



Confederación Intersindical Galega
GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL



Guía de boas prácticas para delegados e delegadas de prevención



20
08

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)

Índice

Presentación	V
Introdución Diagnóstico da situación da prevención na Galiza.	1
1 Delegados e delegadas de prevención	7
1.1.- Qué son os delegados e delegadas de prevención.	7
1.2.- Garantías.	8
1.3.- Formación.	8
1.4.- Competencias.	9
1.5.- Facultades.	10
1.6.- Responsabilidades.	12
1.7.- Actuación do delegado/a ante un accidente.	13
1.8.- Actuación diante dun accidente grave ou mortal.	15
1.9.- Actuación no caso de identificar un risco grave e inminente.	16
1.10.- Denunciar incumprimentos en Saúde Laboral.	18
1.11.- Actuación ante un risco grave e inminente.	19
1.12.- Actuación ante a xestión das baixas das Mutuas.	20
2 Comité de seguridade e saúde	23
2.1.- Qué é o Comité de Seguridade e Saúde.	23
2.2.- Competencias e facultades.	24
2.3.- Cómo constituír un Comité de Seguridade e Saúde.	25
3 Traballadores e traballadoras	27
3.1.- Dereitos.	27
3.2.- Obrigas.	28
3.3.- Formación.	29
3.4.- Traballadores/as especialmente sensibles.	29
3.5.- Protección dos menores.	29
3.6.- Protección da maternidade.	30
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 Tráballo Temporal (ETT).	39
4.5.- Saúde Laboral nas Administracións Públicas.	40
4.6.- As Mutuas na xestión da prevención de riscos.	40
5 Novidades na xestión preventiva	43
5.1.- Lei 54/2003, 12 de decembro.	43
5.2.- Modificación do RD 39/1997 e RD 1627/1997.	45
5.3.- Coordinación de actividades empresariais.	48
6 Organismos da administración en materia de prevención	53
6.1.- Inspección de Tráballo e Seguridade Social.	53
6.2.- Instituto de Seguridade e Hixiene en el Tráballo.	54
6.3.- Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.	54
6.4.- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.	55
6.5.- O Ministerio Fiscal.	55
Anexos	
I. Guía para a avaliación de riscos.	57
II. Exemplo de listado útil para a identificación de riscos na túa empresa.	71
III. Modelos de escritos.	75
IV. Modelo de regulamento de comité de seguridade e saúde.	93
V. Criterios básicos para a negociación colectiva.	99
VI. Lei pola que se crea o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral	105
VII. Protocolo de colaboración coa Fiscalía	117

Agradecementos

Traballaron para recompilar as materias que dan vida a esta Guía de Boas Prácticas, os Técnicos Superiores en Prevención do Gabinete de Saúde Laboral da CIG, adscritos ao Programa da “Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales”:

Francisco García Gómez, Paula González Grueiro, Anxo Pérez Carballo e Fernando Solla Fernández coa importante axuda de Dulce Neira Fraga responsable de Formación do noso Gabinete.

A revisión desta edición correu por conta de Paula González Grueiro, Técnica Superior de Prevención do Gabinete Técnico de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e Ana Isabel Santiago López, Técnica Superior en Prevención de Riscos Laborais.

Galiza, 10 de marzo de 2008

Créditos

Imprime: Agencia Gráfica
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 terceira 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

Con moita frecuencia bombardéasenos con estatísticas de accidentalidade laboral, incapacidades e mortes de traballadores/as no seu posto de traballo, trátase este do aspecto máis impactante da prevención de riscos laborais pero non a única.

Desgrazadamente estas grandes cifras, impresionantes sen ningún tipo de dúbida e que non queremos esquecer nin minimizar son, como dicíamos, un aspecto máis das consecuencias das malas condicións de traballo ás que estamos sometidos os traballadores e as traballadoras da Galiza. Unhas condicións que ademais de accidentes de traballo como os que vemos nos gráficos, están a provocar enfermidades profesionais.

