

### SUMARIO

#### ANÁLISIS - OPINIÓN

**ASPECTOS CRÍTICOS DE LA NUEVA LEY 23/2015, DE 21 DE JULIO, ORDENADORA DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

#### COLABORACIÓN

**EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA**

*Manuel Pedro Velázquez Fernández  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social*



#### INFORMACIÓN

**VIOLENCIA FÍSICA EXTERNA: UN FENÓMENO EN ALZA**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

#### SABÍAS QUE ...?

**CRITERIO TÉCNICO Nº 83/2010 SOBRE LA PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS EN LAS EMPRESAS, CENTROS Y LUGARES DE TRABAJO**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

## Aspectos críticos de la nueva Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

Según consta en el Dictamen realizado por el Consejo Económico y Social (CES) en relación al *Anteproyecto de Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, en el año 2014 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social llevó a cabo 1.161.895 actuaciones, de las cuales 648.119 lo fueron en materia de Seguridad Social, 306.221 en materia de Seguridad Laboral, 124.382 en Relaciones Laborales, 34.660 en Estranjería, 4.199 obstrucciones, 24.031 informes y 20.283 expedientes en materia de Empleo.

El importe de las sanciones por infracciones sociales fue aumentando de los 250 millones de euros del año 2010 a los 330 millones de euros del año 2014. A esto hay que añadirle el empleo irregular aflorado (80.000 de promedio anual) y los contratos irregulares detectados, muchos de ellos transformados en indefinidos (unos 40.000 al año).

Datos que sin duda reflejan el impacto e incidencia de la actividad de la Inspección de Trabajo en el campo de las Relaciones Laborales a pesar de las múltiples ineficacias y deficiencias que arrastra el Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el Estado Español.

Ante la necesidad de abordar una reforma del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, histórica y ampliamente demandada por el conjunto de las organizaciones sindicales como medio para mejorar su organización y eficiencia, el Gobierno español ha promulgado la nueva Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que como a continuación veremos, **adolece del diseño técnico-político y del consenso sociolaboral necesario para configurar un nuevo Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social bien estructurado en términos de adecuación a las nuevas necesidades sociolaborales, eficaz en sus actuaciones, eficiente en su gestión y resultados, y riguroso en el cumplimiento estricto de su objetivo básico y prioritario: garantizar los derechos de los/as trabajadores/as.**



En términos generales, la garantía de idóneo funcionamiento de la función pública inspectora, depende por un lado de la idónea dotación de medios humanos, técnicos y materiales, así como de una correcta organización de los mismos, mas por otra parte, resulta esencial que desde la propia Ley se delimite con precisión y claridad tanto su objetivo como su función esencial. En este sentido, la presente Ley adolece de esa necesaria claridad, por otra parte establecida en los Convenios 81 y 129 de la OIT firmados por el Estado español, en los que se especifica que la **“prioridad de la función pública inspectora debe ser en todo momento la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que garantizan los derechos de los/as trabajadores/as”**, sin perjuicio de otras funciones y atribuciones que el sistema deba asumir.

Mucho nos tememos que la pretendida autonomía e independencia de actuación que propone la presente Ley a través de la creación de un “Organismo” Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en realidad no tiene el alcance necesario que se nos quiere vender, ya que si de verdad se quisiera potenciar una entidad con un alto grado de autonomía en sus actuaciones, la fórmula a emplear debería ser otra distinta a la propuesta, por ejemplo la de “Agencia”, que de conformidad con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de *Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado* permitirá dotar al Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la autonomía necesaria a la vez que reforzar la independencia de la actuación pública inspectora, algo a todas luces muy necesario.

**En cualquier caso, la presente Ley no contempla ningún mecanismo ni procedimiento que facilite futuros procesos de transferencia de la Inspección de Trabajo**, como ya ha sucedido con el País Vasco y Cataluña, no así con Galicia, maltratada y marginada una vez más en el capítulo de transferencias pendientes por parte del Estado español a las CCAA constitucionalmente reconocidas como históricas. Parece que como ha sucedido en la inmensa mayoría de las actuaciones y promulgaciones legislativas del actual Gobierno del PP, **se aprovecha esta Ley para impulsar un nuevo proceso de recentralización política que sin duda, una vez más, busca reservar para el control de la Administración General del Estado amplias estructuras con dependencia orgánica y funcional directa**, negando de facto cualquier avance hacia una administración única en las materias transferidas o pendientes de transferencia.

Nos encontramos así de nuevo, ante un proyecto de Ley en el que se constata la voluntad del Gobierno español de cerrar el proceso de transferencias a otras CCAA y de bloquear el avance de las transferencias ya existentes.

Mas esto no quiere decir que no exista la necesidad de reformar y mejorar la estructura organizativa y funcional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, eso sí, siempre que la misma vaya dirigida a la mejora de la calidad y de la eficiencia de los servicios a prestar, así como al necesario nivel de independencia y autonomía de esta entidad, a salvo de presiones y de intereses políticos, corporativos o personales, facilitando que la misma pueda actuar con eficacia como **garantía de los derechos laborales del conjunto de una clase trabajadora hoy por hoy extraordinariamente maltratada y desprotegida**, frente a una clase empresarial que, con la *reforma laboral del PP* en las manos, está cometiendo de manera masiva y sin pudor alguno, todo tipo de abusos y atropellos.

**Otro elemento altamente cuestionable de esta Ley es la representación institucional adjudicada a la representación empresarial**, cuestión esta ni justificada, ni procedente si tenemos en cuenta que una de las funciones fundamentales del Consejo General es la de aprobar los planes y los programas de inspección a realizar a las propias empresas allí representadas, que son el principal sujeto pasivo de la inspección, las cuales sin duda ejercerán a través de sus representantes, toda su capacidad de presión para condicionar las decisiones a tomar en favor de sus propios intereses, con total independencia de si eso perjudica o incluso impide la necesaria eficacia, eficiencia y calidad de actuación de la propia Inspección. En definitiva, no se puede poner a la zorra a guardar las gallinas, a no ser que lo que se persiga una vez más sea favorecer los intereses de unos pocos frente los intereses de la gran mayoría social representada por todos/as los/as trabajadores/as y empleados/as.

