 336
- ▶ Centro de Seguridade e Saúde Laboral de Ourense:
Tel: 988 386 395 / Fax: 988 386 222
- ▶ Centro de Seguridade e Saúde Laboral de Pontevedra:
Tel: 886 218 100 / Fax: 886 218 102

Accidentes de Trabajo e
Enfermedades Profesionais



Confederación Intersindical Gelega
GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL

Accidentes de traballo e enfermidades profesionais

O sistema da Seguridade Social inclúe dentro do seu ámbito de protección non só as chamadas continxencias ou riscos comúns, senón tamén as continxencias ou riscos profesionais (accidentes e enfermidades profesionais).

Encóntrase pois, moi claramente delimitado o concepto de **accidente de traballo**, ao interpretar a **lesión** en sentido amplo, incluíndo non só un **suceso repentino** senón tamén **as enfermidades adquiridas durante o exercicio dunha actividade profesional** e como consecuencia do mesmo.

É fundamental ser consciente da diferenza que existe entre as continxencias comúns e profesionais:

- ▶ A percepción de prestacións derivadas de riscos profesionais son superiores ás das continxencias comúns.
- ▶ No caso das continxencias profesionais, é posible que se lle impoña ao empresario un recargo nas prestacións por falta de medidas de seguridade.
- ▶ En caso de continxencia profesional o empresario asume a totalidade da cotización á Seguridade Social.
- ▶ Outras.

Enténdese por **accidente de traballo** toda **lesión corporal** que o traballador/a sofre con ocasión o por consecuencia do traballo que executa por conta allea, e dun xeito máis amplo e dende unha perspectiva preventiva, enténdese por **danos derivados do traballo** as enfermidades, patoloxías ou lesións sufridas con motivo ou ocasión do traballo. O concepto legal de accidente de traballo refírese tanto ás lesións que se producen no centro de traballo como as producidas no traxecto habitual entre este e o domicilio do traballador/a. Estes últimos son os accidentes chamados “in itinere”.

O **concepto legal de accidente de traballo** esixe a concorrencia dos seguintes **requisitos**:

- ▶ A existencia dunha **lesión corporal**. Por lesión corporal enténdese todo dano ou detrimento corporal causado por unha ferida, golpe ou enfermidade. Poderán ter tamen consideración de accidentes de traballo aquelas enfermidades causadas polo traballo e non incluídas no listado de Enfermidades Profesionais (L.X.S.S.). Asimíllase tamén, á lesión corporal as secuelas ou enfermidades **psíquicas ou psicolóxicas**.
- ▶ A condición de traballador/a por **conta allea** do suxeito accidentado.
- ▶ Unha dobre **relación de causalidade** entre o traballo e a lesión e entre lesión e situación invalidante ou protexida.

Incapacidade Temporal

Orixe da incapacidade	Requisitos	Días	Prestacións*	A cargo de:	Base reguladora	Extensión
Enfermidade común.	180 días cotizados nos últimos 5 anos.	Entre o 4º e 15º	60% B. R.	Empresario	Media por continxencias comúns do último mes.	12 meses prorrogables a 18 e ata 30 meses
		Entre o 16º e o 20º	60% B. R.	Seguridade Social		
		A partir do 21º	75% B. R.	Seguridade Social		
Accidente non laboral.	Non requisito de cotización.	Entre o 4º e 15º	60% B. R.	Empresario	Media por continxencias comúns do último mes.	12 meses prorrogables a 18 e ata 30 meses
		Entre o 16º e o 20º	60% B. R.	Seguridade Social		
		A partir do 21º	75% B. R.	Seguridade Social		
Accidente de traballo.	Non requisito de cotización.	Dende o día seguinte á baixa.	75% B. R.	Seguridade Social ou Mutua de Accidentes de Traballo	Media de cotización por continxencias profesionais no último mes.	12 meses prorrogables a 18 e ata 30 meses
Enfermidade profesional.	Non requisito de cotización.	Dende o día seguinte á baixa.	75% B. R.	Seguridade Social ou Mutua de Accidentes de Traballo	Media de cotización por continxencias profesionais no último mes.	Revisión de 6 en 6 meses

B.R.: Base Reguladora.

* Poden estar melloradas en convenio

Presuncións de accidentes de traballo

Existe unha abundante casuística derivada de múltiples sentencias á hora de cualificar un accidente como laboral ou non. En todo caso, temos que ter claro que **as lesións ou alteracións sufridas durante o tempo e/ou no lugar de traballo teñen, en principio, cualificación de accidentes de traballo en virtude da presunción (salvo que se probe o contrario)**.

