



SUMARIO

ANÁLISE - OPINIÓN
ASPECTOS CRÍTICOS DA NOVA LEI
23/2015, DE 21 DE XULLO,
ORDENADORA DO SISTEMA DE
INSPECCIÓN DE TRABALLO E
SEGURIDADE SOCIAL

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

COLABORACIÓN
O ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN
TRABALLADORA

Manuel Pedro Velázquez Fernández
Inspector de Traballo e Seguridade Social



INFORMACIÓN
A VIOLENCIA FÍSICA EXTERNA NO
TRABALLO: UN FENÓMENO EN ALZA

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

SABÍAS QUE ...?
CRITERIO TÉCNICO Nº 83/2010 SOBRE
A PRESENZA DE RECURSOS
PREVENTIVOS NAS EMPRESAS,
CENTROS E LUGARES DE TRABALLO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA:
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Aspectos críticos da nova Lei 23/2015, de 21 de xullo, Ordenadora do Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Segundo consta no Ditame realizado polo Consello Económico e Social (CES) en relación ao Anteproxecto de Lei Ordenadora do Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social, no ano 2014 a Inspección de Traballo e Seguridade Social levou a cabo 1.161.895 actuacións, das cales 648.119 o foron en materia de Seguridade Social, 306.221 en materia de Seguridade Laboral, 124.382 en Relacións Laborais, 34.660 en Estranxeiría, 4.199 obstrucións, 24.031 informes e 20.283 expedientes en materia de Emprego.

O importe das sancións por infraccións sociais foi aumentando dos 250 millóns de euros do ano 2010 aos 330 millóns de euros do ano 2014. A isto hai que engadirlle o emprego irregular aflorado (80.000 de promedio anual) e os contratos irregulares detectados, moitos deles transformados en indefinidos (uns 40.000 ao ano).

Datos que sen dúbida reflicten o impacto e incidencia da actividade da Inspección de Traballo no campo das Relacións Laborais a pesares das múltiples ineficacias e deficiencias que arrastra o Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social no Estado Español.



Ante a necesidade de abordar unha reforma do Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social, histórica e amplamente demandada polo conxunto das organizacións sindicais como medio para mellorar a súa organización e eficiencia, dende o Goberno español vén de promulgarse a nova Lei 23/2015, de 21 de xullo, Ordenadora do Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social, que como de seguido veremos, **adoece do deseño técnico-político e do consenso socio-laboral necesario para configurar un novo Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social ben artellado en termos de adecuación ás novas necesidades sociolaborais, eficaz nas súas actuacións, eficiente na súa xestión e resultados, e riguroso no cumprimento estrito do seu obxectivo básico e prioritario: garantir os dereitos dos/as traballadores/as.**



En termos xerais, a garantía de axeitado funcionamento da función pública inspectora, depende dunha banda da axeitada dotación de medios humanos, técnicos e materiais, así como dunha correcta organización dos mesmos, mais por outra banda, resulta esencial que dende a propia Lei se delimite con precisión e claridade tanto o seu obxectivo como a súa función esencial. Neste senso, a presente Lei adoece desa necesaria claridade, por outra parte establecida nos Convenios 81 e 129 da OIT asinados polo Estado español, nos que se especifica que a **“prioridade da función pública inspectora debe ser en todo momento a vixilancia do cumprimento das normas de orde social que garanten os dereitos dos/as traballadores/as”**, sen prexuízo doutras funcións e atribucións que o sistema deba asumir.

Moito nos tememos que a pretendida autonomía e independencia de actuación que propón a presente Lei a través da creación dun “Organismo” Estatal de Inspección de Traballo e Seguridade Social, na realidade non ten o alcance necesario que se nos quere vender, xa que se de verdade se quixera potenciar unha entidade cun alto grao de autonomía nas súas actuacións, a fórmula a empregar debería ser outra distinta á proposta, por exemplo a de “Axencia”, que de conformidade coa *Lei 6/1997, de 14 de abril, de Organización e Funcionamento da Administración Xeral do Estado* permitiría dotar ao Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social da autonomía necesaria á vez que reforzar a independencia da actuación pública inspectora, algo a todas luces moi necesario.

En calquera caso, **a presente Lei non contempla ningún mecanismo nin procedemento que facilite futuros procesos de**

transferencia da Inspección de Traballo, como xa ten acontecido co País Vasco e Cataluña, non así coa Galiza, maltratada e marxinalizada unha vez máis no capítulo de transferencias pendentes por parte do Estado español ás CCAA constitucionalmente recoñecidas como históricas. Parece que como ten acontecido na inmensa maioría das actuacións e promulgacións legislativas do actual Goberno do PP, **aprovéitase esta Lei para impulsar un novo proceso de recentralización política que sen dúbida, unha vez máis, busca reservar para o control da Administración Xeral do Estado amplas estruturas con dependencia orgánica e funcional directa**, negando de facto calquera avance cara a unha administración única nas materias transferidas ou pendentes de transferencia.

Atopámonos así de novo, ante un proxecto de Lei no que se constata a vontade do Goberno español de pechar o proceso de transferencias a outras CCAA e de bloquear o avance das transferencias xa existentes.

Mais isto non quere dicir que non exista a necesidade de reformar e mellorar a estrutura organizativa e funcional da Inspección de Traballo e Seguridade Social, eso si, sempre que a mesma vaia dirixida á mellora da calidade e da eficiencia dos servizos a prestar, así como ao necesario nivel de independencia e autonomía desta entidade, a salvo de presións e de intereses políticos, corporativos ou persoais, facilitando que a mesma poida actuar con eficacia como **garante dos dereitos laborais do conxunto dunha clase traballadora hoxe por hoxe extraordinariamente maltratada e desprotexida**, fronte a unha clase empresarial, que coa *reforma laboral do PP* nas mans, está a cometer de xeito masivo e sen pudor algún, todo tipo de abusos e atropelos.

Outro elemento altamente cuestionable desta Lei é a representación institucional adxudicada á representación empresarial, cuestión esta nin xustificada, nin procedente se temos en conta que unha das funcións fundamentais do Consello Xeral é a de aprobar os plans e os programas de inspección a realizar ás propias empresas alí representadas, que son o principal suxeito pasivo da inspección, as cales sen dúbida exercerán a través dos seus representantes, toda a súa capacidade de presión para condicionar as decisións a tomar en favor dos seus propios intereses, con total independencia de se iso prexudica ou incluso impide a necesaria eficacia, eficiencia e calidade de actuación da propia Inspección. En definitiva, non se pode poñer á raposa a gardar as galiñas, a non ser que o que se persiga unha vez máis sexa favorecer os intereses duns poucos fronte os intereses da gran maioría social representada por todos/as os/as traballadores/as e empregados/as.