Por otra parte, una cuestión nada baladí que en la práctica cuestiona el alcance e intención de la actual Ley de promover el incremento y la eficiencia de la acción inspectora, lo constituye el hecho de que **la propia Ley introduce una potente limitación económica a la actuación inspectora**, al prever en la *Disposición adicional décima* que las medidas incluidas en esta norma no podrán suponer un incremento del gasto públi-



co y en consecuencia, ni de dotaciones, ni de retribuciones, ni de otros gastos de personal, lo **que en la práctica supone una restricción presupuestaria de futuro que puede dificultar e incluso bloquear la pretendida actualización de cometidos y funciones, o de actualización de medios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** que al menos sobre el papel propugna la presente Ley.

Por el contrario, esta nueva Ley en consonancia con su (supuesto) espíritu y filosofía, debería garantizar la eficacia de la

función pública inspectora en relación a los recursos públicos puestos a su disposición, de manera tal que al contrario de lo aquí dispuesto y de conformidad con los distintos convenios suscritos con la OIT, tendría que contemplar el deber permanente de las administraciones públicas competentes de dotar al sistema de los recursos humanos, de los medios materiales y de las condiciones necesarias para la idónea realización de sus funciones.

## COLABORACIÓN

Manuel Pedro Velázquez Fernández. Inspector de Trabajo y Seguridad Social

# El envejecimiento de la población trabajadora

*El envejecimiento de la población es un fenómeno generalizado en todas las sociedades modernas. La razón más elemental de por qué las sociedades envejecen se encuentra en el aumento de nuestra esperanza de vida. Somos más longevos y vivimos más años y esto va en consonancia con los avances de la medicina, la articulación de sistemas sanitarios a los que puede acceder toda la población y el cuidado de la higiene pública. En la medida que estos tres factores se manifiestan mayor es la expectativa de vida de la población de cada país. La otra causa que explica el envejecimiento estriba en que tenemos menos hijos y por tanto las personas de más edad pasan a ocupar la proporción predominante de la sociedad.*

La reducción de la natalidad es el resultado de múltiples factores culturales y económicos. Concebimos las relaciones familiares de otro modo, la reproducción ya no resulta tan esencial y los costes de mantenimiento de la vivienda y la educación se han incrementado. Esto conlleva además otro efecto, la población en su conjunto va disminuyendo con el transcurso del tiempo.

El problema social más relevante que plantea el envejecimiento se refiere a la sostenibilidad de sistema público de pensiones. Este deja de ser sostenible si la población que trabaja y contribuye al sistema se va reduciendo progresivamente y en cambio el número de las personas que se jubilan y reciben prestaciones del sistema va aumentando incluso en mayor proporción.

Las proyecciones demográficas del Instituto Nacional de Estadística apuntan a que en el año 2050 en el Estado se duplicará la población jubilada, pasando de 8 a 16 millones de personas, lo que en términos relativos significa que pasará del 18 al 38 por 100 de la población. Si bien, por otra parte, no todas las comunidades autónomas presentan el mismo grado de envejecimiento, las más afectadas serían Galicia, Asturias, Aragón, Castilla y León y el País Vasco.

Hay que tener en cuenta también que esta predicción del INE debe considerarse fiable en lo que se refiere a la evolución de la población que ahora mismo habita en el Estado de modo permanente y estable, pero puede no serlo en cuanto al flujo de población inmigrante que pueda desplazarse, ya que estos movimientos dependen en gran medida de factores que no son previsibles, tales como conflictos armados y otros eventos extraordinarios.

A esto hay que añadir un problema particular de la evolución demográfica española como es el elevado ritmo e intensidad con el que se está produciendo ahora mismo el envejecimiento. Esto se debe a que después del gran número de nacimientos que tuvo lugar durante las generaciones del llamado baby-boom (1958-1977) se produjo a continuación un hundimiento a partir de 1978. De este modo, la proporción más numerosa de trabajadores/as, nacida en aquella época, está ahora mismo en torno a los 54 años. Cuando esta generación se jubile de forma masiva, cosa que empezará a ocurrir en torno al año 2024, se producirá previsiblemente una situación de escasez de mano de obra.

Llegado ese momento podrían confluír al mismo tiempo tres fenómenos de gran relevancia. Por un lado, como ya hemos señalado, la salida masiva de

muchas personas del mercado de trabajo debido a la jubilación de las generaciones del baby-boom dejando sus puestos vacantes. En segundo lugar, la consiguiente escasez de mano de obra entre los/as trabajadores/as nacidos/as después del baby-boom que no serían suficientes para cubrir esos puestos. Además, podría concurrir el agravante de que muchas de esas personas previsiblemente habrán sufrido por la actual crisis económica un largo período de desempleo estructural y precariedad laboral en el que habrían perdido gran parte de sus conocimientos y preparación profesional inicial. Y finalmente, por el motivo ya apuntado, se precisaría de trabajadores/as inmigrantes para poder completar el relevo de las personas que se jubilan. Sin embargo, sería a priori bastante probable que no coincidieran las cualificaciones profesionales de los/as trabajadores/as emigrantes y los puestos de trabajo que necesitan de un relevo generacional dando así lugar a nuevos problemas de ajuste en el mercado laboral.

Desde finales del siglo pasado, el envejecimiento es un problema que preocupa de forma general a todos los países de la UE. Enfrentarse al mismo exige plantear estrategias para aumentar los ingresos del sistema de seguridad social ante la previsible disminución de trabajadores/as cotizantes y

reducir el montante de gastos en prestaciones ante el previsible aumento de personas jubiladas. A este respecto, la primera preocupación de las instituciones europeas se centró en el hecho cierto de que las personas mayores de 54 años con frecuencia se retiran prematuramente del mercado de trabajo antes de llegar a la edad legal de jubilación y con ello dejan de contribuir a la seguridad social y empiezan a demandar prestaciones del sistema.

Por este motivo, los Consejos de la UE que se reunieron en Estocolmo (2000) y Barcelona (2002) establecieron como objetivos aumentar la población activa de trabajadores mayores de 54 años, especialmente el colectivo de mujeres trabajadoras, en todos los Estados Miembros y la necesidad de que la edad de jubilación real de los/as trabajadores/as, en aquellos momentos en torno a los 60 años, se aproximara a la edad de jubilación establecida legalmente, que en la mayor parte de los Estados se situaba entonces en torno a los 65 años.