Sinistralidade na Galiza no período 1992/2007

	Leves Subtotal	Graves Subtotal	Mortais Subtotal	Total Total
1992	29.221	885	136	30.242
1993	25.751	806	101	26.658
1994	25.699	843	95	26.637
1995	28.827	823	98	29.748
1996	29.902	766	100	30.768
1997	31.960	828	103	32.891
1998	35.699	798	119	36.616
1999	40.360	929	119	41.408
2000	42.617	849	124	43.590
2001	45.347	950	99	46.396
2002	46.584	908	102	47.594
2003	45.090	1.006	94	46.190
2004	46.180	1.082	87	47.349
2005	46.908	1.001	102	48.011
2006	47.541	949	78	48.568
2007	50.942	834	76	51.852

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Enfermidades que están a influír na nosa capacidade tanto laboral como social e que, en moitas ocasións, non aparecen reflectidas como tal nas estatísticas, deixando este aspecto da prevención nunha nebulosa de descoñecemento perto da invisibilidade. Unha invisibilidade que, ademais de colocar nunha situación de indefensión legal e asistencial a moitos traballadores e traballadoras, nos impide coñecer unha cuantificación real dos efectos das condicións de traballo na saúde dos galegos e galegas, así como a identificar novos riscos profesionais. Unha invisibilidade que dificulta a traballadores e traballadoras relacionar os seus problemas de saúde con situacións atribuíbles ós riscos dos seus postos de traballo.

Porque se a infra-declaración ou a “maquillaxe” estatística é un serio problema no caso dos accidentes de traballo, no caso da enfermidade profesional acada niveis de auténtico escándalo. Está práctica abusiva, consecuencia directa da competencia atribuída ás Mutuas da declaración das enfermidades profesionais, vai a empeorar esta situación de infra-declaración tal e como demostra que no ano 2006 o INSS ten modificado en Galiza o 38% dos expedientes por Incapacidade Temporal declarados polas Mutuas como continxencia común, confirmando a súa procedencia profesional.

Esta situación, non pode ter outra resposta que unha acción sindical orientada a esixir, en primeiro lugar o cumprimento da normativa existente, ademais a activa implicación das administracións públicas para poñer en funcionamento toda a normativa existente, e en último lugar, pero non por elo menos importante para que a lexítima participación de traballadores e traballadoras nas condicións nas que se desenvolve o seu traballo sexa tida en conta a todos os niveis, utilizando como ferramenta fundamental a negociación colectiva.

Esta realidade obxectiva de convivencia dunha alta sinistralidade tanto de accidentes como de enfermidades profesionais baséase nunha realidade de reiterados incumprimentos en materia de prevención nas empresas galegas.

Certamente, sen que por isto se deba xustificar de ningún xeito o incumprimento, existen dificultades obxectivas para unha aplicación xeneralizada da normativa en materia de Prevención, as cales son moito maiores desde a perspectiva sindical, no papel de fiscalizadores e vixilantes que debemos e queremos cumprir.

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

A realidade empresarial e laboral na Galiza

O noso tecido empresarial está composto por unha rede de microempresas, nas que nin tan sequera hai representación dos traballadores (o 81% 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%). E somos conscientes de que, en moitas das empresas que forman ese 18 % nas que podería haber representación, tampouco existe.

Menos de 6 traballadores/as

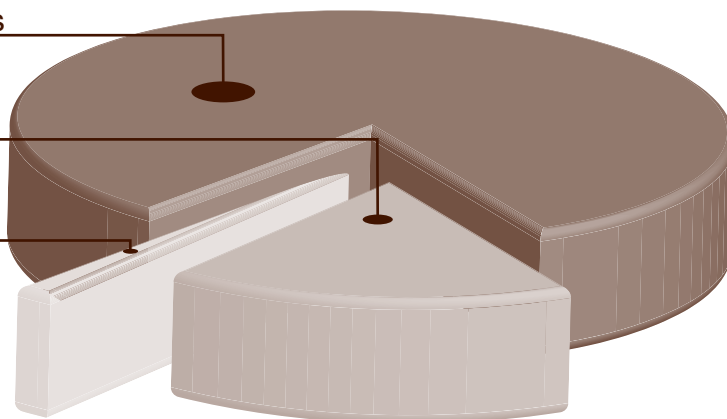
81%

De 6 a 49 traballadores/as

18%

Máis de 50 traballadores/as

1%



Se a tanta dispersión lle engadimos a dificultade de actuación sindical e mesmo de corrección 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 de aqueles 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.