Por outra banda, unha cuestión nada baladí que na práctica cuestiona o alcance e intención da actual Lei de promover o incremento e a eficiencia da acción inspectora, o constitúe o feito de que **a propia Lei introduce unha potente limitación económica á actuación inspectora**, ao prever na *Disposición adicional décima* que as medidas incluídas nesta norma non poderán supoñer un incremento do gasto público e en consecuencia, nin de dotacións, nin de retribucións, nin de outros gastos de persoal, o **que na práctica supón unha restrición orzamentaria de futuro que pode dificultar e incluso blo-**

quear a pretendida actualización de cometidos e funcións, o de actualización de medios da Inspección de Traballo e Seguridade Social que ao menos sobre o papel propugna a presente Lei.

Polo contrario, esta nova Lei en consonancia co seu (suposto) espírito e filosofía, debería garantir a eficacia da función pública inspectora en relación aos recursos públicos postos á súa

disposición, de xeito tal que ao contrario do aquí disposto e de conformidade cos distintos convenios subscritos coa OIT, tería que contemplar a obriga permanente das administracións públicas competentes de dotar ao sistema dos recursos humanos, dos medios materiais e das condicións necesarias para a axeitada realización das súas funcións.

COLABORACIÓN

Manuel Pedro Velázquez Fernández. Inspector de Trabajo y Seguridad Social

O envellecemento da poboación traballadora

O envellecemento da poboación é un fenómeno xeneralizado en todas as sociedades modernas. A razón máis elemental de por que as sociedades envellecen atópase no aumento da nosa esperanza de vida. Somos máis lonxevos e vivimos máis anos e isto vai en consonancia cos avances do medicamento, a articulación de sistemas sanitarios aos que pode acceder toda a poboación e o coidado da hixiene pública. Na medida que estes tres factores se manifestan maior é a expectativa de vida da poboación de cada país. A outra causa que explica o envellecemento estriba en que temos menos fillos e polo tanto as persoas de máis idade pasan a ocupar a proporción predominante da sociedade.

A redución da natalidade é o resultado de múltiples factores culturais e económicos. Concebimos as relacións familiares doutro xeito, a reprodución xa non resulta tan esencial e os custos de mantemento da vivenda e a educación incrementáronse. Isto leva ademais outro efecto, a poboación no seu conxunto vai diminuindo co transcurso do tempo.

O problema social máis relevante que expón o envellecemento refírese á sustentabilidade do sistema público de pensións. Este deixa de ser sustentable se a poboación que traballa e contribúe ao sistema vaise reducindo progresivamente e en cambio o número das persoas que se xubilán e reciben prestacións do sistema vai aumentando mesmo en maior proporción.

As proxeccións demográficas do Instituto Nacional de Estatística apuntan a que no ano 2050 no Estado duplicarase a poboación xubilada, pasando de 8 a 16 millóns de persoas, o que en termos relativos significa que pasará do 18 ao 38 por 100 da poboación. Aínda que, por outra banda, non todas as comunidades autónomas presentan o mesmo grao de envellecemento, as máis afectadas serían Galicia, Asturias, Aragón, Castela e León e o País Vasco.

Hai que ter en conta tamén que esta predición do INE debe considerarse fiable no que se refire á evolución da poboación que agora mesmo habita no

Estado de modo permanente e estable, pero pode non selo en canto ao fluxo de poboación inmigrante que poida desprazarse, xa que estes movementos dependen en gran medida de factores que non son previsibles, tales como conflitos armados e outros eventos extraordinarios.

A isto hai que engadir un problema particular da evolución demográfica española como é o elevado ritmo e intensidade co que se está producindo agora mesmo o envellecemento. Isto débese a que despois do gran número de nacementos que tivo lugar durante as xeracións do chamado baby-boom (1958-1977) produciuse a continuación un afundimento a partir de 1978. Deste xeito, a proporción máis numerosa de traballadores/as, nacida naquela época, está agora mesmo ao redor dos 54 anos. Cando esta xeración se xubile de forma masiva, cousa que empezará a ocorrer en torno ao ano 2024, producirase previsiblemente unha situación de escaseza de man de obra.

Chegado ese momento poderían confluír ao mesmo tempo tres fenómenos de gran relevancia. Por unha banda, como xa sinalamos, a saída masiva de moitas persoas do mercado de traballo debido á xubilación das xeracións do baby-boom deixando os seus postos vacantes. En segundo lugar, a conseguinte escaseza de man de obra entre os/as traballadores/as nados/as des-

pois do baby-boom que non serían suficientes para cubrir eses postos. Ademais, podería concorrer o agravante de que moitas desas persoas previsiblemente sufrirían pola actual crise económica un longo período de desemprego estrutural e precariedade laboral no que perderían gran parte dos seus coñecementos e preparación profesional inicial. E finalmente, polo motivo xa apuntado, precisaríase de traballadores/as inmigrantes para poder completar a substitución das persoas que se xubilán. Con todo, sería a priori bastante probable que non coincidiran as cualificacións profesionais dos/as traballadores/as emigrantes e os postos de traballo que necesitan dunha substitución xeracional dando así lugar a novos problemas de axuste no mercado laboral.

Dende finais do século pasado, o envellecemento é un problema que preocupa de forma xeral a todos os países da UE. Enfrontarse ao mesmo esixe planear estratexias para aumentar os ingresos do sistema de seguridade social ante a previsibile diminución de traballadores/as cotizantes e reducir o montante de gastos en prestacións ante o previsibile aumento de persoas xubiladas. A este respecto, a primeira preocupación das institucións euro-peas centrouse no feito certo de que as persoas maiores de 54 anos con frecuencia retíranse prematuramente do mercado de traballo antes de chegar á idade legal de

xubilación e con iso deixan de contribuír á seguridade social e empezan a demandar prestacións do sistema.

Por este motivo, os Consellos da UE que se reuniron en Estocolmo (2000) e Barcelona (2002) estableceron como obxectivos aumentar a poboación activa de traballadores maiores de 54 anos, especialmente o colectivo de mulleres traballadoras, en todos os Estados Membros e a necesidade de que a idade de xubilación real dos/as traballadores/as, naqueles momentos ao redor dos 60 anos, se aproximara á idade de xubilación establecida legalmente, que na maior parte dos Estados situábase entón en torno aos 65 anos.