En algunos países, entre ellos Alemania, Francia, Italia y España, las medidas que se han adoptado posteriormente por los gobiernos han ido incluso más allá y se ha decidido fijar progresivamente la edad de jubilación a una edad más tardía, a los 67 años, ya que la edad media y esperanza de vida de la población ha aumentado y con ella el gasto en pensiones. Al mismo tiempo, también se han endurecido las condiciones para poder acceder a la prejubilación antes de dicha edad para así favorecer que las personas se jubilen a la edad legalmente establecida, incluyendo en estas medidas la restricción de la jubilación parcial y el contrato de relevo que a menudo se han utilizado como una forma de prejubilación encubierta. Esto es, en resumidas cuentas, lo que se ha hecho mediante la Ley 27/2011 y el RDL 5/2013.

Aunque se pueda pensar que las reformas llevadas a cabo en el sistema de seguridad social español no eran las óptimas en cuanto a la forma y el alcance, la situación que ahora resulta ineludible en todo el ámbito de la UE

es que la aplicación paulatina de estas reformas legales durante la próxima década va a ocasionar que, como media, todos tengamos que trabajar más años y que si no nos esforzamos en que se mejoren nuestras condiciones de trabajo es muy posible que lleguemos a la jubilación en peor estado de salud y no podamos disfrutar de ella en las mismas condiciones que ahora.

Por esta razón, ya desde principios de siglo, al mismo tiempo que se proponían las reformas de los sistemas de seguridad social europeos, también se extendió en el seno de las instituciones europeas e internacionales la idea de que era necesario establecer medidas sociales complementarias para hacerlas viables y sostenibles.



En primer lugar, se considera necesario evitar que las personas de más edad sufran cualquier tipo de discriminación en el trabajo por esta causa. En estos momentos, las personas mayores que están desempleadas encuentran más dificultades para ser contratadas laboralmente y es especialmente relevante el número de ellas que se encuentran en paro de larga duración. Entre las personas que trabajan también los que tienen más edad pueden tener mayores dificultades para progresar en su profesión y acceder a la formación en el empleo, impidiendo de esta forma su reciclaje profesional y haciéndolos más vulnerables ante las situaciones de crisis económica. En algunos oficios, sobre todo los que exigen mayor esfuerzo físico, no es sostenible que las mismas personas estén ocupadas en ellos durante toda su vida laboral y es conveniente establecer de antemano una carrera profesional que les facilite

una segunda actividad y el relevo generacional. Por otro lado, y desde un punto de vista positivo, las empresas tienen que comprender que la diversidad en la mano de obra, tanto en sexo, como en nacionalidad, edad o cualquier otra circunstancia, es un valor añadido para su gestión ordinaria, que resulta muy provechosa la transmisión del conocimiento adquirido entre distintas generaciones y que, por tanto, todas estas políticas se deben realizar en su propio interés.

El segundo elemento que hay que tener en cuenta para la gestión de la edad en las empresas es el relativo al derecho a la integridad física y moral, que fundamentalmente se concreta en la protección de la seguridad y salud en

el trabajo. Es un hecho cierto que nuestra salud se deteriora con la edad y que por tanto hay que hacer un esfuerzo en mejorar las condiciones de trabajo que la ponen en riesgo. Esto no significa que seamos menos aptos para trabajar. Hay algunos oficios, generalmente los que exigen mayor esfuerzo físico, que no son compatibles con el estado de salud de las personas mayores y en los que se debe considerar el reciclaje profesional o el retiro prematuro de la actividad (la jubilación con coeficientes reductores de la edad).

En cambio, hay otros oficios en los que el paso de la edad y el consiguiente deterioro en nuestra salud resulta indiferente para nuestro rendimiento profesional e incluso hay casos en que la edad es un factor favorable, ya que añade experiencia profesional y vital y determina una mejora en la toma de decisiones y la ejecución del trabajo. En cualquier caso, hay que tener siempre en cuenta que la edad no afecta del mismo modo a todas las personas ni influye de la misma forma en todos los trabajos y que la mejora en la prevención de riesgos debe comenzar desde el principio y no a partir de una determinada edad. Las personas mayores no deben ser consideradas a estos efectos como "personas sensibles" sino que cada persona, de forma individualizada, debe tener un tratamiento propio adaptando sus condiciones de trabajo a sus características personales

tal y como dice el Art. 15.1.d) LPRL siguiendo el principio general de la ergonomía. Por otro lado, hay estudios que demuestran que el bienestar en el trabajo en cuanto a la mejor organización y distribución del trabajo y el entorno psicosocial es el principal elemento que motiva nuestra disposición a continuar trabajando.

Teniendo en cuenta estos dos derechos básicos, el derecho a la igualdad y el derecho a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, se han ideado en Europa las políticas y estrategias que se denominan de “gestión de la edad”, que básicamente consisten en que las empresas lleven a cabo una acción preventiva dirigida a evitar que estos derechos laborales básicos sean vulnerados como consecuencia de la edad. Estas políticas preventivas no son nuevas en nuestra legislación, puesto que ya contamos con normas sobre los planes de igualdad por razón de género y la gestión de los riesgos laborales. Solamente habría que ampliarlas y adaptarlas.

En 2001 se elaboró una norma no vinculante sobre un Código Europeo de Buenas Prácticas sobre Gestión de la Edad en cuya elaboración participaron numerosas instituciones de los Estados de la UE. En algunos países como Francia, Bélgica, Alemania y Reino Unido ha habido en los últimos diez años diversas acciones de los gobiernos y los agentes sociales para que las empresas establezcan planes o estrategias sobre este tema en el marco de la negociación colectiva o de los programas de calidad en el trabajo.

En el Estado español, antes de la actual crisis económica, había una cierta preocupación social y política por el tema del envejecimiento en el mercado laboral y en 2011 el Gobierno aprobó la “Estrategia 55 y más”, dirigida a planificar acciones para que las administraciones públicas y las empresas adoptasen medidas preventivas sobre el envejecimiento. También se han hecho guías para la gestión de la edad en las empresas en el ámbito del País Vasco y Navarra por la Asociación de Agencias de Desarrollo Local de Euskadi (Garpén), por la Agencia Vasca de Innovación (Innobasque) y la Mutua Navarra que están disponibles en Internet y que contienen numerosos ejemplos

prácticos sobre la aplicación de estas políticas.