Empresas existentes na Galiza 2007 segundo o tamaño

	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Total Galiza
Sen asalariados	42.861	11.928	12.027	32.031	98.847
De 1 a 2 asalariados	24.025	7.856	7.265	21.637	60.783
De 3 a 5 asalariados	8.160	2.721	2.355	7.880	21.116
De 6 a 9 asalariados	3.632	1.079	906	3.428	9.045
De 10 a 19 asalariados	2.298	615	568	2.247	5.728
De 20 a 49 asalariados	1.286	306	280	1.289	3.161
De 50 a 99 asalariados	338	59	76	294	767
De 100 a 199 asalariados	156	30	22	132	340
De 200 a 499 asalariados	78	8	15	59	160
De 500 a 999 asalariados	18	6	3	11	38
De 1.000 a 4.999 asalariados	20	1	3	9	33
Máis de 5.000 asalariados	1	0	0	1	2
Totais	82.873	24.609	23.520	69.018	200.020

Datos referidos a 1 de xaneiro de 2008.

Elaboración propia .

Fonte: INE. Directorio Central de Empresas

O papel das Administracións

Non será o noso papel o de envorcar na Administración a 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 ninguén 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 medíticas 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	Proporción Insp./habitantes
A Coruña	445.069	19	1/23.424
Lugo	132.878	5	1/26.575
Ourense	111.747	4	1/27.936
Pontevedra	382.196	17	1/22.482
Galiza	1.071.890	45	1/23.819

Elaboración propia.

Fonte: Instituto Galego de Estatística e Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais

Como dicíamos, lonxe de mellorar con respecto a anos anteriores os medios e o número de Inspectores/a de Traballo e Seguridade Social, a proporción media da Galiza é de 1 inspector/a por cada 23.819 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.

Empresas rexistradas na Galiza e nº de Inspectores de Traballo

Provincia	Nº de empresas	Nº Inspectores	Proporción Insp./empresas
A Coruña	82.879	19	1/4.362
Lugo	24.609	5	1/4.922
Ourense	23.250	4	1/5.813
Pontevedra	68.018	17	1/4.002
Galiza	200.020	45	1/4.445

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 3 empresas á hora (20 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.

Temos a esperanza de que o corpo inspector do goberno galego sirva para frear e minimizar esta situación. 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 Trabajo y Seguridad Social, incrementarán o número de efectivos de vixilancia e control sobre as condicións de traballo na Galiza.

Cabe agardar tamén, que coa creación do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral cambien actitudes nas distintas Consellerías. Corresponderalle 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. Esta responsabilidade, altamente importante pode significar un punto de inflexión nas políticas públicas en Galiza en materia de prevención. Está por ver.

Actuación sindical: O compromiso da CIG en defensa da nosa saúde e dunhas condicións de traballo dignas e seguras

A grandes trazos, este é o panorama que temos que afrontar no noso país.

Dende a CIG, estamos empeñados en reducir esta macabra situación, traballando en ampliar a formación dos cadros sindicais, elevando as nosas propostas aos poderes públicos para que establezan políticas dirixidas a facer cumprir a lexislación, esixindo en definitiva que se cumpra o que a Lei de Prevención de Riscos Laborais require da Administración.

En Galicia, cumprindo con enerxía a Lei pola que se crea o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral, executando sen mais dilación o Plan Estratéxico 2007-2012 onde a nosa organización sindical foi clave á hora de presentar alternativas válidas.

Só deste xeito cumpriremos o que agardan de nós os traballadores e traballadoras.