Esta presunción é fundamental para o accidentado, pois exime da proba da existencia da relación de causalidade entre o traballo e a lesión sufrida. Pola contra, **quen alegue que o accidente ocorrido durante a xornada laboral e/ou no lugar de traballo non ten nada que ver coa actividade laboral desenvolvida, ten que aportar probas evidentes do mesmo**.

A situación contraria a temos no accidente “in itinere”. Corresponde ao traballador/a a xustificación e a proba do accidente. E polo que nestes casos, chama ao 061 para que te auxilie, a un veciño, a quen coincida contigo no traxecto ao traballo. Ademais de axudarte poderá dar fé do accidente sufrido. Lembra que o accidente “in itinere” é o que acontece no traxecto normal de ida e volta do domicilio habitual ao centro de traballo, polo percorrido normal e lóxico e durante o tempo que se estima dure esa viaxe.

RECORDA: Temos que partir de que calquera alteración física que suframos no lugar ou durante o tempo de traballo, sexa cal sexa a súa natureza, é un accidente de traballo. Corresponde ao empresario e á Mutua a demostración do contrario.

Actuación en caso de sufrir unha alteración no lugar ou tempo de traballo

Acude sempre que sexa posible aos **servizos médico da mutua**. O médico catalogará o dano ou a enfermidade como:

1. Accidente de traballo.
2. Enfermidade profesional.
3. Enfermidade común.

Nos dous primeiros casos, o médico da mutua deberá indicalo no parte de baixa correspondente e proporcionar asistencia médica. Informa ao teu delgado/a de prevención e ao sindicato.

Se o médico da Mutua diagnostica a túa doenza como enfermidade común e a deriva ao médico de cabeceira, reclama que che dea por escrito o motivo polo que o fai (recorda que son eles os que teñen que demostrar que a túa doenza non ten carácter laboral). Informa ao teu delegado/a de prevención e ao sindicato para facer as reclamacións e demandas que correspondan.

En caso de que polas circunstancias que sexan, te vexas obrigado a acudir ao médico de cabeceira ou aos servizos de urxencias da Seguridade Social, indícalles que a túa lesión ten orixe laboral para que o fagan constar no seu informe e te remitan á Mutua unha vez recibida a asistencia.

Responsabilidades por incumplimientos en Prevención de Riscos Laborais



Confederación Intersindical Gelega
GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL

Responsabilidades por incumprimentos en prevención de riscos laborais

Enténdese por RESPONSABILIDADE a capacidade para cumprir e dar resposta ás obrigas asumidas e soportar as consecuencias do seu incumprimento. Deste xeito, RESPONSABLE será a persoa que ten AUTORIDADE para tomar decisións e dirixir unha actividade. “A maior autoridade e poder executivo maior RESPONSABILIDADE”.

RECORDA que como traballadores/as tamén temos OBRIGAS en materia de Seguridade e Saúde Laboral (art. 29 da Lei de Prev. R.L. e arts. 5, 19, etc, do E.T.) e polo tanto tamén podemos ter a nosa cota de RESPONSABILIDADE. É fundamental cumprir estritamente as nosas obrigas para os que ostentan a maior RESPONSABILIDADE non poidan ampararse nos nosos incumprimentos para xustificar os seus.

En materia de Prevención de Riscos Laborais poden darse os seguintes tipos de responsabilidade:

- Responsabilidades penais
- Responsabilidades civís/patrimoniais
- Responsabilidade administrativa
- Responsabilidades en materia do Seguridade Social
- Responsabilidades disciplinarias e laborais

Responsabilidades penais

As responsabilidades penais xustifícanse como a reacción ante unha lesión dun ben xuridicamente relevante que reprima o infractor e disuada o propio suxeito ou a terceiros da súa repetición.

Tras un accidente normalmente pode darse unha conduta reprochable por acción, omisión ou actuación dolosa (intencionada) suceptible de ser enxuzada polo Código Penal e tipificada como delito ou falta. Tamén se contempla no C.P. delitos de risco especialmente para aqueles que coñecendo riscos graves non tomaran medidas para solucionarlos.

Os responsables penais destes delitos non serán só os causantes materiais dos accidentes senon, ademais do empresario, cada vez máis os directores, mandos e encargados que desatenden as súas obrigas preventivas por non proporcionar formación e información, por non controlar a correcta realización dun traballo ou a adecuada utilización das medidas preventivas, etc.