Sin embargo, la crisis económica ha eclipsado por completo este problema. La *Estrategia 55 y más* no ha sido ejecutada y los interlocutores sociales en su III Acuerdo Intersectorial siguen apostando por fórmulas que ya se creían descartadas por su ineficacia e inviable coste económico como la prejubilación de los/as trabajadores/as como medio de rejuvenecimiento de las plantillas. Desafortunadamente, la mayoría de las prejubilaciones no ha conducido a la creación de nuevos puestos de trabajo sino a su amortización definitiva cargando sobre el sistema público de seguridad social la mayor parte de los costes.

Este es el panorama en el que ahora nos encontramos, de nula conciencia social sobre un problema que con toda probabilidad se nos va a venir encima en pocos años.



Sería en cambio mejor, abrir de nuevo una reflexión sobre el problema para así fijar un horizonte de las acciones que se requieren a medio plazo para la mejora de las políticas públicas de empleo y de las condiciones de trabajo en las empresas.

En primer lugar, sería urgente y necesario que consideremos la situación de los/as trabajadores/as desempleados/as de más de 45 o 50 años que cuentan con menos posibilidades de encontrar empleo. Tendríamos así que afrontar de una vez el reto de mejorar nuestros sistemas de colocación en el mercado de trabajo, tanto públicos como privados, para que su acción llegase a todos los/as desempleados/as de forma tal que se les pueda ofrecer una atención personalizada y se procurase su reciclaje profesional y la formación necesaria para encontrar un nue-

vo empleo. A diferencia de otros estados de la UE, las empresas de recolocación solo llegan a una pequeña parte de los/as trabajadores/as, los de las grandes empresas, y en la mayor parte de los despidos se prescinde de los planes sociales y de recolocación previstos en la normativa sobre expedientes de regulación de empleo ya que se prefiere la práctica del despido reconocido como improcedente. Por otra parte, los subsidios y prestaciones que reciben las personas mayores desempleadas se han recortado y probablemente sus pensiones de jubilación sean las mínimas del sistema o incluso sean no contributivas, creándose así una futura bolsa de pobreza que durará bastantes años.

También es necesario que las empresas adapten sus políticas de recursos humanos e incorporen a ellas la gestión de la edad para garantizar la permanencia y rendimiento de los/as trabajadores/as mayores en la empresa y en el mercado de trabajo. El objetivo debe ser la mejora de las condiciones de vida y trabajo o lo que ahora se denomina como “trabajo de calidad”, algo de lo que todos/as deben beneficiarse por igual y no solamente el colectivo de personas mayores al que tarde o temprano todos van llegar.

A todo esto habría que añadir las políticas migratorias, que no tanto deben ir dirigidas a dar preferencia en abstracto a los/as trabajadores/as cualificados/as, siguiendo las directrices de la UE, sino a buscar de forma más concreta el relevo de los/as trabajadores/as de más edad que previsiblemente se van a jubilar durante la próxima década.

Por último, hay que tener en cuenta que uno de los sectores más afectados por el envejecimiento de la población trabajadora es el de las administraciones públicas. Por ello, sería conveniente que fueran estas las que diesen el primer paso para gestionar este problema. A este respecto, subrayamos que la única iniciativa importante es la que se ha dado en Cataluña con la aprobación de una estrategia sobre envejecimiento en el sector de los hospitales, una experiencia de la que se podría tomar ejemplo y que podría ser trasladada a cualquier otro ámbito profesional y territorial.



# La violencia física externa en el trabajo: un fenómeno en alza

El INSS reconoce como accidente laboral una agresión física a una trabajadora de una cafetería. La trabajadora, que fue agredida por una clienta, precisó asistencia hospitalaria. La resolución del INSS obliga a la mutua, que en un primer momento no consideró este hecho como un accidente laboral, a hacerse responsable de la prestación económica.

VIOLENCIA EN EL ENTORNO LABORAL. CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE VIOLENCIA	
Origen de los actos violentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Violencia interna</li> <li>➤ Violencia externa</li> </ul>
Tipo de agresión	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verbal (insultos, gritos, amenazas...)</li> <li>➤ Física (lenguaje corporal amenazante, golpes, empujones, ...)</li> </ul>
Receptores de la agresión	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Objetos o elementos físicos de la organización</li> <li>➤ Personas                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No existe relación entre agresor y víctima</li> <li>✓ Existe algún tipo de relación profesional entre agresor y víctima (vendedores, personal sanitario, docentes, ...)</li> <li>✓ Existe una relación laboral o personal entre agresor y víctima</li> </ul> </li> </ul>

Esta trabajadora fue víctima de lo que se define como violencia física externa. En el entorno laboral pueden definirse dos tipos de violencia física según su origen: la violencia física **interna**, que es aquella que se produce entre los propios individuos que conforman el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, y la violencia física **externa**, que tiene lugar por parte de personas que no prestan servicios en el centro de trabajo, bien porque son usuarios de los servicios de la empresa, bien porque su presencia y conducta en el centro de trabajo es ilegítima y delictiva.

Según la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo, la violencia física externa es una de las conductas violentas que con más frecuencia señalan los/as trabajadores/as haber padecido; concretamente un 2.4% de los/as trabajadores/as manifiesta sufrir o haber sufrido este tipo de violencia. Por sector de actividad, son los/as trabajadores/as de **servicios** los que la padecen en un porcentaje más elevado. Por rama de actividad, los/as trabajadores/as sanitarios/as y asistenciales, de la administración pública, docentes, comerciales, vendedores, trabajadores/as de entidades bancarias, del transporte, de la seguridad...

Hasta no hace mucho tiempo, únicamente se trataba este tipo de violencia de manera policial (que debía prevenir este tipo de conductas y actuar cuando se producían) y penal (en el deber de perseguir a los autores y aplicar las penas correspondientes), eximiendo de toda responsabilidad al empresario/a respecto a la prevención de este tipo de conductas. Como si sufrir un atraco en el centro de trabajo (entidades bancarias, comercios, gasolineras, locales de restauración...) resultara algo ajeno al trabajo. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo considera la violencia externa como un riesgo emergente.