Nalgúns países, entre eles Alemaña, Francia, Italia e España, as medidas que se adoptaron posteriormente polos gobernos foron incluso máis aló e decidiuse fixar progresivamente a idade de xubilación a unha idade máis tardía, aos 67 anos, xa que a idade media e esperanza de vida da poboación aumentou e con ela o gasto en pensións. Ao mesmo tempo, tamén se endureceron as condicións para poder acceder á prexubilación antes de dita idade para así favorecer que as persoas se xubilen á idade legalmente establecida, incluíndo nestas medidas a restrición da xubilación parcial e o contrato de substitución que a miúdo se utilizaron como unha forma de prexubilación encuberta. Isto é, en resumidas contas, o que se fixo mediante a Lei 27/2011 e o RDL 5/2013.

Aínda que se poda pensar que as reformas levadas a cabo no sistema de seguridade social español non eran as óptimas en canto á forma e o alcance, a situación que agora resulta ineludible en todo o ámbito da UE é que a aplicación paulatina destas reformas legais durante a próxima década vai ocasionar que, como media, todos teñamos que traballar máis anos e que se non nos esforzamos en que se melloren as nosas condicións de traballo é moi posible que cheguemos á xubilación en peor estado de saúde e non podamos

gozar dela nas mesmas condicións que agora.

Por esta razón, xa dende principios de século, ao mesmo tempo que se propoñían as reformas dos sistemas de seguridade social europeos, tamén se estendeu no seo das institucións europeas e internacionais a idea de que era necesario establecer medidas sociais complementarias para facelas viables e sustentables.

En primeiro lugar, considérase necesario evitar que as persoas de máis idade sufran calquera tipo de discriminación no traballo por esta causa. Nestes momentos, as persoas maiores que están desempregadas atopan máis dificultades para ser contratadas laboralmente e é especialmente relevante o número delas que se atopan en paro



de longa duración. Entre as persoas que traballan tamén os que teñen máis idade poden ter maiores dificultades para progresar na súa profesión e acceder á formación no emprego, impedindo desta forma a súa reciclaxe profesional e facéndoos máis vulnerables ante as situacións de crise económica. Nalgúns oficios, sobre todo os que esixen maior esforzo físico, non é sustentable que as mesmas persoas estean ocupadas neles durante toda a súa vida laboral e é conveniente establecer de antemán unha carreira profesional que lles facilite unha segunda actividade e a substitución xeracional. Doutra banda, e dende un punto de vista positivo, as empresas teñen que comprender que a diversidade na man de obra, tanto en sexo, como en nacionalidade, idade ou calquera outra circunstancia,

é un valor engadido para a súa xestión ordinaria, que resulta moi proveitosa a transmisión do coñecemento adquirido entre distintas xeracións e que, por tanto, todas estas políticas débense realizar no seu propio interese.

O segundo elemento que hai que ter en conta para a xestión da idade nas empresas é o relativo ao dereito á integridade física e moral, que fundamentalmente concrétese na protección da seguridade e saúde no traballo. É un feito certo que a nosa saúde deteriórase coa idade e que por tanto hai que facer un esforzo en mellorar as condicións de traballo que a poñen en risco. Isto non significa que sexamos menos aptos para traballar. Hai algúns oficios, xeralmente os que esixen maior esforzo físico, que non son compatibles co

estado de saúde das persoas maiores e nos que se debe considerar a reciclaxe profesional ou o retiro prematuro da actividade (a xubilación con coeficientes redutores da idade). En cambio, hai outros oficios nos que o paso da idade e a conseqüente deterioración na nosa saúde resulta indiferente para o noso rendemento profesional e mesmo hai casos en que a idade é un factor favorable, xa que engade experiencia profesional e vital e determina

unha mellora na toma de decisións e a execución do traballo. En calquera caso, hai que ter sempre en conta que a idade non afecta do mesmo xeito a todas as persoas nin inflúe da mesma forma en todos os traballos e que a mellora na prevención de riscos debe comezar dende o principio e non a partir dunha determinada idade. As persoas maiores non deben ser consideradas a estes efectos como *persoas sensibles* senón que cada persoa, de forma individualizada, debe ter un tratamento propio adaptando as súas condicións de traballo ás súas características persoais tal e como di o Art. 15.1.d) LPRL seguindo o principio xeral da ergonomía. Doutra banda, hai estudos que demostran que o benestar no traballo en canto á mellor organización

e distribución do traballo e a contorna psicosocial é o principal elemento que motiva a nosa disposición para continuar traballando.

Tendo en conta estes dous dereitos básicos, o dereito á igualdade e o dereito á protección da seguridade e saúde no traballo, ideáronse en Europa as políticas e estratexias que se denominan de *xestión da idade*, que basicamente consisten en que as empresas leven a cabo unha acción preventiva dirixida a evitar que estes dereitos laborais básicos sexan vulnerados como consecuencia da idade. Estas políticas preventivas non son novas na nosa lexislación, posto que xa contamos con normas sobre os plans de igualdade por razón de xénero e a xestión dos riscos laborais. Soamente habería que amplialas e adaptalas.

En 2001 elaborouse unha norma non vinculante sobre un Código Europeo de Boas Prácticas sobre Xestión da Idade en cuxa elaboración participaron numerosas institucións dos Estados da UE. Nalgúns países como Francia, Bélxica, Alemaña e Reino Unido houbo no últimos dez anos diversas accións dos gobernos e os axentes sociais para que as empresas establezan plans ou estratexias sobre este tema no marco da negociación colectiva ou dos programas de calidade no traballo.

No Estado español, antes da actual crise económica, había una certa preocupación social e política polo tema do envellecemento no mercado laboral e en 2011 o Goberno aprobou a *“Estratexia 55 e máis”*, dirixida a planificar accións para que as administracións públicas e as empresas adoptasen medidas preventivas sobre o envellecemento. Tamén se fixeron guías para a xestión da idade nas empresas no ámbito do País Vasco e Navarra pola Asociación de Axencias de Desenvolvemento Local de Euskadi (Garapen), pola Axencia Vasca de Innovación (Innobasque) e a Mutua Navarra que están dispoñibles en Internet e que conteñen numerosos exemplos prácticos sobre a aplicación destas políticas.

Con todo, a crise económica eclipsou por completo este problema. A *Estratexia 55 e máis* non foi executada e os interlocutores sociais no seu III Acordo Intersectorial seguen apostando por fórmulas que xa se crían descartadas pola súa ineficacia e inviable custo económico como a prexubilación dos/as traballadores/as como medio de rexuvenecemento do cadro de persoal. Desafortunadamente, a maioría das prexubilacións non conduciu á creación de novos postos de traballo senón á súa amortización definitiva cargando sobre o sistema público de seguridade social a maior parte dos custos.

Este é o panorama no que agora nos atopamos, de nula conciencia social sobre un problema que con toda probabilidade váisenos vir enriba en poucos anos.