Probablemente os técnicos de prevención, os delegados/as de prevención e por descontado os propios traballadores serán os menos responsables salvo que se cometan imprudencias e incumprimentos flagrantes das súas obrigas. De todas maneiras hai antecedentes que obrigan á prudencia xa que certas accións dos traballadores/as, sobre todo se chegan a ser a causa dun accidente grave, poden dar lugar a responsabilidades penais.

Responsabilidades civís

A finalidade desta responsabilidade está encamiñada a resarcir ao suxeito lesionado polos danos ou prexuízos sufridos.

Quen por acción ou omisión causa un dano a outro, intervindo culpa ou negligencia está obrigado a reparalo, polo que parece obvio que en todo accidente no que conorra un mínimo de culpabilidade ou erro do empresario, existirá unha responsabilidade civil ou patrimonial, pola súa condición de “debedor” de seguridade.

Se ademais da responsabilidade empresarial, concorren as responsabilidades de terceiros ou incluso do propio traballador/a accidentado, as contías das indemnizacións veranse diminuídas e compensaranse as culpas (os declarados culpables serían con carácter solidario co propio empresario).

Responsabilidades administrativas

Os incumprimentos dos empresarios das súas obrigas en materia de P.R.L. dan lugar a esixencia de responsabilidades administrativas por parte das Administracións Públicas en cumprimento da súa función de vixiar e controlar o cumprimento da normativa e sancionar a súa inobservancia.

Esta responsabilidade cumpre dous fins: de carácter reactivo, é dicir, reacción dos poderes públicos ante a vulneración da normativa e de carácter preventivo, exemplarizante, de xeito que evite a repetición destas condutas empresariais no futuro.

Se ben os traballadores/as por conta allea non son suxeitos que poidan ser sancionados por esta vía, e o incumprimento das obrigas de prevención por parte destes non exime o empresario das súas responsabilidades Administrativas, este pode dirixir accións contra os traballadores/as polos danos e prexuízos causados polas sancións debidas aos incumprimentos dos primeiros.

Responsabilidades en materia de seguridade social

É unha responsabilidade directa e específica do empresario que incumpra as súas obrigas no ámbito da Prevención. Ten como finalidade a compensación ao traballador/a pola minoración de ingresos ou o incremento de gastos derivados do dano sufrido.

Pódese materializar de acordo ás seguintes modalidades: recargo das prestacións, non realización dos recoñecementos médicos e incumprimentos na orde da paralización. Especial importancia ten o recargo das prestacións en caso de Accidente de Traballo ou Enfermidade Profesional onde todas as prestacións (a cargo do empresario e non asegurables) poderían aumentarse según a gravidade do incumprimento empresarial entre un 30 e un 50%.

Responsabilidades disciplinares e laborais

A pesar de que a lexislación na materia se refire fundamentalmente a obrigas empresariais, como máximo debedor de seguridade que é, resulta evidente que os traballadores/as temos as nosas obrigas. Por iso, é perfectamente posible que en caso de incumprimento pola nosa parte poida acarreamos sancións disciplinares, que ademais poden vir acompañadas doutro tipo de responsabilidade esixibles ante outros órganos por terceiras persoas (penal ou civil). O empresario ademais, poderá reclamar, o resarcimento total ou parcial da indemnización que tivera que pagar a un terceiro a causa dese incumprimento.

Artigo 29. L.P.R.L. Obrigas dos traballadores en materia de prevención de riscos

“Corresponde a cada traballador velar, segundo as súas posibilidades e mediante o cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas, pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daqueloutras persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional, a causa dos seus actos e omisións no traballo, de conformidade coa súa formación e as instrucións do empresario”.

Recorda: se sofres unha continxencia profesional consulta no sindicato por se os incumprimentos empresariais en materia de Prevención de Riscos Laborais poideran dar lugar a solicitar responsabilidades.