El ejemplo que ilustra este artículo es reciente; es noticia que el INSS reconozca el carácter laboral de una agresión física que sufrió una trabajadora en el ejercicio de sus funciones en la

empresa; también fue noticia no hace tanto tiempo, el caso de una bibliotecaria que sufrió amenazas y agresiones sexuales; este caso llegó al juzgado, que en su sentencia indicó que el Ayuntamiento demandado "omitió la evaluación de riesgos y la implantación de los medios para proteger a la trabajadora"; que "la pasividad y escasa diligencia empresarial vulneró no sólo el derecho de la trabajadora a su integridad física según el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores y a una protección eficaz en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo (artículos 19 del ET y 14.1 de la LPRL) sino también su fundamental derecho a la vida y a la integridad física (artículo 15 de la CE) y a la salud (artículo 43 de la CE)"; o la sentencia sobre un caso de atraco sufrido por un trabajador de una entidad bancaria, en la que se especifica que el atraco es un "riesgo laboral" y declara la "obligación de las empresas de revisar la evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo, consignando este riesgo, evaluando su probabilidad y gravedad y adoptando las medidas preventivas oportunas".

Los efectos que la violencia física tiene sobre el trabajador/a que la padece abarcan tanto los físicos, consecuencia directa del acto violento, como los psicológicos, entre los que se incluyen el síndrome agudo de estrés y el trastorno de estrés postraumático; no hay que olvidar que aunque la más perjudicada evidentemente es la víctima directa, los actos violentos tienen también víctimas indirectas: los testigos.

En las organizaciones en las que se sufre algún tipo de violencia externa también se ve perjudicada su actividad a raíz del incremento del absentismo, la desmotivación, el deterioro de las relaciones laborales o la disminución de la productividad.

La primera medida preventiva que hay que considerar es introducir el riesgo de sufrir violencia física externa en la evaluación de riesgos para los puestos en los que está presente. A partir de ahí, estableceremos medidas preventivas oportunas.

FACTORES DE RIESGO
Trabajos "cara al público"
Las características del <b>medio social</b> en el que se desenvuelve la actividad (economía inestable, elevados índices de criminalidad, colectivos conflictivos, modelos de conducta agresiva,...)
<b>Deficiente gestión de la organización</b> , sobre todo en lo que atañe a la atención al público (largas esperas, personal insuficiente, provisional, inexperto, no resolutivo por falta de formación en el puesto, productos que no se corresponden con lo anunciado,...)
Trabajar con <b>dinero u objetos valiosos</b>
Trabajo en <b>solitario</b>
Trabajo <b>nocturno</b>

## MEDIDAS PREVENTIVAS

Referidas al entorno de trabajo	Sistemas de seguridad acordes con la actividad y el local en el que se desenvuelve esta: sistemas de alarma y video-vigilancia, bloqueo de entradas, códigos de seguridad para acceso a determinadas zonas,...). Deben ser fáciles de usar y contar con el mantenimiento periódico preciso.
	Mantener una buena iluminación en todo el recinto, facilitando a los/as trabajadores/as una buena visibilidad de todos los espacios del centro de trabajo.
	Procurar un diseño correcto del espacio de trabajo (centrado en las entradas, salidas, iluminación).
	Establecer mecanismos de emergencia (comunicación, alerta, evacuación a zonas seguras) a aplicar por los/as trabajadores/as en caso de que se produzca un caso de violencia física externa, adecuados a la instalación y al riesgo.
	En espacios de atención a usuarios/as, procurar mantener un ambiente cómodo y agradable.
Referidas a la organización del trabajo	Asegurar que el número de trabajadores/as es el adecuado para cubrir los requerimientos del puesto.
	Establecer protocolos de asistencia al usuario/a: en la recepción, en la espera (organizando colas e informando periódicamente de los posibles retrasos), y en la atención.
	Mantener los artículos de valor fuera del alcance de los/as usuarios/as.
	Establecer mecanismos para transferir dinero periódicamente de las cajas registradoras.
	Rotar a los/as trabajadores/as en los puestos considerados de riesgo, a fin de evitar que estén expuestos al riesgo siempre los/as mismos/as.
Evitar el trabajo en solitario.	
Formación e información a trabajadores/as	Formar a los/as trabajadores/as sobre reconocimiento de los primeros signos de agresividad, manejo de conflictos y actuación en caso de conductas violentas.
	Formación sobre el empleo de los sistemas de seguridad y mecanismos de emergencia establecidos en la organización para la protección de sus trabajadores/as.

## SABÍAS QUE?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

## Criterio técnico nº 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo

*El empresario está siempre y en todo momento, obligado/a a adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/as. Deber de protección a lo que se refiere el artículo 14.1 de la LPRL, y del que el empresario/a no está exonerado en ningún caso.*

Si bien el marco legal que crea esta figura no lo define, **se considera recurso preventivo a uno o varios trabajadores/as designados/as o asignados/as por la empresa, con formación y capacidad idónea, que disponen de los medios y recursos necesarios, y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.**

Dicho esto, la presencia de un recurso preventivo en un centro de trabajo designado por el empresario/a, no excluye a este de su deber de protección y por lo tanto no sustituye de ninguna de las maneras la obligación de este de tomar las medidas preventivas necesarias, bajo el pretexto de que la actividad productiva está sujeta a la supervisión y control del recurso preventivo. De este modo, el recurso preventivo nombrado por el empresario/a es fundamentalmente una medida preventiva complementaria, un “recurso preventivo” más del que este dispone.

### SUPUESTOS EN LOS QUE ESTÁ PREVISTA LA PRESENCIA DE UN RECURSO PREVENTIVO

**A) Cuando los riesgos pueden verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desenvuelven sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.** (artículo 32 bis 1 a) LPRL y 22 bis 1 a) del RSP, Reglamento de los Servicios de Prevención.

**Por lo tanto, para que se dé este supuesto son necesarios tres requisitos, a saber:**

- 1) Concurrencia simultánea o sucesiva de operaciones o actividades.
- 2) Posibilidad de que los riesgos se agraven o modifiquen por dicha concurrencia.