Sería en cambio mellor, abrir de novo unha reflexión sobre o problema para así fixar un horizonte das accións que se requiren a medio prazo para a mellora das políticas públicas de emprego e das condicións de traballo nas empresas.

En primeiro lugar, sería urxente e necesario que consideremos a situación dos/as traballadores/as desempregados/as de máis de 45 ou 50 anos que contan con menos posibilidades de atopar emprego. Teríamos así que afrontar dunha vez o reto de mellorar os nosos sistemas de colocación no mercado de traballo, tanto públicos como privados, para que a súa acción chegase a todos/as os/as desempregados/as de forma tal que se lles poida ofrecer unha atención personalizada e se procurase a súa reciclaxe profesional e a formación necesaria para atopar un novo emprego. A diferenza

doutros estados da UE, as empresas de recolocación só chegan a unha pequena parte dos/as traballadores/as, os das grandes empresas, e na maior parte dos despedimentos prescínlese dos plans sociais e de recolocación previstos na normativa sobre expedientes de regulación de emprego xa que se prefire a práctica do despedimento recoñecido como improcedente. Por outra banda, os subsidios e prestacións que reciben as persoas maiores desempregadas recortáronse e probablemente as súas pensións de xubilación sexan as mínimas do sistema ou mesmo sexan non contributivas, creándose así unha futura bolsa de pobreza que durará bastantes anos.

Tamén é necesario que as empresas adapten as súas políticas de recursos humanos e incorporen a elas a xestión da idade para garantir a permanencia e rendemento dos/as traballadores/as maiores na empresa e no mercado de traballo. O obxectivo debe ser a mellora das condicións de vida e traballo ou o que agora se denomina como “traballo de calidade”, algo do que todos/as deben beneficiarse por igual e non soamente o colectivo de persoas maiores ao que tarde ou cedo todos van chegar.

A todo isto habería que engadir as políticas migratorias, que non tanto deben ir dirixidas a dar preferencia en abstracto aos traballadores/as cualificados/as, seguindo as directrices da UE, senón a buscar de forma máis concreta a substitución dos/as traballadores/as de máis idade que previsiblemente se van a xubilar durante a próxima década.

Por último, hai que ter en conta que un dos sectores máis afectados polo envellecemento da poboación traballadora é o das administracións públicas. Por elo, sería conveniente que fosen estas as que desen o primeiro paso para xestionar este problema. A este respecto, subliñamos que a única iniciativa importante é a que se deu en Cataluña coa aprobación dunha estratexia sobre envellecemento no sector dos hospitais, unha experiencia da que se podería tomar exemplo e que podería ser trasladada a calquera outro ámbito profesional e territorial.

A violencia física externa no traballo: un fenómeno en alza

O INSS recoñece como accidente laboral unha agresión física a unha traballadora dunha cafetería. A traballadora, que foi agredida por unha cliente, precisou asistencia hospitalaria. A resolución do INSS obriga á mutua, que nun primeiro momento non considerou este feito como un accidente laboral, a facerse responsable da prestación económica.

VIOLENCIA NO ENTORNO LABORAL. CLASIFICACIÓN DOS TIPOS DE VIOLENCIA	
Orixe dos actos violentos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Violencia interna ➤ Violencia externa
Tipo de agresión	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verbal (insultos, gritos, ameazas...) ➤ Física (linguaxe corporal ameazante, golpes, empurróns, ...)
Receptores da agresión	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obxectos ou elementos físicos da organización ➤ Persoas <ul style="list-style-type: none"> ✓ Non existe relación entre agresor e vítima ✓ Existe algún tipo de relación profesional entre agresor e vítima (vendedores, persoal sanitario, docentes, ...) ✓ Existe unha relación laboral ou persoal entre agresor e vítima

Esta traballadora foi vítima do que se define como violencia física externa. No entorno laboral poden definirse dous tipos de violencia física segundo a súa orixe: a violencia física **interna**, que é aquela que se produce entre os propios individuos que conforman o ámbito da empresa ou do centro de traballo, e a violencia física **externa**, que ten lugar por parte de persoas que non prestan servizos no centro de traballo, ben porque son usuarios dos servizos da empresa, ben porque a súa presenza e conduta no centro de traballo é ilexítima e delitiva.

Segundo a VI Enquisa de Condicións de Traballo, a violencia física externa é unha das condutas violentas que con máis frecuencia sinalan os/as traballadores/as ter padecido; concretamente un 2'4% dos/as traballadores/as manifesta sufrir ou ter sufrido este tipo de violencia. Por sector de actividade, son os/as traballadores/as de **servizos** os/as que a padecen nunha porcentaxe máis elevada. Por rama de actividade, os/as traballadores/as sanitarios/as e asistenciais, da administración pública, docentes, comerciais, vendedores, traballadores/as de entidades bancarias, do transporte, da seguridade...

Ata non hai moito tempo, unicamente se trataba este tipo de violencia de xeito policial (que debía previr este tipo de condutas e actuar cando se producían) e penal (no deber de perseguir aos autores e aplicar as penas correspondentes), eximindo de toda responsabilidade ao empresario/a respecto á prevención deste tipo de condutas. Como se sufrir un atraco no centro de traballo (entidades bancarias, comercios, gasoleneiras, locais de restauración...) resultase algo alleo ao traballo. A Axencia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo considera a violencia externa como un risco emerxente.

O exemplo que ilustra este artigo é recente; é noticia que o INSS recoñeza o carácter laboral dunha agresión física que

sufriu unha traballadora no exercicio das súas funcións na empresa; tamén foi noticia non hai tanto tempo, o caso dunha bibliotecaria que sufriu ameazas e agresións sexuais; este caso chegou ao xulgado, que na súa sentenza indicou que o Concello demandado “omitiu a avaliación de riscos e a implantación dos medios para protexer á traballadora”; que “a pasividade e escasa dilixencia empresarial vulnerou non só o dereito da traballadora á súa integridade física segundo o artigo 4.2 do Estatuto dos Traballadores e a unha protección eficaz en materia de seguridade, hixiene e saúde no traballo (artigos 19 do ET e 14.1 da LPRL) senón tamén o seu fundamental dereito á vida e á integridade física (artigo 15 da CE) e á saúde (artigo 43 da CE)”; ou a sentenza sobre un caso de atraco sufrido por un traballador dunha entidade bancaria, na que se especifica que o atraco é un “risco laboral” e declara a “obriga das empresas de revisar a avaliación de riscos dos distintos postos de traballo, consignando este risco, avaliando a súa probabilidade e gravidade e adoptando as medidas preventivas oportunas”.