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 adiante: ▶ 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 incorrer 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 os

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

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 reconece 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 manifieste 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 protexérmonos 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 conten 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 conten 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

- ▶ Participar na elaboración, desenvolvemento e avaliación dos programas de prevención de riscos da empresa. A tal efecto, no seu seo debateranse, antes da súa posta en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos, os proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución 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 introdución 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 informar 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. Cómo 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 contén 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 menores

LPRL art. 27

Antes da incorporación ao traballo de mozos menores de dezoito anos, e antes de calquera modificación das súas condicións de traballo, o empresario deberá efectuar unha avaliación dos postos de traballo a desempeñar polos mesmos, 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 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 incluirán, 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 certifícase 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

Lei 39/1999
cap. 3, art. 10
LPRL art. 26.3
(nova redacción)
ET art. 45.1.d

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.

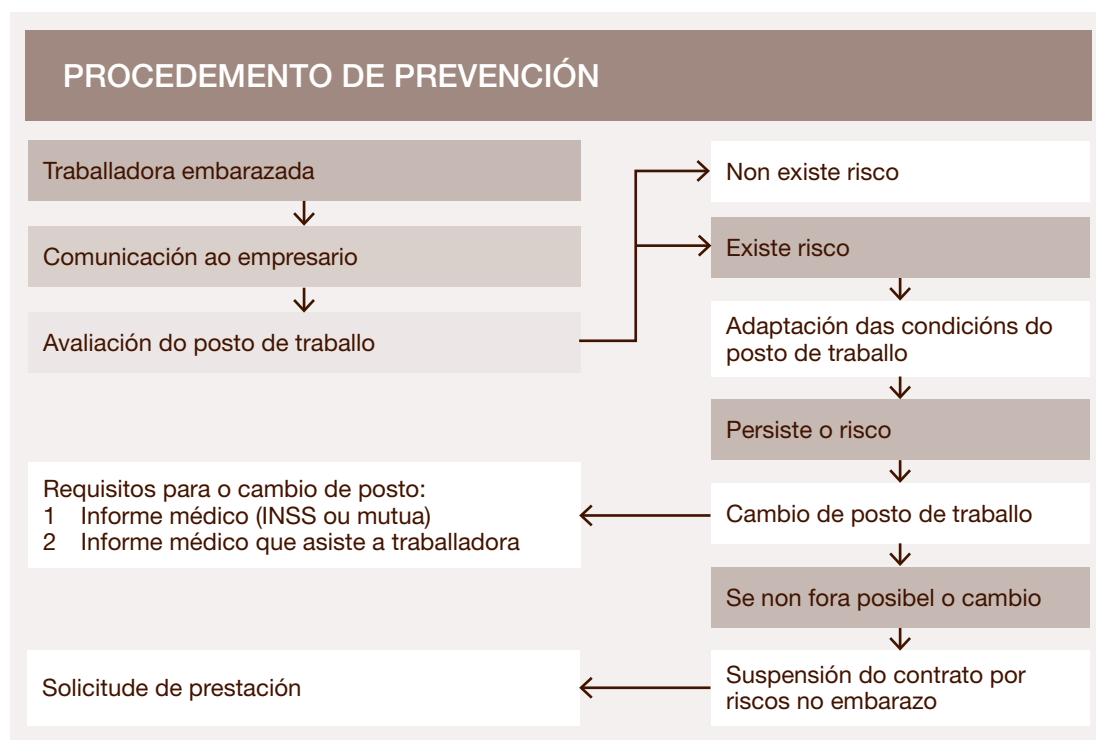
Se o cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo contemplada no artigo 45.1, d do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa 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 periodo 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 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.