3) Necesidad de que se controle la aplicación correcta de los métodos de trabajo.

En todo caso en la **evaluación de riesgos** (artículo 22 bis nº 2, RD 39/97) deberán estar identificados aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones simultáneas o sucesivas.

#### Obras de construcción

En estos casos el **plan de seguridad y salud en el trabajo** constituye el instrumento básico de ordenamiento de las actividades de identificación y en su caso de evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva (Art. 37 del Reglamento de Prevención); señalando al mismo tiempo la Disposición Adicional Única del RD 1627/1997 que el **plan de seguridad y salud** determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.



**B) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales** (artículo 32 bis 1 b) LPRL y artículo 22 bis 1 b) RD 39/97.

**Actividades consideradas peligrosas o con riesgos especiales** según el RD 604/2006 de 19 de mayo:

- Trabajos con riesgos especialmente graves de caídas desde altura. (\*)
- Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
- Actividades en las que se empleen máquinas que carezcan de la declaración CE de conformidad.
- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.

En este supuesto, será la evaluación de riesgos la que identifique los trabajos o tareas de cada puesto ligadas a actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales. Artículo 22 bis 2, párrafo 2º.

(\*) *Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción del INSHT: "... se considera que un trabajo en altura está considerado como riesgo de especial gravedad, si tras la aplicación de los principios de prevención el riesgo continúa siendo de especial gravedad, lo que hace necesario adoptar medidas preventivas adicionales (en particular, medidas de protección colectiva o individual) para evitar o minimizar la posibilidad de que un trabajador sufra un daño grave".*

Esto quiere decir que aunque un determinado trabajo no esté incluido en el Anexo II, si la evaluación de riesgos nos indica que una vez adoptadas las medidas preventivas habituales, este sigue produciendo riesgos de especial gravedad, será necesario adoptar medidas adicionales de prevención y requerirá de la presencia de un recurso preventivo.

En cualquier caso, los trabajos en general con riesgos especiales de altura y el resto de trabajos peligrosos para los que se contempla la presencia del recurso preventivo, deben estar previstos tanto en la evaluación de riesgos y en la planificación preventiva, como en su caso en el plan de seguridad y salud de una obra (Artículo 22.2. 2º del RD 39/97 y de la 14º de la LPRL).

#### Obras de construcción

Según la Disposición Adicional Décimocuarta de la Ley 31/1995 : "... la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el RD 1627/97".

En las obras de construcción suelen darse ciertas circunstancias (entorno del puesto de trabajo, peligrosidad de la mayoría de las actividades desarrolladas, concurrencia con otras empresas, etc. ) que a menudo hacen que un riesgo en altura deba considerarse como de "especial gravedad" tras la necesaria valoración de las circunstancias concretas de cada caso.

**C) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.**

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá requerir la presencia de recursos preventivos en un centro de trabajo cuando, practicada una visita de Inspección y recabada la información necesaria :

- Considere **insuficientes o inadecuadas** las medidas preventivas adoptadas por el empresario/a en una actividad, proceso u operación, y estas no puedan ser subsanadas de un modo inmediato.



- Cuando en **actividades de carácter esporádico o excepcional** se considere que no existe un control absoluto de todos los riesgos.
- En el caso de trabajos realizados por **menores de 18 años**, por trabajadores/as **especialmente sensibles** o por trabajadores/as de **reciente incorporación** en fase inicial de entrenamiento, sean propios o de una ETT.

La designación de un recurso preventivo no puede tomarse como una medida alternativa de carácter permanente en sustitución de la obligación empresarial de adoptar las medidas de prevención y protección que sean adecuadas en cada caso.

#### EMPRESAS QUE DEBEN DESIGNAR O ASIGNAR LA PRESENCIA DE UN RECURSO PREVENTIVO

Independientemente de cual sea el modelo de organización preventiva implantado por la empresa, la presencia de un recurso preventivo será preceptiva cuando se dé alguno de los tres supuestos enunciados en el artículo 32 bis de la LPRL, desarrollados por el RD 604/2006, e incorporados como artículo 22 bis en el RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

**Con carácter general, se pueden diferenciar dos situaciones:**

##### a) Sectores distintos a la construcción:

La empresa o empresas cuya actividad produce o genera el riesgo que motiva la presencia de un recurso preventivo, la obliga a cumplir con dicho deber; es decir, **aquella empresa cuya actividad modifica o agrava el riesgo de las demás** (art. 32 bis 1 a) LPRL y 22 bis 1 a) RSP] **o que realiza actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales** (art. 32 bis 1 b) LPRL y 22 bis 1 b) RSP). Puede ser una empresa subcontratista.

Cuando estemos ante varias empresas que realizan **actividades concurrentes de forma simultánea** y cuyos riesgos pueden modificarse o agravarse mutuamente, el deber de presencia del recurso preventivo recae sobre todas y cada una de las empresas que realicen las operaciones o actividades, debiendo colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos. Estos supuestos de concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo son realmente supuestos de **coordinación de actividades** debiendo poner en relación las distintas regulaciones que les afectan.

##### b) Sector de la construcción:

Sus peculiaridades se encuentran recogidas en la Disposición Adicional decimocuarta de la LPRL, la Disposición Adicional décima del RSP y en la Disposición Adicional Única del RD 1627/1997, que señala que el Plan de Seguridad y Salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.

Dado que la elaboración del citado Plan es un deber del contratista, para que una empresa quede obligada a designar un recurso preventivo es necesario que actúen como empresas contratistas. No pueden ser subcontratistas.

#### SUJETOS A LOS QUE SE LES PUEDE ASIGNAR LAS FUNCIONES DEL RECURSO PREVENTIVO

La designación o asignación debería realizarse por escrito mediante la utilización de un documento de nombramiento.

##### a) Personas que pueden ser designadas, según el artículo 32 bis 2 de la LPRL:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa (entendiendo por tal la figura a la que se refiere el artículo 30 de la LPRL).
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio o servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

##### b) Trabajadores asignados.

El empresario podrá asignar también la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa, aunque no formen parte del servicio de prevención propio ni sean trabajadores designados.