Taboa de compatibilidades				
Responsabilidade	Civil	Penal	Administrativa	Seg. Soc.
Civil	---	Compatible	Compatible	Compatible debat.
Penal	Compatible	---	Incompatible	Compatible
Administrativa	Compatible	Incompatible	---	Compatible
Seguridade Soc.	Compatible debat.	Compatible	Compatible	---

Resultado (arts. 142, 147, 149, 150 e 152 C.P.)	Delito	Responsabilidade Penal (cadea, arresto, multa...)		
		Leves (de 30,05 a 1502,53 euros)	Graves (de 1502,534 a 30050,61 euros)	Moi graves (de 30050,62 a 601012,10 euros)
Risco (arts. 316, 317 e 318 C.P.)	Falta (art. 621 C.P.)	Imprudencia leve con morte	multa ata 18000 euros	(Condena a administradores ou encargados de servizo)
		Imprudencia grave con lesións	multa ata 18000 euros	
		Imprudencia leve con lesións	multa ata 9000 euros	
Morte	Cadea 1 a 4 anos / Inhabilitación profesional 3 a 6 anos	Leves		Responsabilidade Civil (indemnización, danos e prexuízos...)
		Graves		
		Moi graves		
Lesións	Cadea 6 meses a 3 anos e multa	Leves		Responsabilidade Administrativa (LPRL, Decreto 928/98, R.D. Lex 5/2000)
		Graves		
		Moi graves		
Dolo	Cadea 6 meses a 3 anos e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (Arts. 108, 123, 127, 195 e 197 L.X.S.S.) (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Imprudencia Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Disciplinaria Laboral (Art. 29.3 da LPRL e arts. 4, 5, 19, 54 e 58 ET) (amonestación, suspensión e despido)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Morte	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)	Cadea 24 a 48 fins de semana e multa	Leves		Responsabilidade Seguridade Social (abono directo de prestación ou recargo)
		Graves		
		Moi graves		
Persoas xurídicas (Condena a administradores ou encargados de servizo)				

Os incumprimentos das mutuas.
Un importante problema que temos que resolver.
Guía de actuación sindical



Confederación Intersindical Gelega
GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL

Os delegados/as de prevención e de persoal teñen un extraordinario papel na defensa da saúde

- Para axudar aos compañeiros e compañeiras incorporados ao traballo non recuperados totalmente, facendo en primeiro lugar seguimento das baixas producidas por accidente de traballo e enfermidade profesional (reclamar datos ao empresario).
- Acompaña ao compañeiro/a a facer as xestións que se indican, diante do empresario.
- Exerce o dereito a ser escoitado na elección de Mutua, esixe modelo de contrato e contacta co sindicato para propoñerlles a mellor opción.
- Exerce o dereito a ser escoitado e maniféstate radicalmente en contra se o empresario opta pola xestión da enfermidade común a cargo da Mutua. Teñen importantes carencias para o cumprimento da lexislación que as regula, e só aportarán unha nova acción inspectora na parte económica da baixa médica có fin de acelerar o proceso e propoñer á Inspección da Seguridade Social a túa alta inmediata”...

Os incumprimentos das mutuas.

Un importante problema que temos que resolver.

Guía de actuación sindical

Os recursos económicos que destina o Goberno Español a través da Seguridade Social para a Hixiene e Seguridade no Traballo son executados para a prevención de riscos polas Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social.

A partir desta primeira posición política desencadéase toda a actuación que fai posible unha calidade asistencial correcta, unhas campañas de prevención axeitadas, ou todo o contrario.

EXERCICIO	2001	2002	2003
En miles de euros	258.984	216.402	150.479

Como se pode comprobar o Goberno anterior primeiro presumiu de déficit cero e nos presupostos do 2004 anunciou superávit. Á vista deste cadro pasamos de 259 millóns de euros para a prevención a menos de 151 en tres anos, tendo en conta ademais que medrou a poboación exposta ao risco.

Este é o que xustifica en primeiro lugar a deterioración, e a degradación asistencial que padecemos o conxunto dos traballadores e traballadoras.

Plano de actuación

Toda alteración da saúde que se manifeste durante a xornada de traballo, en principio trátase dunha alteración derivada do traballo. –art. 115.1 LGSS-

- Non esperes á saída do traballo para ir ao ambulatorio da Seguridade Social curar os teus males. Procura ter unha testemuña. Informa ao empresario. Fala co teu Delegado/a. Tes que utilizar os servizos da Mutua. (Ou según os casos o Servizo Médico da empresa).