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 contan 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

LPRL art. 22.4

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

RSP art. 3	<p>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.</p>
LPRL art. 15 e 16	<p>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.</p>
LPRL art. 23.1 RSP art. 8	<p>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.</p>
RSP art. 9.1	<p>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.</p>
RSP art. 9.3	<p>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.</p>
LPRL art. 16	<p>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.</p>
LPRL art. 14.2	<p>Polo tanto o Plano de Prevención debe ser un documento vivo, que hai que revisar e actualizar.</p>
RSP art. 9.1	<p>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.</p>
RSP art. 10.1 RSP art. 11 RSP art. 12 e 13 RSP art. 14 e 15 RSP arts. 16 a 22	<p>A Lei ofrece distintas modalidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
RSP art. 10.2	<p>Entenderase por servizo de prevención propio o conxunto de medios humanos e materiais da empresa para a realización das actividades de prevención.</p> <p>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.</p>
RSP art. 10.3	<p>Os servizos de prevención deberán ter coordinadas dúas ou máis disciplinas técnicas ou científicas en materia de prevención de riscos laborais.</p>
LPRL art. 24	<p>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.</p>

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 vivie 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 incumplan 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, esto 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. Qué 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.

O empresario deberá constituír un Servizo de Prevención propio cando se dea algún destes supostos:

RSP art. 14

- ▶ Que a empresa conte con máis de 500 traballadores/as.
- ▶ Se a empresa ten entre 250 e 500 traballadores/as e desenvolva algunha actividade das incluídas no anexo I do Regulamento dos Servizos de Prevención.
- ▶ Se o decide a autoridade laboral, previo informe da Inspección de Traballo.

4.4. Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

LPRL art.28.1

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.

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:

RD 216/1999 art.2

▶ A contratación por medio dunha ETT só será posible para un posto de traballo que teña realizada a avaliación de riscos.

RD 216/1999 art.2

▶ 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.

RD 216/1999 art.3

▶ 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.

RD 216/1999 art.4
LPRL art.28.2

▶ 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.

RD 216/1999 art.4.3

▶ 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.

RD 216/1999 art.5.1

▶ 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.

LPRL art.28.5

▶ A ETT será responsable da formación e da vixilancia periódica da saúde dos seus traballadores e traballadoras.

RD 216/1999 art.8

▶ 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.

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:

LPRL art.34.3

- ▶ 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.

RD 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 impoñerá a obriga de corrixir os incumprimentos nun prazo determinado.

LPRL art. 45

4.6. As Mutuas na Xestión e Prevención de Riscos

As Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social poderán desenvolver para as empresas a elas asociadas as funcións correspondentes aos Servizos de Prevención. Para isto deberán estar acreditadas pola Administración Laboral e Sanitaria.

LPRL art. 32
LPRL art. 31.5

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

LPRL art. 33.b

A actuación das Mutuas desenvolverase nas mesmas condicións que as aplicables aos servizos de prevención alleos, cando subscriban co empresario asociado un concerto no que se establecerán por escrito as actividades preventivas que se vaian desenvolver na empresa, especificando as actuacións concretas, os medios para levalas a cabo, a duración do concerto e as condicións económicas do mesmo.

RSP art. 20 e 22

As Mutuas poden desenvolver os seguintes tipos de actividades preventivas diferentes:

- ▶ As correspondentes ás funcións do Servizo de Prevención alleo, estando en condicións de 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 saúde dos traballadores/as.
 - A determinación das prioridades na adopción de medidas preventivas axeitadas e a vixilancia da súa eficacia.
 - A información e formación dos traballadores/as.
 - A prestación dos primeiros auxilios e planos de emerxencia.
 - A vixilancia da saúde dos traballadores e traballadoras en función dos riscos derivados do traballo.

- ▶ Aquelas comprendidas na cobertura das continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social, como son:
 - Declaracións médicas de baixa, confirmación e alta a efectos da prestación económica por incapacidade temporal.
 - Exercer o control e seguimento das prestacións económicas por incapacidade temporal, podendo dispoñer que os traballadores que se encontren en situación de incapacidade sexan recoñecidos polos médicos adscritos á Mutua. A negativa **infundada** a someterse a tales recoñecementos dará lugar á expedición da proposta de alta.
 - Os servizos médicos das Mutuas están facultados para acceder aos informes e diagnósticos relativos ás situacións de incapacidade temporal. Estes datos non poderán ser usados con fins discriminatorios e terán carácter confidencial.
 - Cando consideren que o traballador/a poida non estar impedido para o traballo poderán formular propostas de alta a través das Inspeccións Médicas dos Servizos Públicos de Saúde.