Os efectos que a violencia física ten sobre o/a traballador/a que a padece abranguen tanto os físicos, consecuencia directa do acto violento, como os psicolóxicos, entre os que se inclúen o síndrome agudo de estrés e o transtorno de estrés post-traumático; non hai que esquecer que aínda que a máis perxudicada evidentemente é a vítima directa, os actos violentos teñen tamén vítimas indirectas: as testemuñas.

Nas organizacións nas que se sofre algún tipo de violencia externa tamén se ve perxudicada a súa actividade a raíz do incremento do absentismo, a desmotivación, o deterioro das relacións laborais ou a diminución da produtividade.

A primeira medida preventiva que hai que considerar é introducir o risco de sufrir violencia física externa na avaliación de riscos para os postos nos que está presente. A partires de aí, estableceremos medidas preventivas oportunas.

FACTORES DE RISCO
Traballos “cara ao público”
As características do medio social no que se desenvolve a actividade (economía inestable, elevados índices de criminalidade, colectivos conflictivos, modelos de conduta agresiva,...).
Deficiente xestión da organización , sobre todo no que atinxe á atención ao público (longas esperas, persoal insuficiente, provisional, inexperto, non resolutivo por falla de formación no posto, produtos que non se corresponden co anunciado,...).
Traballar con diñeiro ou obxectos valiosos .
Traballo en solitario .
Traballo nocturno .

MEDIDAS PREVENTIVAS

Referidas ao entorno de traballo	Sistemas de seguridade acordes coa actividade e o local no que se desenvolve esta: sistemas de alarma e videovixilancia, bloqueo de entradas, códigos de seguridade para acceso a determinadas zonas,...). Deben ser fáciles de usar e contar co mantemento periódico preciso.
	Manter unha boa iluminación en todo o recinto, facilitando aos traballadores/as unha boa visibilidade de todos os espazos do centro de traballo.
	Procurar un deseño correcto do espazo de traballo (centrado nas entradas, saídas, iluminación)
	Estabelecer mecanismos de emerxencia (comunicación, alerta, evacuación a zonas seguras) a aplicar polos/as traballadores/as en caso de que se produza un caso de violencia física externa, axeitados á instalación e ao risco.
	En espazos de atención a usuarios/as, procurar manter un ambiente cómodo e agradable.
Referidas á organización do traballo	Asegurar que o número de traballadores/as é o axeitado para cubrir os requerimentos do posto.
	Estabelecer protocolos de asistencia ao usuario/a: na recepción, na espera (organizando colas e informando periódicamente dos posibles retrasos), e na atención.
	Manter os artigos de valor fóra do alcance dos/as usuarios/as.
	Estabelecer mecanismos para transferir diñeiro periodicamente das caixas rexistradoras.
	Rotar aos traballadores/as nos postos considerados de risco, co fin de evitar que estean expostos ao risco sempre os/as mesmos/as.
Evitar o traballo en solitario.	
Formación e información a traballadores/as	Formar aos traballadores/as sobre recoñecemento dos primeiros signos de agresividade, manexo de conflitos e actuación en caso de condutas violentas.
	Formación sobre o emprego dos sistemas de seguridade e mecanismos de emerxencia establecidos na organización para a protección dos seus traballadores/as..

SABÍAS QUE?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Criterio técnico nº 83/2010 sobre a presenza de recursos preventivos nas empresas, centros e lugares de traballo

O/a empresario/a está sempre e en todo momento, obrigado/a a adoptar as medidas preventivas necesarias para garantir a seguridade e a saúde dos seus traballadores/as. Deber de protección ao que se refire o artigo 14.1 da LPRL, e do que o/a empresario/a non está exonerado en ningún caso.

Se ben o marco legal que crea esta figura non o define, **se considera recurso preventivo a un ou varios traballadores/as designados/as ou asignados/as pola empresa, con formación e capacidade axeitada, que dispoñen dos medios e recursos necesarios, e son suficientes en número para vixiar o cumprimento das actividades preventivas que así o requiran.**

Dito isto, a presenza dun recurso preventivo nun centro de traballo designado polo empresario/a, non exclúe a este do seu deber de protección e polo tanto non substitúe de ningunha das maneiras a obriga deste de tomar as medidas preventivas necesarias, baixo o pretexto de que a actividade produtiva está suxeita á supervisión e control do recurso preventivo. Así logo, o recurso preventivo nomeado polo empresario é fundamentalmente unha medida preventiva complementaria, un “recurso preventivo” máis do que este dispón.

SUPOSTOS NOS QUE ESTÁ PREVISTA A PRESENZA DUN RECURSO PREVENTIVO

A) Cando os riscos poden verse agravados ou modificados no desenvolvemento do proceso ou a actividade, pola concorrencia de operacións diversas que se desenvolven sucesiva ou simultaneamente e que fagan preciso o control da correcta aplicación dos métodos de traballo. (artigo 32 bis 1 a) LPRL e 22 bis 1 a) do RSP, Regulamento dos Servizos de Prevención.

Polo tanto, para que se dea este suposto son necesarios tres requisitos, a saber:

- 1) *Concorrencia simultánea ou sucesiva de operacións ou actividades.*
- 2) *Posibilidade de que os riscos se agraven ou modifiquen por dita concorrencia.*

3) Necesidade de que se controle a aplicación correcta dos métodos de traballo.

En todo caso na **avaliación de riscos** (artigo 22 bis nº 2, RD 39/97) deberán estar identificados aqueles riscos que poidan verse agravados ou modificados pola concorrencia de operacións simultáneas ou sucesivas.

Obras de construción

Nestes casos o **plan de seguridade e saúde no traballo** constitúe o instrumento básico de ordenamento das actividades de identificación e no seu caso de avaliación dos riscos e planificación da actividade preventiva (Art. 37 do Regulamento de Prevención); sinalando asemade a Disposición Adicional Única do RD 1627/1997 que o **plan de seguridade e saúde** determinará a forma de levar a cabo a presenza dos recursos preventivos.



B) Cando se realicen actividades ou procesos que regulamentariamente sexan considerados como perigosos ou con riscos especiais (artigo 32 bis 1 b) LPRL e artigo 22 bis 1 b) RD 39/97.

Actividades consideradas perigosas ou con riscos especiais segundo o RD 604/2006 de 19 de maio:

- Traballo con riscos especialmente graves de caídas dende altura. (*)
- Traballo con risco de sepultamento ou afundimento.
- Actividades nas que se empreguen máquinas que carezan da declaración CE de conformidade.
- Traballo en espazos confinados.
- Traballo con risco de afogamento por mergullo.

Neste suposto, será a **avaliación de riscos** a que identifique os traballos ou tarefas de cada posto ligadas a actividades ou

procesos perigosos ou con riscos especiais. Artigo 22 bis 2, parágrafo 2º.

(*) *Guía Técnica para a avaliación e prevención dos riscos relativos ás obras de construción do INSHT: “... considérase que un traballo en altura está considerado como risco de especial gravidade, se tras a aplicación dos principios de prevención o risco continúa sendo de especial gravidade, o que fai necesario adoptar medidas preventivas adicionais (en particular, medidas de protección colectiva ou individual) para evitar ou minimizar a posibilidade de que un traballador sufra un dano grave”.*

Isto quere dicir que aínda que un determinado traballo non esté incluído no *Anexo II*, se a avaliación de riscos nos indica que unha vez adoptadas as medidas preventivas habituais, este sigue producindo riscos de especial gravidade, será necesario adoptar medidas adicionais de prevención e requirirá da presenza dun recurso preventivo.

En calquera caso, os traballos en xeral con riscos especiais de altura e o resto de traballos perigosos para os que se contempla a presenza do recurso preventivo, deben estar previstos tanto na avaliación de riscos e na planificación preventiva, como no seu caso no plan de seguridade e saúde dunha obra (Artigo 22.2. 2º do RD 39/97 e da 14º da LPRL).

Obras de construción

Segundo a Disposición Adicional Décimocuarta da Lei 31/1995: “... a presenza dos recursos preventivos de cada contratista será necesaria cando, durante a obra, se desenvolvan traballos con riscos especiais, tal e como se definen no RD 1627/97”.

Nas obras de construción adoitan darse certas circunstancias (entorno do posto de traballo, perigosidade da maioría das actividades desenvolvidas, concorrencia con outras empresas, etc.) que a miúdo fan que un risco en altura deba considerarse como de “especial gravidade” tras a necesaria valoración das circunstancias concretas de cada caso.

C) Cando a necesidade de dita presenza sexa requirida pola Inspección de Traballo e Seguridade Social, se as circunstancias do caso así o esixiran debido ás condicións de traballo detectadas.

A Inspección de Traballo e Seguridade Social poderá requirir a presenza de recursos preventivos nun centro de traballo cando, practicada unha visita de Inspección e recabada a información necesaria :

- Considere **insuficientes ou inaxitadas** as medidas preventivas adoptadas polo empresario/a nunha actividade, proceso ou operación, e estas non poidan ser subsanadas dun modo inmediato.

- Cando en **actividades de carácter esporádico ou excepcional** se considere que non existe un control absoluto de todos os riscos.
- No caso de traballos realizados por **menores de 18 anos**, por traballadores/as **especialmente sensibles** ou por traballadores/as **de recente incorporación** en fase inicial de adestramento, sexan propios ou dunha ETT.

A designación dun recurso preventivo non pode tomarse como unha medida alternativa de carácter permanente en substitución da obriga empresarial de adoptar as medidas de prevención e protección que sexan axeitadas en cada caso.

EMPRESAS QUE DEBEN DESIGNAR OU ASIGNAR A PRESENZA DUN RECURSO PREVENTIVO

Independentemente de cal sexa o modelo de organización preventiva implantado pola empresa, a presenza dun recurso preventivo será preceptiva cando se dea algún dos tres supostos enunciados no *artigo 32 bis da LPRL*, desenvolvidos polo *RD. 604/2006*, e incorporados como *artigo 22 bis no RD. 39/1997* polo que se aproba o *Regulamento dos Servizos de Prevención (RSP)*.

Con carácter xeral, pódense diferenciar dúas situacións:

a) Sectores distintos á construción:

A empresa ou empresas cuxa actividade produce ou xera o risco que motiva a presenza dun recurso preventivo, debe cumprir coa devandita obriga; é dicir, **aquela empresa cuxa actividade modifica ou agrava o risco das demais art. 32 bis 1 a) LPRL e 22 bis 1 a) RSP) ou que realiza actividades ou procesos perigosos ou con riscos especiais [art. 32 bis 1 b) LPRL e 22 bis 1 b) RSP]**. Pode ser unha empresa subcontratista.

Cando esteamos ante varias empresas que realizan **“actividades concorrentes de forma simultánea”** e cujos riscos poden modificarse ou agravarse mutuamente, a obriga de presenza do recurso preventivo recae sobre todas e cada unha das empresas que realicen as operacións ou actividades, debendo colaborar entre si e co resto dos recursos preventivos. Estes supostos de concorrencia de empresas nun mesmo centro de traballo son realmente supostos de **“coordinación de actividades”** debendo poñer en relación as distintas regulacións que lles afectan.

b) Sector da construción:

As súas peculiaridades encóntranse recollidas na *Disposición Adicional décimo cuarta da LPRL*, a *Disposición Adicional décima do RSP* e na *Disposición Adicional Única do RD 1627/1997*, que sinala que o Plan de Seguridade e Saúde determinará a forma de levar a cabo a presenza dos recursos preventivos.

Dado que a elaboración do citado Plan é unha obriga do contratista, para que unha empresa quede obrigada a designar un recurso preventivo é necesario que actúen como empresas contratistas. Non poden ser subcontratistas.

SUXEITOS AOS QUE SE LLES PODE ASIGNAR AS FUNCIÓNS DO RECURSO PREVENTIVO

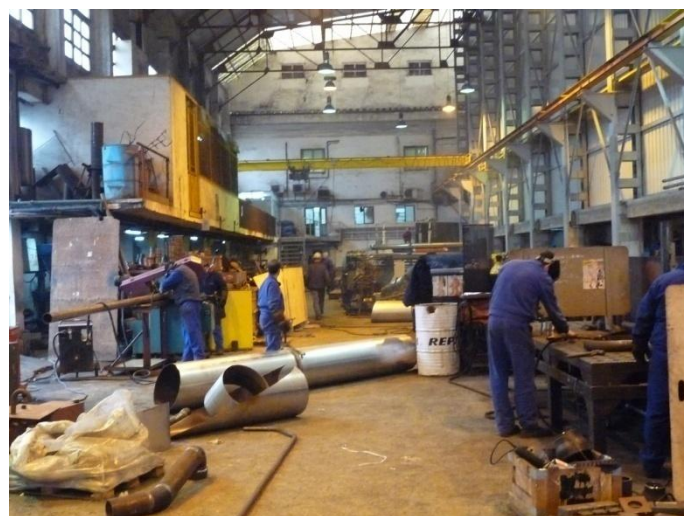
A designación ou asignación debería realizarse por escrito mediante a utilización dun documento de nomeamento.

a) Persoas que poden ser designadas, segundo o artigo 32 bis 2 da LPRL:

- Un ou varios traballadores designados da empresa (entendendo por tal a figura á que se refire o artigo 30 da LPRL).
- Un ou varios membros do servizo de prevención propio da empresa.
- Un ou varios membros do servizo ou servizos de prevención alleos concertados pola empresa.

b) Traballadores asignados.

O empresario poderá asignar tamén a presenza de forma expresa a un ou varios traballadores da empresa, aínda que non formen parte do servizo de prevención propio nin sexan traballadores designados.



c) Recurso Preventivo e Coordinación

As persoas designadas como recursos preventivos poden ser, igualmente, encargadas da coordinación de actividades preventivas. Así o establece o *artigo 13.4 do RD 171/2004*. En relación a este aspecto débense ter en consideración as distintas esixencias en materia de formación preventiva para unha e outra figura.

Limitacións no nomeamento dun recurso preventivo

Non existe limitación legal ningunha para nomear temporal ou indefinidamente Recursos Preventivos, polo tanto estes poden estar nomeados con antelación á súa necesidade. En

todo caso, os designados ou asignados, que **terán recibido previamente a formación preventiva correspondente**, terán que ser conscientes do seu nomeamento e **coñecer en que momentos deben cumprir coas funcións para as que foron designados ou asignados**.

Tampouco hai un impedimento legal ou regulamentario explícito que impida dar a todos/as os/as traballadores/as da empresa a formación e cualificación necesaria para poder desenvolver tal función. Non obstante o anterior, e sen prexuízo que toda acción formativa en materia de PRL é sempre oportuna, **a designación indiscriminada e xeneralizada carece de sentido e desvirtuaría esta figura preventiva**, ao converterse todos os traballadores en vixiantes de si mesmos, sen que ningún tivese a responsabilidade concreta que debe corresponder ao traballador ao que o empresario asigna as funcións presenciais.

Obras de construción

Nas obras de construción en cambio, os recursos preventivos só poderían encargarse da coordinación de actividades no caso que recaera nunha mesma empresa a condición de promotor e contratista principal. En calquera caso o RD 1627/97 prevé expresamente no seu artigo 3, como medio de coordinación, a designación dun coordinador de seguridade e saúde durante a execución dunha obra, polo que na práctica **no sector da construción ten difícil acollida esta simultaneidade de funcións realizadas por unha mesma persoa**.



A presenza do recurso preventivo nunha obra de construción non exime aos contratistas nin aos subcontratistas das obrigacións de coordinación previstas no Art. 24 da LPRL e o RD 171/2004, debendo os/as coordinadores/as estar igualmente presentes nas operacións e situacións que a normativa determine cando concorran máis dunha empresa.

En sectores como a construción ou a siderurxia, onde é moi posible a coincidencia no mesmo tempo de múltiples actividades ou operacións que requiran a presenza de Recursos Preventivos de xeito simultáneo, a empresa debe ter previsto un

número suficiente de Recursos Preventivos. Debería establecerse na planificación preventiva ou nos procedementos de seguridade, o método para a determinación automática do Recurso Preventivo, cando para a vixilancia dun mesmo traballo, poidan optar varios Recursos Preventivos.

Nas obras de construción, o Plan de Seguridade e Saúde determinará a forma de levar a cabo a presenza dos recursos preventivos.

d) Delegados de prevención como recurso preventivo ou traballador asignado

Aínda non existindo prohibición expresa ou incompatibilidade, pode xerarse un conflito de intereses que impediría a coincidencia nunha mesma persoa de ambas as dúas funcións e actividades. Non obstante, nunha situación excepcional, imprevista ou de forza maior que requira urxentemente a presenza dun recurso preventivo, sendo o delegado/a de prevención o único/a que conta coa formación necesaria, poderíase aceptar dita asignación temporal, cun carácter excepcional e limitado.

e) Obriga de aceptar o nomeamento de Recurso Preventivo

Tal obriga existe cando se trata dun traballador/a designado ou un membro do servizo de prevención propio, sempre que reúnan as esixencias de formación e capacidade que requiran as funcións a desenvolver que en todo caso deberán estar contempladas na planificación da actividade preventiva da empresa.

Cando se trata dun traballador/a ao que se asigna a presenza sen ter o carácter anterior, no caso de discrepancias do traballador/a a Autoridade Laboral debería valorar a situación.

En calquera caso, estas novas funcións e responsabilidades que ten que asumir o traballador/a, deberían ter as correspondentes contraprestacións por parte do empresario/a. No caso de non haber acordo entre as partes procede que o traballador/a reclame ante a xurisdición social, podendo producirse a consideración de estar ante unha modificación substancial das condicións de traballo e un incumprimento do empresario/a en relación ao artigo 41 LET (Lei do Estatuto dos Traballadores).

FUNCIÓNS, FACULTADES E GARANTÍAS DOS RECURSOS PREVENTIVOS

FUNCIÓNS

As funcións están recollidas no Apartado 4, artigo 22 bis do RSP, a saber:

- a) Vixiar o cumprimento das actividades preventivas en relación cos riscos derivados da situación que determine a súa necesidade e co obxectivo de acadar un axeitado control de ditos riscos. Esta vixilancia incluirá:

- Comprobar a eficacia das actividades preventivas prevista na planificación preventiva.
 - A adecuación de tales actividades aos riscos que se pretenden previr ou a aparición de riscos non previstos e derivados da situación que determina a presenza de recursos preventivos.
- b) Cando como resultado da vixilancia observárase un deficiente cumprimento das actividades preventivas, os/as traballadores/as que teñan asignada a súa presenza:
- Farán as indicacións necesarias para o correcto e inmediato cumprimento das actividades preventivas.
 - Poñerán tales circunstancias en coñecemento do/a empresario/a para que este adopte as medidas necesarias para corrixir as deficiencias observadas se estas non foran aínda subsanadas.

En todo caso a presenza do recurso preventivo está **prevista unicamente** para aquelas operacións e actividades inicialmente indicadas no Apartado 1 do artigo 22 bis do RSP, correspondendo o control preventivo do resto das actividades da empresa aos traballadores/as aos que se lle teña encomendado esa función.

No caso das **obras de construción** igual que no caso xeral anterior, o recurso preventivo non ten a misión de vixiar o cumprimento da totalidade das medidas preventivas previstas no *plan de seguridade e saúde*, senón soamente naquelas actividades que o Plan de seguridade e saúde determine especificamente que deba estar presente o recurso preventivo.

No intre de realizar a designación ou asignación, **o empresario/a deberá dar instrucións precisas** ao traballador/a designado/a ou asignado/a en relación ás funcións de vixilancia que deberá desenvolver: centros, lugares ou postos de traballo; operacións e/ou actividades concretas, ou medidas preventivas recollidas na planificación da actividade preventiva. Asemade, o empresario/a deberá indicar os **procedementos de comunicación das deficiencias observadas** e non corrixidas, observación de ausencias, insuficiencias ou falla de adecuación das medidas preventivas.

Dado que o recurso preventivo deberá realizar indicacións a outros traballadores/as sobre o correcto e inmediato cumprimento das actividades preventivas, este deberá estar adecuadamente indentificado polo empresario/a ante o resto dos/as traballadores/as para que estes teñan coñecemento da súa designación.

- c) O recurso preventivo ou o traballador/a asignado/a deben realizar unha laboura presencial de vixilancia de aplica-

ción das medidas preventivas en relación con operacións, actividades ou procesos concretos (artigo 32 bis da LPRL). Cando non estean realizando estas funcións de vixilancia non hai nada que impida que poidan realizar outra actividade produtiva ou de outro tipo sempre e cando dita laboura de vixilancia non se vexa prexudicada.



FACULTADES E GARANTÍAS

As facultades son as que se contemplan no apartado 5 do artigo 22 bis do RD 39/97:

- Facer indicación aos traballadores/as xeradores de riscos para o correcto e inmediato cumprimento das actividades preventivas.
- Poñer en coñecemento do empresario/a as deficiencias preventivas observadas e non subsanadas a pesares das indicacións dadas, nos supostos de ausencia, insuficiencia ou falla de adecuación das medidas preventivas.
- A norma non lles atribúe a facultade de paralización de traballos, o que non impide que o/a empresario/a no uso do seu poder directivo poida outorgarlle a facultade de interromper a actividade dos/as traballadores/as nos supostos e termos que se determinen entre eles.

As garantías en relación aos **traballadores/as designados/as** como recursos preventivos, así como as dos/as traballadores/as integrantes dos servizos de prevención propio, veñen determinadas polo artigo 30.4 da LPRL 31/1995 que se remite ás garantías contempladas para os/as representantes dos/as traballadores/as nas letras a), b) e c) do artigo 68 e apartado 4 do artigo 56 da LET.

En relación aos **traballadores/as asignados** a Dirección Xeral de Traballo en Consulta de 27 de febreiro do 2009, mantén que non lles asisten as mesmas garantías que aos traballadores/as designados/as e aos traballadores/as do servizo de prevención propio, non existindo polo de agora un pronunciamiento sobre o tema da Xurisdición Social.

CAPACITACIÓN E FORMACIÓN DOS RECURSOS PREVENTIVOS

Deben contar coa formación preventiva correspondente, como mínimo, as funcións do nivel básico (*), complementada con formación teórica e práctica específica en relación aos traballos, técnicas a desenvolver, normas, riscos e medidas preventivas a aplicar nas actividades a vixiar que determinaron a súa presenza.

(* *Como regra xeral a formación preventiva de nivel básico será a sinalada no artigo 35 da RSP, sendo dun mínimo de 50 horas para as empresas que desenvolvan actividades ou operacións incluídas no Anexo I e de 30 h para os demais casos.*

No caso do sector da construción, o artigo 158 do IV Convenio Xeral do Sector da Construción establece que o contido formativo para este nivel básico será dunha duración mínima de 60h.

En calquera caso á hora de ter que vixiar o cumprimento das medidas preventivas **no caso de traballos perigosos ou con riscos especiais** (caídas graves en altura, sepultamento, afozamento, traballos en espazos confinados, maquinaria sen marcado CE, ...) e ser capaz de determinar a eficacia e adecuación das medidas preventivas, a Inspección de Traballo non considera suficiente que o recurso preventivo conte nestes casos só cunha formación de nivel básico. Esta situación considera que podería solucionarse designando un traballador cunha formación preventiva de nivel intermedio ou superior, en función dos riscos de que se trate, ou ben proporcionando unha formación complementaria engadida á do nivel básico, especificamente referida aos riscos determinados de que se trate en cada caso.

Como xa abordamos anteriormente, por unha banda o artigo 13.4 do RD 171/2004 establece que *“a persoa ou persoas ás que se lles asigne o cumprimento do previsto no artigo 32 bis da Lei 32/1995, poderán ser igualmente encargadas da coordinación de actividades preventivas”*, e por outra o artigo 14.4 do mesmo Regulamento engade que *“a persoa ou persoas encargadas da coordinación de actividades preventivas deberán contar coa formación preventiva correspondente, como mínimo, ás funcións do nivel intermedio”*. Polo tanto excepto no caso do sector da construción, que como xa vimos nesta cuestión da simultaneidade, tería un difícilísimo encaixe **naqueles casos nos que coincida no mesmo traballador/a a**

función de coordinación preventiva e estar asignado como recurso preventivo, este deberá ter unha formación mínima de nivel intermedio.

Así logo para poder cumprir a función de traballador/a asignado/a ou designado/a, este deberá posuír a formación básica en prevención e como xa vimos nalgúns casos formación intermedia ou formación complementaria á de nivel básico sobre riscos concretos.

En todos os casos a formación que deben ter os recursos preventivos ou os/as traballadores/as asignados/as, debe estar recollida na **planificación da actividade preventiva** ou no caso do sector da construción no **plan de seguridade**.

INFRACCIÓNS EN MATERIA DE RECURSOS PREVENTIVOS

As posibles infraccións do/a empresario/a polos incumprimentos relativos ao recurso preventivo veñen recollidas no Texto Refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, TRLISOS; destacando os seguintes incumprimentos:

- Ausencia do recurso preventivo cando fora preceptiva a súa presenza, chegando a poder tipificarse esta infracción como moi grave se se trata de actividades consideradas regulamentariamente como perigosas ou con riscos especiais.
- Non dotar aos recursos preventivos dos medios que sexan necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas. Tipificada como infracción grave.
- Non contemplar os riscos que poidesen verse agravados ou modificados, ou non contemplar aqueles traballos que motivarían a súa presenza na avaliación de riscos ou no plan de seguridade. Tipificada como infracción grave.
- Incumprir a obriga de contemplar na *planificación da actividade preventiva* a forma de levar a cabo a presenza do recurso preventivo. Tipificada como infracción grave.
- Incumprir as obrigas en materia de información aos traballadores/as sobre a axeitada identificación dos recursos preventivos ou dos/as traballadores/as asignados/as. Tipificada como infracción grave.

*Fontes: Criterio Técnico nº 83/2010 e NTP 994

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