- A primeira acción depende de TI, reclama sempre un informe da asistencia prestada. Comunícate co Sindicato.
- Aínda sendo correcta a actuación da Mutua durante o proceso de baixa médica, case sempre forzan a Alta, tramitándoa por melloría e non por curación (ver cadro dereito inferior do parte de alta).
- Nos casos de alta por melloría preséntate na Empresa solicitando cambio de posto ata a total recuperación. Informa ao Delegado, Comité, Xunta de Persoal, Delegado do Sindicato no local comarcal para que te acompañe na presentación na Empresa.
- O Artigo 25 da LPRL recolle a protección especial, entre outros a “traballadores vulnerables por convalecencia ou por estar sometidos a determinados tratamentos médicos invalidantes para determinadas tarefas”

MOITAS VECES NON NECESITAMOS RECORRER A ALTA, BASTARÍA CON FACER VALER O ESTADO DE CONVALECENCIA PORQUE A ALTA FOI TRAMITADA POR “MELLORÍA”

- En casos de negligencia da alta por “curación” a situación é máis complicada. Recorrer xuridicamente a alta é unha obriga, pero lamentablemente non nos evita ter que presentarnos na empresa.
- Nestes casos (aínda recorrendo a alta) nas primeiras horas da xornada acude aos servizos médicos da empresa, se non existen fala co teu delegado, con calquera compañeiro de traballo para que sirva de testemuña. O obxectivo é que o empresario coñeza que non estás en condicións para traballar. Se o empresario ten un mínimo de responsabilidade envíate de novo aos servizos médicos da mutua.

Compañeiro, Compañeira:

- ▶ Acude sempre ás convocatorias que te fagan para revisións médicas. Teñen que levarse a cabo por persoal especializado, en centros médicos debidamente autorizados, con reserva da intimidade.
- ▶ Se o trato recibido, os medios utilizados, o persoal médico, xenera en tí dúbidas, solicita o nome do facultativo/a. No sindicato comprobaremos o resto.
- ▶ Comenta co teu Delegado/a, no Sindicato, a túa experiencia, para que, nos casos necesarios se promovan as accións conxuntas no seo dos Comités de empresa, Xuntas de Persoal, etc. que sexan necesarias.

DEFENDAMOS A NOSA SAÚDE. ESIXAMOS OS NOSOS DEREITOS. CON COÑECEMENTO, CON PARTICIPACIÓN E COA NECESARIA ACCIÓN SINDICAL.

Coordinación de
Actividades Empresariais
R.D. 171/2004, 30 de xaneiro



Confederación Intersindical Gelega
GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL

Capítulo I - definicións

Centro de traballo:

Calquera área, edificada ou non, na que os traballadores deban permanecer ou á que deban acceder por razón do seu traballo.

Empresario titular do centro de traballo:

A persoa que ten a capacidade de pór a disposición e xestionar o centro de traballo.

Empresario principal:

O empresario que contrata ou subcontrata con outros a realización de obras e/ou servizos correspondentes á propia actividade de aquel que se desenvolven no seu propio centro de traballo.

Propia actividade:

É aquela que de non contratarse (as obras e/ou servizos), estes debería realizalos o principal, inda prexudicando sensibelmente a súa actividade empresarial.

Capítulo II - deber de cooperación

- ▶ Obrigatorio para empresas e autónomos concorrentes
- ▶ Información de riscos recíproca e anterior ó inicio dos traballos
- ▶ Información por escrito para riscos graves ou moi graves
- ▶ Comunicación de situacións de emerxencia
- ▶ Cada empresario informará ós seus traballadores

Medios de coordinación

- ▶ Os empresarios concorrentes establecerán os medios de coordinación.
- ▶ Terase en conta o grao de perigosidade das actividades que se desenvolvan, número de traballadores e duración da concorrencia.

Capítulo III - empresario titular

Información

- ▶ Informar ós outros empresarios concorrentes dos riscos, medidas preventivas e medidas de emerxencia.
- ▶ Proporionala antes do inicio das actividades ou cambio nos riscos.
- ▶ Información por escrito no caso de riscos graves ou moi graves.
- ▶ Para obras de construción é o estudo de seguridade e saúde ou o estudo básico.

Instrucións

- ▶ Recibida a información dos riscos, o empresario titular dará ao resto das empresas concorrentes as instrucións axeitadas para a prevención de riscos e as medidas de emerxencia.
- ▶ Daranse antes do inicio da actividade ou cando se dean cambios.
- ▶ Por escrito para riscos graves ou moi graves.
- ▶ En obras de construción serán as impartidas polo coordinador ou dirección facultativa.

Capítulo IV - empresario principal

Deber de vixilancia

- ▶ Ademais de cumprir o reflexado nos capítulos ii e iii deberá vixiar o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais por parte de contratistas e subcontratistas á súa propia actividade.
- ▶ Esixirá avaliación de riscos, planificación, formación, información.
- ▶ A empresa contratista esixirao así mesmo ós subcontratistas.
- ▶ Comprobará que contratistas e subcontratistas concorrentes no seu centro de traballo teñen establecido os medios de coordinación.