5

Novidades na xestión preventiva

5.1. Lei 54/2003, 12 de decembro

Introdución

Denunciado constantemente dende diferentes foros e sobre todo dende a posición sindical, asúmese por amplos sectores do empresariado que a maioría das empresas veñen realizando un cumprimento máis formal que eficiente da normativa, de forma que a prevención non se estaba integrando nas empresas aínda que contasen coa documentación que esixía a Lei. Estas conclusións apróbanse o 29 de xaneiro do 2003 polo pleno da “Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo” na súa función de órgano colexiado asesor das Administracións públicas e como órgano de participación institucional en materia de seguridade e saúde no traballo.

As medidas acordadas abarcan diferentes ámbitos: medidas para a reforma do marco normativo da prevención de riscos laborais, medidas en materia de Seguridade Social, medidas para o reforzamento da función de vixilancia e control do sistema da Inspección de Traballo e Seguridade Social e medidas para o establecemento dun novo sistema de información en materia de sinistralidade laboral.

A modificación en materia preventiva plásmase coa publicación da Lei 54/2003, de 12 de decembro (publicada o 13 de decembro de 2003 BOE nº 298). Dentro desta reforma inclúese a modificación da Lei de Infraccións e Sancións na Orde do Social (R.D. 5/2000). Igualmente establece un desenvolvemento regulamentario no que se contemplará as obrigas en canto á Coordinación de Actividades (art. 24 da LPRL, R.D.171/2004), os traballos especiais e perigosos (presenza de recursos preventivos) e a modificación das funcións e competencias dos técnicos 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.

LPRL art. 14.2

LPRL art. 14.2

LPRL art.16.1

LPRL art. 16.2

- 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 contén 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. 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.

LISOS art. 12.23

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 €

5.2. R.D. 604/2006, 19 de maio. modificación R.D.39/1997 E R.D.1627/1997

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).

Artigo primeiro

Modificación do Real Decreto 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.

5.3. R.D. 171/2004, 30 de xaneiro. Coordinación de actividades empresariais

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

Deber de cooperación

CAE art. 4

- ▶ 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

- ▶ 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

- ▶ Informar aos outros empresarios concorrentes dos riscos, medidas preventivas e medidas de emerxencia.
 - Proporciona 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

CAE art. 10

- ▶ 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

CAE art. 11

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.

CAE art. 12

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

Designación de encargados de coordinación

CAE art. 13

- ▶ 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.

CAE art. 13.1

CAE art. 13.3

- 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

CAE art. 15

Delegados de prevención

CAE art. 15.1

- ▶ **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.

CAE art. 15.2

- ▶ **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.

CAE art. 15.3

- ▶ **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.

CAE art. 16

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.

Disposición adicional
segunda

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

Organismos da administración en materia de prevención

6.1. Inspección de Trabajo e Seguridade Social

LPRL art. 9

A Inspección de Trabajo 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 Trabajo 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 Trabajo 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.

6.2. 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

6.3. 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 contará 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 constituirán laboratorios de referencia ou unidades especializadas para atender determinadas funcións.

O Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral incluíra as áreas de: seguridade no traballo, hixiene industrial, ergonomía e psicosocioloxía 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.

6.4. 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.

6.5. 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, en Galicia dispoñemos dun “protocolo de coordinación” para a investigación eficaz e rápida dos delitos contra a vida, a saúde e a integridade física dos traballadores/as, así como para a execución efectiva das sentencias 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

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 avaliacións 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:

PROBABILIDADES	CONSECUENCIAS		
	Lixeiramente dañino	Dañino	Extramadamente dañino
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.

ficha 2	<p style="text-align: center;">AVALIACIÓN DE RISCOS LABORAIS</p> <p style="text-align: center;">Datos da empresa</p> <p>Nº de traballadores</p> <p>Tipo de avaliación: <input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> De revisión por danos á saúde <input type="checkbox"/> De revisión periódica <input type="checkbox"/> De revisión por.....</p>											
Posto de traballo	Probabilidade				Consecuencia			Estimación do risco				
Código risco	B	M	A		LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
Data:	Asinado por:											

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 incluíremos 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.