##### c) Recurso Preventivo y Coordinación

Las personas designadas como recursos preventivos pueden ser, igualmente, encargadas de la coordinación de actividades preventivas. Así lo establece el *artículo 13.4 del RD 171/2004*. En relación a este aspecto se deben tener en consideración las distintas exigencias en materia de formación preventiva para una y otra figura.

##### Limitaciones en el nombramiento de un recurso preventivo

**No existe limitación legal ninguna para nombrar temporal o indefinidamente Recursos Preventivos**, por lo tanto estos pueden estar nombrados con antelación a su necesidad. En

todo caso, los designados o asignados, que **habrán recibido previamente la formación preventiva correspondiente**, tendrán que ser conscientes de su nombramiento y **conocer en qué momentos deben cumplir con las funciones para las que fueron designados o asignados**.

Tampoco hay un impedimento legal o reglamentario explícito que impida dar a todos/as los/as trabajadores/as de la empresa la formación y cualificación necesaria para poder desarrollar tal función. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de que toda acción formativa en materia de PRL es siempre oportuna, **la designación indiscriminada y generalizada carece de sentido y desvirtuaría esta figura preventiva**, al convertirse todos los/as trabajadores/as en vigilantes de sí mismos, sin que ninguno/a tuviera la responsabilidad concreta que debe corresponder al trabajador/a al que el empresario/a asigna las funciones presenciales.

#### Obras de construcción

En las obras de construcción en cambio, los recursos preventivos sólo podrían encargarse de la coordinación de actividades en el caso que recayera en una misma empresa la condición de promotor y contratista principal. En cualquier caso el RD 1627/97 prevé expresamente en su artículo 3, como medio de coordinación, la designación de un coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de una obra, por lo que en la práctica **en el sector de la construcción tiene difícil acogida esta simultaneidad de funciones realizadas por una misma persona**.



**La presencia del recurso preventivo en una obra de construcción no exime a los contratistas ni a los subcontratistas de las obligaciones de coordinación previstas en el Art. 24 de la LPRL y el RD 171/2004**, debiendo los/as coordinadores/as estar igualmente presentes en las operaciones y situaciones que la normativa determine cuando concurren más de una empresa.

En sectores como la construcción o la siderurgia, donde es muy posible la coincidencia en el mismo tiempo de múltiples actividades u operaciones que requieran la presencia de Re-

curso Preventivos de manera simultánea, la empresa debe haber previsto un número suficiente de Recursos Preventivos. Debería establecerse en la planificación preventiva o en los procedimientos de seguridad, el método para la determinación automática del Recurso Preventivo, cuando para la vigilancia de un mismo trabajo, puedan optar varios Recursos Preventivos.

En las obras de construcción, el Plan de Seguridad y Salud determinará la forma de llevar a cabo a presencia de los recursos preventivos.

#### d) Delegados de prevención como recurso preventivo o trabajador asignado

Aún no existiendo prohibición expresa o incompatibilidad, puede generarse un conflicto de intereses que impediría la coincidencia en una misma persona de ambas funciones y actividades. No obstante, en una situación excepcional, imprevista o de fuerza mayor que requiera urgentemente la presencia de un recurso preventivo, siendo el delegado/a de prevención el único/a que cuenta con la formación necesaria, se podría aceptar dicha asignación temporal, con un carácter excepcional y limitado.

#### e) Deber de aceptar el nombramiento de Recurso Preventivo

Tal deber existe cuando se trata de un/a trabajador/a designado o un miembro del servicio de prevención propio, siempre que reúnan las exigencias de formación y capacidad que requieran las funciones a desarrollar que en todo caso deberán estar contempladas en la planificación de la actividad preventiva de la empresa.

Cuando se trata de un/a trabajador/a al que se asigna la presencia sin tener el carácter anterior, en el caso de discrepancias del trabajador/a la Autoridad Laboral debería valorar la situación.

En cualquier caso, estas nuevas funciones y responsabilidades que tiene que asumir el trabajador/a, deberían tener las correspondientes contraprestaciones por parte del empresario/a. En el caso de no haber acuerdo entre las partes procede que el trabajador/a reclame ante la jurisdicción social, pudiendo producirse la consideración de estar ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y un incumplimiento del empresario/a en relación al artículo 41 LET. (Ley del Estatuto de los Trabajadores).

### FUNCIONES, FACULTADES Y GARANTÍAS DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS

#### FUNCIONES

Las funciones están recogidas en el Apartado 4, artículo 22 bis del RSP, a saber:

- a) Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que de-

termine su necesidad y con el objetivo de conseguir un idóneo control de dichos riesgos. Esta vigilancia incluirá:

- Comprobar la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación preventiva.
  - La adecuación de tales actividades a los riesgos que se pretenden prevenir o la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la presencia de recursos preventivos.
- b) Cuando como resultado de la vigilancia se había observado un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, los/as trabajadores/as que tengan asignada su presencia:
- Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
  - Pondrán tales circunstancias en conocimiento del empresario/a para que este adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si estas no habían sido aún subsanadas.

En todo caso, la presencia del recurso preventivo está **prevista únicamente** para aquellas operaciones y actividades inicialmente indicadas en el Apartado 1 del artículo 22 bis del RSP, correspondiendo el control preventivo del resto de las actividades de la empresa a los/as trabajadores/as a los que se le haya encomendado esa función.

En el caso de las **obras de construcción**, igual que en el caso general anterior, el recurso preventivo no tiene la misión de vigilar el cumplimiento de la totalidad de las medidas preventivas previstas en el plan de seguridad y salud, sino solamente en aquellas actividades que el Plan de seguridad y salud determine específicamente que deba estar presente el recurso preventivo.

En el momento de realizar la designación o asignación, **el empresario/a deberá dar instrucciones precisas** al trabajador/a designado/a o asignado/a en relación a las funciones de vigilancia que deberá desarrollar: centros, lugares o puestos de trabajo; operaciones y/o actividades concretas, o medidas preventivas recogidas en la planificación de la actividad preventiva. Al mismo tiempo, el empresario/a deberá indicar los **procedimientos de comunicación de las deficiencias observadas** y no corregidas, observación de ausencias, insuficiencias o falta de adecuación de las medidas preventivas.

Dado que el recurso preventivo deberá realizar indicaciones a otros trabajadores/as sobre el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas, este deberá estar adecuadamente indentificado por el empresario/a

ante el resto de los/as trabajadores/as para que estos tengan conocimiento de su designación.

- c) El recurso preventivo o el trabajador/a asignado/a deben realizar una labor presencial de vigilancia de aplicación de las medidas preventivas en relación con operaciones, actividades o procesos concretos (artículo 32 bis de la LPRL). Cuando no estén realizando estas funciones de vigilancia no hay nada que impida que puedan realizar otra actividad productiva o de otro tipo siempre y cuando dicha labor de vigilancia no se vea perjudicada.



### FACULTADES Y GARANTÍAS

Las facultades son las que se contemplan en el apartado 5 del artículo 22 bis del RD 39/97:

- Hacer indicación a los/as trabajadores/as generadores de riesgos para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- Poner en conocimiento del empresario/a las deficiencias preventivas observadas y no subsanadas a pesar de las indicaciones dadas, en los supuestos de ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas.
- La norma no les atribuye la facultad de paralización de trabajos, lo que no impide que el empresario/a en el uso de su poder directivo pueda otorgarle la facultad de interrumpir la actividad de los/as trabajadores/as en los supuestos y términos que se determinen entre ellos.

Las garantías en relación a los/as **trabajadores/as designados** como recursos preventivos, así como las de los/as trabajadores/as integrantes de los servicios de prevención propios, vienen determinadas por el artículo 30.4 de la LPRL 31/1995 que se remite a las garantías contempladas para los/as representantes de los/as trabajadores/as en las letras a), b) y c) del artículo 68 y apartado 4 del artículo 56 de la LET.

En relación a los/as **trabajadores/as asignados/as** la Dirección General de Trabajo en Consulta de 27 de febrero del 2009, mantiene que no les asisten las mismas garantías que a los/as



trabajadores/as designados/as y a los/as trabajadores/as del servicio de prevención propio, no existiendo por lo de ahora un pronunciamiento sobre el tema de la Jurisdicción Social.

#### CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS

Deben contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, las funciones del nivel básico (\*), complementada con formación teórica y práctica específica en relación a los trabajos, técnicas a desarrollar, normas, riesgos y medidas preventivas a aplicar en las actividades a vigilar que determinaron su presencia.

(\*). Como regla general la formación preventiva de nivel básico será la señalada en el artículo 35 de la RSP, siendo de un mínimo de 50 horas para las empresas que desarrollen actividades u operaciones incluidas en el Anexo I y de 30 horas para los demás casos.

En el caso del sector de la construcción, el artículo 158 del IV Convenio General del Sector de la Construcción establece que el contenido formativo para este nivel básico será de una duración mínima de 60 horas.

En cualquier caso a la hora de tener que vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas **en el caso de trabajos peligrosos o con riesgos especiales** (caídas graves en altura, sepultamiento, ahogamiento, trabajos en espacios confinados, maquinaria sin marcado CE, ...) y ser capaz de determinar la eficacia y adecuación de las medidas preventivas, la Inspección de Trabajo no considera suficiente que el recurso preventivo cuente en estos casos sólo con una formación de nivel básico. Esta situación considera que podría solucionarse designando un/a trabajador/a con una formación preventiva de nivel intermedio o superior, en función de los riesgos de que se trate, o bien proporcionando una formación complementaria añadida a la del nivel básico, específicamente referida a los riesgos determinados de que se trate en cada caso.

Como ya abordamos anteriormente, por una parte el artículo 13.4 del RD 171/2004 establece que *“la persona o personas a las que se les asigne el cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 bis de la Ley 32/1995, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas”*, y por otra el artículo 14.4 del mismo Reglamento añade que *“la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio”*. Por lo tanto excepto en el caso del sector de la construcción,

que como ya vimos en esta cuestión de la simultaneidad, tendría un difícilísimo encaje **en aquellos casos en los que coincida en el mismo trabajador/a la función de coordinación preventiva y estar asignado como recurso preventivo, este deberá tener una formación mínima de nivel intermedio.**

Entonces para poder cumplir la función de trabajador/a asignado/a o designado/a, este deberá poseer la formación básica en prevención y, como ya vimos en algunos casos, formación intermedia o formación complementaria a la de nivel básico sobre riesgos concretos.

En todos los casos, la formación que deben tener los recursos preventivos o los/as trabajadores/as asignados/as, debe estar recogida en la **planificación de la actividad preventiva** o en el caso del sector de la construcción en el **plan de seguridad**.

#### INFRACCIONES EN MATERIA DE RECURSOS PREVENTIVOS

Las posibles infracciones del empresario/a por los incumplimientos relativos al recurso preventivo vienen recogidas en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, TRLISOS; destacando los siguientes incumplimientos:

- Ausencia del recurso preventivo cuando fuera preceptiva su presencia, llegando a poder tipificarse esta infracción como muy grave si se trata de actividades consideradas reglamentariamente como peligrosas o con riesgos especiales.
- No dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas. Tipificada como infracción grave.
- No contemplar los riesgos que pudieran verse agravados o modificados, o no contemplar aquellos trabajos que motivarían su presencia en la evaluación de riesgos o en el plan de seguridad. Tipificada como infracción grave.
- Incumplir el deber de contemplar *en la planificación de la actividad preventiva* la forma de llevar a cabo la presencia del recurso preventivo. Tipificada como infracción grave.
- Incumplir los deberes en materia de información a los/as trabajadores/as sobre la idónea identificación de los recursos preventivos o de los/as trabajadores/as asignados/as. Tipificada como infracción grave.

\*Fuentes: Criterio Técnico nº 83/2010 y NTP 994

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



[www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)  
Secretaría Confederal de  
Negociación Colectiva  
e Saúde Laboral  
Rúa Gregorio Espiño 47, Entrechán  
36205 Vigo  
Tlf: 986 262 679. Fax 986 262 781

Gabinete Técnico Confederal de  
Saúde Laboral. Ferrol  
Rúa Eduardo Pondal 41/43 entrechán  
15403 Ferrol  
Tlf: 981 359 449. Fax: 981 359 449  
saudelaboral@galzacig.net

CON LA FINANCIACIÓN DE  
FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES  
DI-0001/2014