Capítulo V - medios de coordinación

- Intercambio de información e comunicacións
- Celebración de reunións entre empresas concorrentes
- Reunións conxuntas de C.S.S.'s, reunións de empresarios con delegados de prevención
- Impartición de instrucións
- Establecemento conxunto de medidas de prevención
- Presencia no centro de recursos preventivos
- Designación de unha ou máis persoas encargadas da coordinación de actividades

Determinación de medios

- ▶ Recibida a información dos riscos estableceranse os medios de coordinación pertinentes.
- ▶ Corresponde determinalos ó empresario titular ou no seu defecto, ó principal.
- ▶ Os medios deberán actualizarse cando non resulten adecuados.
- ▶ Cada empresario informará aos seus traballadores dos medios de coordinación establecidos.
- ▶ Cando os medios de coordinación sexa a presenza de recursos preventivos ou nomeamento dunha ou varias persoas, facilitaranse aos traballadores os datos precisos para a súa identificación.
- ▶ Os medios de coordinación para construción serán os establecidos no R.D. 1627/97. (Disposición adicional primeira)

Designación encargados coordinación Cando concorran dúas ou máis das seguintes condicións

- ▶ Realicense por unha empresa actividades ou procesos considerados como perigosos.
- ▶ Exista dificultade para controlar as interaccións de actividades.
- ▶ Existan actividades incompatibles.
- ▶ Exista especial complexidade na coordinación (número empresas, traballadores, actividades, etc.).

As persoas encargadas da coordinación serán nomeadas polo empresario titular e poderán ser:

- ▶ Un ou varios dos traballadores designados.
- ▶ Un ou varios membros do SPP da empresa titular ou das outras empresas.
- ▶ Un ou varios membros do SPA da empresa titular ou das outras empresas.
- ▶ Un ou varios traballadores con coñecementos e cualificación.
- ▶ Calquera outro traballador da empresa titular (xerarquía e funcións técnicas).
- ▶ Empresas de coordinación.

Capítulo VI - dereitos dos representantes dos traballadores

Delegados de prevención

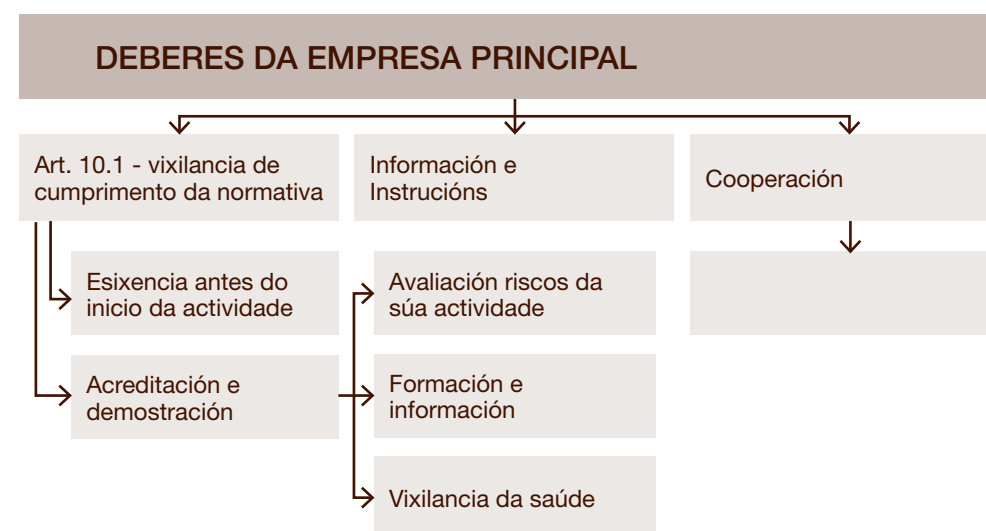
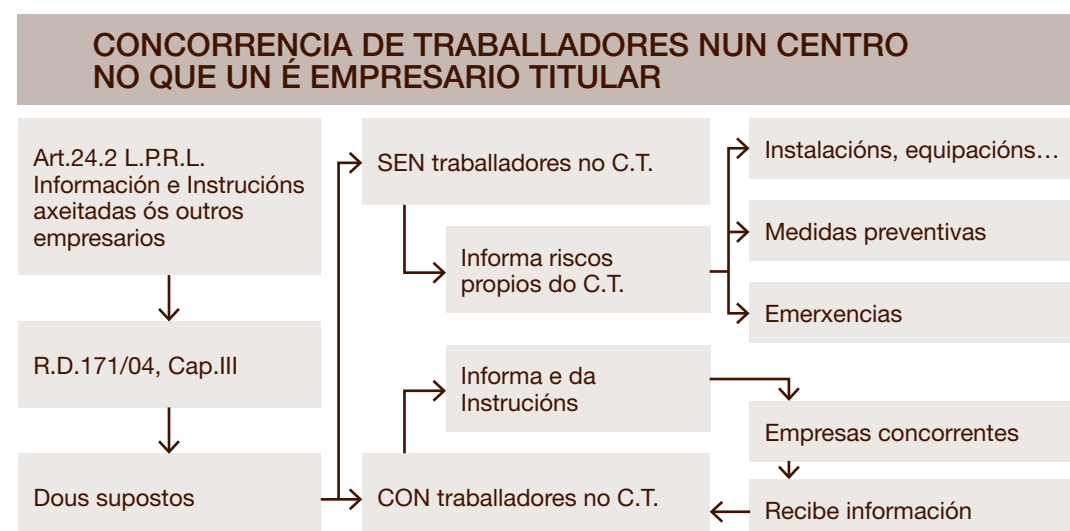
- ▶ Información. Os delegados de prevención, ou no seu defecto, os representantes legais dos traballadores serán informados cando se concerte un contrato de prestación de obras o servizos.
- ▶ Consulta. Os delegados de prevención, ou no seu defecto, os representantes legais dos traballadores da empresa titular serán consultados sobre a organización no centro de traballo derivada da concorrencia de outras empresas.
- ▶ Participación. Os delegados de prevención, ou no seu defecto, os representantes legais dos traballadores da empresa titular estarán facultados para:
 - Acompañar aos inspectores de traballo nas visitas e verificacións no centro de traballo e formular as observacións que estimen oportunas.
 - Exercer un labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo derivadas da concorrencia de actividades, realizando visitas ao centro de traballo.
 - Solicitar do seu empresario a adopción de medidas para a coordinación de actividades preventivas, a tal fin poderán efectuar propostas ao comité de seguridade e saúde.
 - Dirixirse á/ás persoas encargadas da coordinación de actividades preventivas para que propoñan a adopción de medidas preventivas.

Comités de seguridade

- ▶ Poderán realizar reunións conxuntas ou outras medidas de actuación coordinada, inclusive cos delegados de prevención das empresas que carezan de C.S.S.

Negociación colectiva (disposición adicional segunda)

- ▶ De conformidade co artigo 2.2 Da lei 31/1995 os convenios colectivos poderán incluír disposicións sobre as materias reguladas neste real decreto, en particular en aspectos como a información ós traballadores e os seus representantes sobre a contratación e subcontratación de obras e servizos ou a cooperación dos delegados de prevención na aplicación e fomento das medidas de prevención e protección adoptadas.



Oficina virtual de reclamacións ás mutuas
de accidentes de traballo e enfermidades
profesionais



Confederación Intersindical Gelega
GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL

A importancia do papel que as Mutuas teñen, como entidades colaboradoras do Sistema de Saúde, no estado de saúde de traballadoras e traballadores non se lle escapa a ninguén. Son as que teñen que garantir que os procesos de enfermidade profesional e os accidentes de traballo teñan unha óptima resolución para a saúde dos/as seus usuarios/as.

Pero a realidade é que, en numerosas ocasións, o trato que as Mutuas dan a traballadores e traballadoras da lugar a numerosos problemas que sitúan a traballadores/as en situacións de clara desprotección e indefensión.

Esta situación, intolerable, debe ser posta en coñecemento das autoridades responsables do control do funcionamento das Mutual.

Consciente desta situación o Ministerio de Trballo, a través da Dirección Xeral de Ordenación da Seguridade Social e, de acordo coa Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Trballo (2007–2012) ven de por en marcha dúas canles de comunicación que permitan un certo achegamento da cidadanía ao funcionamento da Seguridade Social.

Con este obxectivo o Ministerio ten posto en marcha un teléfono de información sobre Mutuas para tódolos/as usuarios/as. A través deste servizo telefónico poden realizarse consultas na materia.

902 112 651

Horario de inverno:

De 08.30 a 14.30 h. e de 16.00 a 18.30 h.
de luns a xoves.

De 8.30 a 14.30 h. os venres.

Horario de verán:

De 8.00 a 15.00 h.

A segunda das canles é a “Oficina Virtual de Reclamacións”, na que, a través do acceso á nosa páxina web <http://www.cigsaudelaboral.org>, ou tamén na propia web <http://www.ovrmatemps.es/virtual/> poderás acceder a un mecanismo de denuncia que xestiona directamente o Ministerio.

A utilización deste mecanismo de reclamación é de libre acceso para tódalas persoas que queiran denunciar un problema cunha Mutua.

O único requisito imprescindible é dispor dun enderezo electrónico ou un nº de teléfono móbil que deberá introducirse no cadro que corresponda e que aparece na primeira pantalla da web. (Se utilizas a ligazón que aparece na nosa web levarache directamente a este cadro). Ao enderezo ou ao nº de teléfono que aportes enviaranche un código de seguridade que che permitirá iniciar o proceso de reclamación.

O formulario de reclamación ten unha serie de campos que debes cubrir, nuns casos escribindo neles e noutros casos seleccionando unha opción no menú despregable que se ofrece.

Serán imprescindibles tanto os teus datos como os datos de localización e identificación da Mutua.

É aconsellable que, no campo reservado para a descrición da reclamación, fagas unha redacción clara e concisa sobre os feitos denunciados.

A Dirección Xeral de Ordenación da Seguridade Social estimará ou non a reclamación e a remitirá á Mutua, quen ten un prazo de 20 días para contestar ao Ministerio quen trasladará a resposta ao/a denunciante ou fará un requirimento de ampliación da resposta á Mutua.

Se non tes enderezo electrónico podes canalizar a túa reclamación por escrito ao seguinte enderezo, indicando no sobre que se trata dunha Reclamación sobre Mutuas de Accidente de Trballo.

Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social

**C/ Jorge Juan 59
28001 Madrid**

Todo este procedemento non impide que utilices as Follas de Reclamacións que existen nas Mutuas á vosa disposición.

Ademais todo este proceso pode facerse a través do Sindicato. Se esta é a vosa opción so tedes que dirixirvos ao Gabinete Técnico de Saúde Laboral, ao/a voso/a Delegado/a de Prevención, ou á vosa Federación.

Formulario de Reclamación - Mutuas de Accidente ?

Datos del reclamante

Nombre *	Apellido 1 *	Apellido 2	NIF *
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Email * **Aviso:** esta dirección se utilizará para el envío de la respuesta a su reclamación

Móvil +34 **Aviso:** este número se utilizará para el envío de la respuesta a su reclamación por SMS

Datos de la reclamación

Provincia *

Población *

Mutua *

Nombre y dirección del Centro

Motivos de la reclamación

Describe en este espacio los motivos de su reclamación de manera clara y concisa

Opcional - Adjuntar documentos (máximo de 3 - sólo en PDF)

<input type="text"/>	Examinar...
<input type="text"/>	Examinar...
<input type="text"/>	Examinar...

Acepto la cláusula de confidencialidad (VER CLAUSULA) **Enviar reclamación**

Código de seguridad ?

Por motivos de seguridad se requiere que ingrese un código para registrar su reclamación. Para obtener este código ingrese su email personal ó número de móvil y haga click en el botón "Validar". Se le enviará un email ó un mensaje SMS con el código correspondiente según la información ingresada. Los datos del email deben coincidir con los datos personales del afectado.

Email <input type="text"/>	Validar
Móvil + 34 <input type="text"/>	

Si ya dispone del código de seguridad, ingréselo en esta casilla para continuar.

Código de seguridad <input type="text"/>	Continuar
--	-----------

En caso de que no disponga de correo electrónico, haga click [AQUÍ](#)

Con objeto de verificar la capacidad de disposición del usuario sobre el buzón de correo electrónico introducido en el formulario, dicho dato será utilizado para generar un código aleatorio de confirmación, que le será remitido al mismo y que será imprescindible para tramitar el alta de su reclamación en esta oficina virtual.

Se pone en conocimiento del usuario que el dato solicitado sólo será utilizado para este fin, y siempre como paso previo al registro del usuario así como de la reclamación que mismo desee

Acepto la cláusula



Confederación Intersindical Galega
GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL

Coa financiación da
Fundación para a Prevención de Riesgos Laborales
IT 0027/2010



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL
DE SAÚDE LABORAL - CIG