AVALIACIÓN ESPECÍFICAS DE RISCOS

Datos da empresa		Datos das avaliacións			
Razón Social: Enderezo:		Actividade: Teléfono:			
Posto de traballo		Axente a avaliar	Método de avaliación	Avaliador	Documentos que se adxuntan
Nº	Risco laboral de avaliación específica				
	Letra				
Observacións:					
Data:		Asinado por:			

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 envorcos de tractores, vehículos ou outras máquinas, que deixen o traballador lesionado.

13. Sobreesforzos

- ▶ 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 inxestión de substancias nocivas

- ▶ Accidentes causados polo estado dunha atmosfera tóxica ou pola inxestión 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.

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 grúista 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	Incorrecta 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	Incorrecta protección persoal do soldador contra os riscos de soldadura
6.10	Incorrecto 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 engraxes 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

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 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:

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:

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.

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 considerarase 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:

Rexistro interno de accidentes ou incidentes

EMPRESA _____
CENTRO DE TRABALLO _____

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:

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:

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

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:

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 incumprimento 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 incumprimento 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

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 trabajo 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:

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”, exponse a obriga empresarial de garantir especificamente a protección dos traballadores/as que sexan especialmente sensibles a determinados riscos, debido entre outras cosas, 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:

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, abundará 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, proponendo 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 o 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 prexuízos 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 incluían 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 pola que se crea 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 rexerese 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 tanta 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 dezoito 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 polo-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

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 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 dos 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 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.

INDICE

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 axuízamento 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 instrución 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 instrución 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**.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Para unha Negociación Colectiva exitosa fan falla algo máis que o coñecemento da materia que se pretende conquistar. Eso é importante, pero o éxito está tamén na correlación de forzas que poidamos conseguir, porque en definitiva se trata dunha loita de intereses da que necesitamos saír ben parados. Se temos en conta as Directrices Confederais para a Negociación Colectiva e non perdemos de vista que A SAÚDE NON SE VENDE acadaremos polo menos parte dos compromisos que temos cos traballadores e as traballadoras.

GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA

Confederación intersindical galega

- ▶ A Coruña: 981 169293
- ▶ Ourense: 988 233134
- ▶ A Mariña: 982 561541
- ▶ Pontevedra: 986 852950
- ▶ Ferrol: 981 358750
- ▶ Santiago: 981 583457
- ▶ Lugo: 982 225812
- ▶ Vigo: 986 262689

Inspeccións de traballo e seguridade social

- ▶ A Coruña: Tel: 981 120627
Fax: 981 122082
- ▶ Lugo: Tel: 982 223905
Fax: 982 224273
- ▶ Ourense: Tel: 988 231212
Fax: 988 252329
- ▶ Pontevedra: Tel: 986 430600
Fax: 986 438455

Centros públicos de asesoramento en materia de prevención da F.P.R.L (gabinete técnico de saúde laboral-cig)

- ▶ Ferrol:
 - 981 359449 / 981 353049
 - EE: saúdelaboral@galizacig.net
- ▶ A Coruña:
 - 981 169293
 - EE: fernandosolla@yahoo.es
- ▶ Lugo:
 - 982 225812
 - EE: saúdelaboral_lugo@yahoo.es
- ▶ Ourense:
 - 988 233134
 - EE: anxopac@gmail.com
- ▶ Vigo:
 - 986 827903
 - EE: saúdelaboralvig@mixmap.com

Centros territoriais do instituto galego de seguridade e saúde laboral

- ▶ A Coruña: Tel: 981 289800
Fax: 981 291855
- ▶ Lugo: Tel: 982 294310
Fax: 982 294336
- ▶ Ourense: Tel: 988 386391
Fax: 988 386384
- ▶ Pontevedra: Tel: 986 400400
Fax: 986 400409



Coa financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES