

1.- DELEGADOS E DELEGADAS DE PREVENCIÓN

1.1. Qué son os Delegados e Delegadas de Prevención

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

LPRL art. 35.1

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

LPRL
(BOE 10/11/1995)

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

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

LPRL art. 35.4

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

LPRL art. 35.4

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

LPRL art. 35.2

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

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

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

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

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

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

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

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

➤ De 4.000 en adiante: ↔ 8 Deleg. de Prevención

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

LPRL Disposición
Adicional Cuarta.

1.2. Garantías dos Delegados e Delegadas de Prevención

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

LPRL art. 37
ET art. 68

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

LPRL art. 37.1
ET art. 68.e

Considerará-se como traballo efectivo, e **non imputable ao crédito horario**, o tempo que corresponda a:

LPRL art. 37.1

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

LPRL art. 37.2

1.3. Formación do Delegado ou Delegada de Prevención

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

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

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

LPRL art. 37.2

1.4. Competencias dos Delegados/as de Prevención

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

LPRL art. 36.1

- Colaboraren coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
- Promoveren e fomentaren a cooperación dos traballadores na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais.
- Exerceren un labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.
- Seren consultados polo empresario, coa debida antelación, acerca das decisións seguintes:
 - Organización do traballo e introducción de novas tecnoloxías que podan afectar á seguridade e a saúde dos traballadores/as.
 - Organización dos sistemas de prevención na empresa.
 - A designación dos traballadores/as encargados da prevención ou o recurso a un servizo de prevención externo.
 - A designación dos traballadores/as encargados das medidas de emerxencia.
 - Procedemento de avaliación de riscos a utilizar na empresa.
 - Plan de seguimento e control das medidas preventivas.
 - Tipo de probas de vixilancia da saúde.
 - Procedemento de información aos traballadores/as sobre os riscos no traballo, tanto os que afectan a toda a empresa como os específicos de cada posto de traballo.
 - Organización da formación en materia preventiva.

LPRL art. 33
LPRL art. 18.1
LPRL art. 23.1
LPRL art. 16
LPRL art. 22

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

LPRL art. 36.3
LPRL art. 22.1

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

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

LPRL art. 36.2

➤ **Teren acceso á información e documentación** relativa ás condicións de traballo que sexan necesarias para o exercicio das súas funcións, e en particular á seguinte:

LPRL art. 36.2.b

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

LPRL art. 23.1.a

LPRL art. 23.1.b

LPRL art. 23.1.c

LPRL art. 18 e 20

LPRL art. 23.1.c

LPRL art. 23.1.d

LPRL art. 22.4

LPRL art. 23.1.e

LPRL art. 39.2

RSP art. 9.3

LPRL art. 41

LPRL art. 40.3

LPRL art. 28.5

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

LPRL art. 37.2

ET art. 65.2

- **Acompañaren aos técnicos** nas avaliacións de carácter preventivo do medio ambiente de traballo, así como á Inspección nas visitas que realicen aos centros de traballo para comproba-lo cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, podendo formular ante eles as observacións que estimen oportunas. Para isto a Inspección está obrigada a informar da súa presenza ao Delegado ou Delegada de Prevención.

LPRL art. 40.2

- **Visitar os lugares de traballo** e comunicarse durante o turno cos traballadores e traballadoras para vixiar e controlar as condicións de traballo, podendo acceder a calquera zona dos mesmos de maneira que non se altere o desenvolvemento do proceso productivo. **Así mesmo poderán celebrar reunións conxuntas cos delegados/as de prevención das empresas externas que desenvolvan as súas actividades no mesmo centro de traballo para a analizar a eficacia dos medios de coordinación de actividades establecidos polas empresas concurrentes.**

LPRL art. 36.2.e

RD 171/1004
art.11.c

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

LPRL art. 36.2.f
LPRL art. 36.4

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

LPRL art. 36.2.c

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

LPRL art. 40.1

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

LPRL art. 36.2.g
LPRL art. 21.3

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

LPRL art. 21.4

- **Os informes que deben emiti-los delegados/as de prevención** a tenor dos danos producidos na saúde dos traballadores, deberanse elaborar **nun prazo de 15 días ou no tempo imprescindible** cando se trate de adoptar medidas dirixidas a previr os riscos inminentes, pasado este tempo o empresario podera poñer en practica a súa

LPRL art. 34.1
LPRL art. 4.1

decisión.

- **Se o empresario no adopta as medidas propostas** polos delegados/as de prevención, para millorar os niveis de protección da seguridade e saúde dos traballadores, esta **decisión ten que ser motivada.** **LPRL art. 36.3**
- Os traballadores/as ou os seus representantes non poderán sufrir prexuízo algún derivado das medidas ás que se refire o apartado anterior, a menos que obraran de mala fe ou cometeran negligencia grave. **LPRL art. 36.4**

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

1.6. Responsabilidades dos Delegados e Delegadas de Prevención

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LPRL art. 36.2.c

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

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

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

LPRL art. 16.3

ocorre un accidente, case sempre son varias causas.

- **Arquivo documental.-** Aínda que a empresa ten a obriga de comunicar á Inspección de Traballo os accidentes que se produzan e que debe tamén facilitar esa información aos Delegados/as de Prevención, estes deben ter arquivada toda a información e documentación relativa aos accidentes que ocorren na empresa, xa que esa documentación apoiará as propostas e negociacións que o Delegado ou Delegada de Prevención fagan ao empresario para a mellora da seguridade na empresa.
- **Medidas correctoras.-** Unha vez analizadas, por parte do empresario, as causas do accidente, correspóndelle a posta en marcha de todas aquelas medidas necesarias para que non volva a acontecer. O Delegado ou Delegada de Prevención tamén poderá propoñer ao empresario as medidas que considere necesarias para evitar futuros accidentes.
- **Información aos traballadores.-** O Delegado ou Delegada de Prevención deberá, como unha actividade sindical e preventiva, poñer en coñecemento de todos os traballadores os accidentes que se produzan, as súas causas e as medidas correctoras que se tomaron para que non volvan a suceder.
- **Apoio e axuda ao accidentado/a.-** O Delegado ou Delegada de Prevención debe prestar todo tipo de apoio e axuda ao compañeiro/a accidentado/a ata que recupere a capacidade para traballar, prestándolle todo tipo de axuda moral e legal, colaborando con cantas xestións, derivadas da situación de desamparo na que se atopa, se fagan necesarias. O sindicato conta con asesores xurídicos que están a disposición do Delegado/a e do traballador/a accidentado ou da súa familia.

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

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

1.8. Actuación diante dun accidente grave ou mortal

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

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

LPRL art. 40.2

LPRL art. 40.3

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

LPRL art. 23.3

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

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

1.9. Actuación no caso de identificar un risco

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

LPRL art. 36.2.e
ET art. 19.3

LPRL art. 36.2
e art. 41

LPRL art. 39.1.b

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

- Se o anterior non sorte efecto, presentar unha denuncia ante a Inspección de Traballo.

➤ **Implicar aos traballadores e traballadoras.-** É esencial informar aos traballadores e traballadoras de todo o que temos esclarecido e discutir con eles o informe. Hai que conseguir que se dean conta do problema e apoiem as propostas de solución.

Ás veces é difícil implicalos activamente. Nestes casos hai que analizar as razóns desa falta de interese. É posible que non saiban que hai riscos ou os consideren inevitables. Ou non lles dan importancia. Pode que vexan as medidas de prevención como unha imposición e unha forma máis de control por parte da empresa.

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

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

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

- Manter informados aos traballadores e traballadoras de todo o que se está facendo.
- Difundir follas informativas, carteis no taboleiro, charlas informais...
- Reunir aos máis interesados para que participen máis activamente.
- Solicitar sempre ideas para elaborar solucións.

➤ **Facer un seguimento.-** Tan importante é establecer os problemas, propoñer melloras e chegar a acordos como asegurarse de que se poñen en práctica e dan resultados positivos. Hai que vixiar os prazos, comprobar a aplicación das medidas e controlar a súa eficacia.

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

1.10. Denunciar incumprimentos en saúde laboral

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

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

LPRL art. 40.1

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

LPRL art. 14.2

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

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

LPRL art. 36.2.a

LPRL art. 40.3

1.11. Actuación diante dun risco grave e inminente

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

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

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

LPRL art. 4.4

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

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

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

ET art. 19.5
LPRL art. 21

Este dereito pódese exercer de tres formas:

- Os representantes dos traballadores/as, por maioría, toman a decisión de paralizar o traballo entendendo que o empresario non está cumprindo as súas obrigas de informar o antes posible e de adoptar todas as medidas para evitar a exposición ao risco.
- Os Delegados/as de Prevención acordan a paralización por maioría cando, no caso anterior, non dea tempo a reunirse o Comité de Empresa.
- O propio traballador/a interrompe a súa actividade e abandona o lugar de traballo porque considera que dita actividade entraña un risco grave e inminente.

LPRL art. 21.3

LPRL art. 21.3

LPRL art. 21.2

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

ET art. 19.5

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

LPRL art. 21.4

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

RD 5/2000 art.
13.9

1.12. Actuación ante a xestión de baixas das mutuas.

ACTUACIÓN DOS TRABALLADORES/AS.

Toda alteración da saúde que se manifeste durante a xornada de traballo, en principio, trátase dunha alteración derivada do traballo. – art. 115.1 LGSS-

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

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

- Danse numerosos casos onde os servizos médicos das mutuas dan de xeito negligente altas por curación. Nestes casos é necesario recurrir xuridicamente esta alta pero non nos evita que teñamos que presentarnos na empresa
- Nestes casos (aínda recurrido a alta) debemos nas primeiras horas da xornada acudir aos servizos médicos da empresa ou falar cos delegados/as ou con calquera compañeiro de traballo para que

sirva de testemuña. O obxectivo é que o empresario coñeza que non estamos en condicións para traballar. Se o empresario ten un mínimo de responsabilidade nos enviará de novo aos servizos médicos da mutua.

ACTUACIÓN DOS DELEGADOS/AS.

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

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

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

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

2.- COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE

2.1. Qué é o Comité de Seguridade e Saúde

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

LPRL art. 38

Ten que constituírse en todas as empresas ou centros de traballo que conten con 50 o mais traballadores e traballadoras.

LPRL art. 38.2

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

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

LPRL art. 38.3

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

LPRL art. 38.3

O Comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

LPRL art. 38.3

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

LPRL art. 38.2

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

2.2. Competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde

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

LPRL art. 39.1

- Participar na elaboración, desenvolvemento e avaliación dos programas de prevención de riscos da empresa.
- Debater, antes da súa posta en práctica, os proxectos en materia de organización do traballo e introducción de novas tecnoloxías, no referente á súa incidencia na prevención de riscos.
- Promover iniciativas de prevención e mellora das condicións de traballo.
- Propoñer á empresa a mellora das condicións de traballo ou a corrección das deficiencias existentes.

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

LPRL art. 39.2

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

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

LPRL art. 39.3
RD 171/2004
art. 16

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

LPRL art. 36.1

2.3. Como constituír un Comité de Seguridade e Saúde

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

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

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

LPRL art. 38

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

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

escrito.

- Contemplar a posibilidade de constituír grupos de traballo para abordar problemas específicos.

Despois de ter constituído o Comité de Seguridade e Saúde e dispoñer dun regulamento, temos que conseguir que funcione. Para isto hai que ter presente algunhas cuestións e recomendacións:

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

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

LPRL art. 40.2

3.- TRABALLADORES E TRABALLADORAS

3.1. Dereitos dos traballadores e traballadoras

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

LPRL art. 3 e 28

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

Estes dereitos son:

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

LPRL art. 18.1
LPRL art. 41.2

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

LPRL art. 19

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

LPRL art. 18.2

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

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

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

LPRL art. 22

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

LPRL art. 22.1

<p>Os datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores non poderán seren empregados con fins discriminatorios nin en perxuízo do traballador/a. Non poderá facilitarse ao empresario ou a outras persoas sen consentimento expreso do traballador/a.</p>	<p>LPRL art. 22.4</p>
<p>O custo dos recoñecementos médicos recae sobre o empresario. O tempo invertido na realización destes recoñecementos considérase tempo de traballo efectivo, polo tanto, se o traballador ten que desprazarse procede que se lle abonen os gastos de desprazamento, e o salario correspondente ao tempo invertido, aínda que se realizara fóra do seu turno de traballo.</p>	<p>LPRL art. 14.5 LPRL art. 22.1</p>
<p>➤ Denuncia: Dereito a recorrer á Inspección de Traballo se considera que as medidas adoptadas e os medios utilizados polo empresario non son abondo para garanti-la seguridade e a saúde no traballo.</p>	<p>LPRL art. 40.1</p>
<p>➤ Resistencia: Dereito a interromper a actividade e abandonar o traballo, cando considere que existe un risco grave e inminente para a súa vida ou a súa saúde, non podendo ser sancionado por isto a menos que obrara de mala fe ou cometera negligencia grave.</p>	<p>LPRL arts. 21.2 e 21.4</p>
<p>Os traballadores/as designados non poderán sufrir ningún perxuicio derivado das súas actividades de protección e prevención de riscos profesionais na empresa.</p>	<p>LPRL art. 30.4</p>
<p>En exercicio desta función, os traballadores/as designados gozarán das garantías que para os representantes dos traballadores/as establece o Estatuto dos Traballadores.</p>	<p>ET art. 68 letras a), b) , c) ET art. 56.4</p>
<p>Esta garantía acadará tamén, aos traballadores/as integrantes do Servicio de Prevención cando a empresa decida constituílo.</p>	<p>LPRL art. 30.4</p>

3.2. Obrigas dos traballadores e traballadoras

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

LPRL art. 29.1

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

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

LPRL art. 29.2.1º

LPRL art. 29.2.2º

LPRL art. 29.2.3º

LPRL art. 29.2.4º

LPRL art. 29.2.5º

LPRL art. 29.2.6º

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

LPRL art. 29.3
ET art. 58.1

3.3. Formación dos traballadores e traballadoras

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

LPRL art. 19

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

LPRL art. 19.1

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

LPRL art. 19.2

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

LPRL art. 19.2

3.4. Traballadores e traballadoras especialmente sensibles

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

LPRL art. 25

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

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

LPRL art. 25.2

3.5. Protección dos menores

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

LPRL art. 27

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

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

3.6. Protección da maternidade

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

LPRL art. 26

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

LPRL art. 26.1

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

LPRL art. 26.2

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

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

O descrito anteriormente será tamén de aplicación durante o período de lactación se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certificase o médico da Seguridade Social que asista á traballadora.

LPRL art. 26.4

Se o cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo durante o período necesario para a protección da súa seguridade e da súa saúde. A prestación económica se concederá nos termos previstos para a enfermidade común, (75 % da base reguladora), dende o día que se inicie a suspensión do contrato.

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

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

LPRL art. 26.5

4.- EMPRESARIO

4.1. Obrigas do empresario en materia de Prevención

O empresario deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Realizará a prevención dos riscos laborais mediante a integración da actividade preventiva na empresa e adoptará tantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e saúde dos traballadores/as. Para isto debe asegurarse de que os locais, as máquinas, os materiais e o sistema de organización do traballo non van a danar a saúde dos traballadores e das traballadoras.

LPRL art. 14.2

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

LPRL art. 15

LPRL art. 16

LPRL art. 17

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

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

LPRL art. 18

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

A quen debe informar:

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

Debe consultar previamente aos traballadores/as sobre:

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

Como se fan estas consultas:

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

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

LPRL art. 32 bis

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

LPRL art. 20

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

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

LPRL art. 23

- A avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva.
- Medidas de protección e prevención a adoptar, así como material de protección a utilizar.
- Resultados dos controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos traballadores/as, cando se producise un dano para a saúde dos traballadores ou aparezan indicios de que as medidas de protección resultan insuficientes.
- Práctica dos controis de estado de saúde dos traballadores/as e conclusións obtidas nos mesmos, garantindo a confidencialidade e sen que podan seren empregados con fins discriminatorios nin en perxuicio

LPRL art. 16

LPRL art. 22.4

do traballador/a.

- Relación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais que causaran ao traballador/a unha incapacidade laboral superior a un día. Ademais debe notificar os mesmos á autoridade laboral.

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

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

RSP art. 3

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

LPRL art. 15 e 16

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

LPRL art. 23.1

RSP art. 8

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

RSP art. 9.1

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

RSP art. 9.3

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

LPRL art. 16

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

LPRL art. 14.2

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

RSP art. 9.1

RSP art. 10.1

A Lei ofrece distintas modalidades:

RSP art. 11

a) Asumindo persoalmente tal actividade.

RSP art. 12 e 13

b) Designando un ou varios traballadores para levala a cabo.

RSP art. 14 e 15

c) Constituindo un servizo de prevención propio.

RSP arts. 16 a 22

d) Contratando un servizo de prevención alleo.

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

RSP art. 10.2

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

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

RSP art. 10.3

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

LPRL art. 24

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

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

LPRL art. 42.2

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

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

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

LPRL art. 42 a 54

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

LPRL art. 45

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

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

Codigo Penal
art. 316

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

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

Codigo Civil
art. 1.902

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

4.2. Qué é un Servicio de Prevención

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

LPRL art. 31

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

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

LPRL art. 23

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

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

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

O empresario deberá constituír un Servicio de Prevención propio cando se

RSP art. 14

de a algún destes supostos:

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

4.3. Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

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

LPRL art.28.1

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

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

- A contratación por medio dunha ETT só será posible para un posto de traballo que teña realizada a avaliación de riscos. **RD 216/1999 art.2**
- A empresa que solicita un traballador/a á ETT debe aportar a información sobre os riscos xerais do centro de traballo, os particulares do posto de traballo a cubrir, as medidas preventivas a adoptar, a formación preventiva que necesita o traballador e as medidas de vixilancia da saúde que hai que adoptar con relación ao posto de traballo a cubrir. **RD 216/1999 art.2**
- A ETT debe seleccionar a un traballador/a capacitado para o posto a cubrir, e debe garantir que este traballador/a recibe a información sobre os riscos e as medidas preventivas recibida do empresario, e a formación en prevención necesaria. **RD 216/1999 art.3**
- A empresa usuaria debe comprobar que a ETT cumpriu as obrigas anteriores e reiterar ao traballador/a a información sobre os riscos xerais da empresa e os particulares do posto de traballo, así como as medidas de prevención en especial o relativo ás posibles situacións de emerxencia. **RD 216/1999 art.4
LPRL art.28.2**
- A empresa usuaria informará aos Delegados/as de Prevención da incorporación dos traballadores/as da ETT, e dos postos de traballo que van a cubrir. Estes traballadores/as poderán acudir aos Delegados/as de Prevención da empresa usuaria para a tutela dos seus dereitos en saúde laboral. **RD 216/1999 art.4.3**
- A empresa usuaria será responsable das condicións de execución do traballo asegurándo-lles o mesmo nivel de protección que ao resto dos traballadores/as da empresa. **RD 216/1999 art.5.1**

LPRL art.28.5

- A ETT será responsable da formación e da vixilancia periódica da saúde dos seus traballadores e traballadoras.
- Os traballadores/as das ETT non poden ser adscritos a traballos de especial perigosidade, que se relacionan no artigo 8 do Real Decreto 216/1999 sobre seguridade e saúde no ámbito das empresas de traballo temporal.

**RD 216/1999
art.8**

4.4. Saúde Laboral nas Administracións Públicas

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

LPRL art.3

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

LPRL art.3

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

LPRL art.34.3

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

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

RD 1488/1998

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

LPRL art. 45

4.5. As Mutuas na Xestión e Prevención de Riscos

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

LPRL art. 32
LPRL art. 31.5

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

LPRL art. 33.b

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

RSP art. 20 e 22

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

ORDE 22-4-97
(BOE do 24)

➤ As correspondentes ás funcións de Servizo de Prevención alleo, estando en condicións de proporcionar á empresa o asesoramento e apoio que precise en función dos tipos de riscos existentes e no referente a:

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

LPRL art. 31.2
ORDE 22-4-97
(artigo 7)

➤ Aquelas comprendidas na cobertura das continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social, como son:

ORDE 19-6-97
(BOE do 24)

- Declaracións médicas de baixa, confirmación e alta a efectos da prestación económica por incapacidade temporal.
- Exercer o control e seguimento das prestacións económicas por incapacidade temporal, podendo dispoñer que os traballadores que se encontren en situación de incapacidade sexan recoñecidos polos médicos adscritos á Mutua. A negativa **infundada** a someterse a tales recoñecementos dará lugar á expedición da proposta de alta.

- Os servizos médicos das Mutuas están facultados para acceder aos informes e diagnósticos relativos ás situacións de incapacidade temporal. Estes datos non poderán ser usados con fins discriminatorios e terán carácter confidencial.
- Cando consideren que o traballador/a poda non estar impedido para o traballo poderán formular propostas de alta a través das Inspeccións Médicas dos Servizos Públicos de Saúde.

5.- ORGANISMOS DA ADMINISTRACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

5.1. Inspección de Traballo e Seguridade Social

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

LPRL art. 9

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

LPRL art. 40

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

LPRL art. 40

As funcións da Inspección no relativo á saúde laboral son:

LPRL art. 9

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

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

LPRL art. 40
LPRL art. 36.2.a

5.2. Centros Provinciais de Seguridade e Saúde

Os Centros Provinciais de Seguridade e Saúde de cada provincia dependen do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo e da Comunidade Autónoma.

LPRL art. 8.1

Son órganos científico-técnicos da Administración que teñen como misión a análise e estudo das condicións de seguridade e saúde no traballo, así como a promoción e apoio á mellora das mesmas.

As funcións dos Centros Provinciais son fundamentalmente as seguintes:

- Investigación de accidentes e enfermidades profesionais.
- Recoñecementos médicos laborais a demanda.
- Formación a través de cursos, charlas e outras accións a diversos niveis.
- Asesoramento técnico a empresas e traballadores/as sobre riscos e medidas de prevención a requirimento ou a iniciativa.

Será a esta última función á que os Delegados e Delegadas de Prevención podemos sacar maior partido, xa que ante calquera dúbida sobre se as medidas preventivas que a empresa propón, ou ante a sospeita de que un determinado lugar de traballo ou algunha tarefa poden resultar un risco para a saúde dos traballadores e as traballadoras, se requirirá asesoramento ao Gabinete Provincial correspondente.

Esta petición de asesoramento se fará por escrito, expoñendo o máis detalladamente posible o problema, e o asinarán os Delegados/as de Prevención.

Neste caso, un técnico da especialidade de que se trate o problema visitará o centro de traballo e elaborará un informe, de maneira que se fora necesario interpoñer denuncia ante a Inspección, este informe será vinculante para a mesma.

Cando os técnicos do Centro Provincial visiten a empresa, entrevistarán aos responsables da mesma e aos Delegados/as de Prevención. Logo de solicitar os datos da empresa e traballadores/as afectados/as, procederán a facer as medicións, estudos, etc. que sexan necesarios para elaborar o informe técnico solicitado. É conveniente que o Delegado ou Delegada de Prevención estea presente, para comprobar que as condicións de traballo sexan as mesmas que habitualmente se dan na empresa.

LPRL art. 36.2.a

Os Centros Provinciais de Seguridade e Saúde son de gran axuda para os Delegados e Delegadas de Prevención polo que non hai que dubidar en solicitarlles asesoramento cando sexa necesario.

5.3. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

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

LPRL art. 8

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

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

5.4. Consello Galego de Seguridade e Hixiene no Traballo

É o órgano colexiado asesor da Administración pública na formulación das políticas de prevención e o órgano de participación institucional en materia de seguridade e saúde no traballo.

Decreto 446/1996
do 26-decembro

Ten unha composición paritaria tripartita con representación da administración, as organizacións empresariais e os sindicatos.

As funcións do Consello Galego de Seguridade e Hixiene no Traballo son:

- Coñecer as actuacións que desenvolva a administración pública en materia de prevención de riscos laborais e poderá informar e formular propostas, especificamente no que se refire a:
 - Criterios e programas de actuación.
 - Proxectos de disposicións de carácter xeral.
 - Plans, programas e proxectos en materia de prevención de riscos laborais que lle sexan remitidos pola Dirección Xeral de Relacións Laborais.
 - Coordinación entre as administracións públicas competentes en materia laboral, sanitaria e de industria.

5.5. Comités Provinciais

No ámbito provincial, os Comités provinciais teñen a mesma estrutura e representación que o Consello Galego de Seguridade e Hixiene no Traballo, e as súas funcións son as que se relacionan a continuación:

- Coñecer os acordos do Consello.

- Elevar ao Consello, para o seu estudo, propostas sobre prevención de riscos laborais no ámbito provincial.
- Crear as comisións de traballo que consideren necesarias, determinando as funcións, número de membros e composición delas.
- Aqueloutras que lles foran encomendadas polo Consello.

5.6. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

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

**Disposición
Adicional Quinta
da LPRL**

5.7. Fundación Galega para a Prevención de Riscos Laborais

A Fundación Galega para a Prevención de Riscos Laborais, é un organismo sin ánimo de lucro. Creada polos membros do Consello Galego de Seguridade e Hixiene. Ten por obxecto “promover a mellora das condicións de seguridade e saúde no traballo, especialmente na pequena empresa.”, tendo a condición de beneficiarios últimos das accións da Fundación os traballadores e traballadoras, así como especialmente as pequenas empresas.

**Orde da Consellería
de Presidencia e
Admn. Pública de
1/12/2000**

5.8. Fiscalía Xeral do Estado

O Código Penal no seu articulado recolle a posibilidade de actuar en caso **de incumprimento e de nelixencia en materia preventiva**, así mesmo se insta aos **Fiscais** a que **actúen de oficio**, para lograr unha labor preventiva dos accidentes laborais, para evitar que se repitan conductas que custan tantas vidas e provocan grandes lesións, moitas veces eludibles si se adoptasen as debidas precaucións. Por isto correspóndelle á Administración de Xusticia tomar a iniciativa nestas ocasións de negligencia e incumprimento en materia preventiva.

**Instrucción nº 1/2001
da Fiscalía Xeral do
Estado**

ANEXO I

LEXISLACIÓN POR RISCOS

MODELO DE LISTAS DE CHEQUEO

RELACIÓN INDICATIVA DE LEXISLACIÓN POR RISCOS

É unha relación non exhaustiva de riscos que requirirían avaliación específica baseada na lexislación concreta, norma técnica ou necesidade metodolóxica.

Esta relación debe ser permanentemente revisada en base ao novo desenvolvemento lexislativo, á incorporación de normas UNE e á evolución da ciencia.

1.- Riscos suxeitos a lexislación específica.

Accidentes Maiores	R.D. 886/88; R.D. 952/90
Amianto	O.M. 31.10.84; O.M. 7.11.84; O.M. 26.7.93 Protocolo de Vixilancia Sanitaria do MTAS
Axentes Biolóxicos	R.D. 664/97 (BOE 24/5/97)
Axentes Cancerixenos	R.D. 665/97 (BOE 24/5/97)
Axentes Químicos	R.D. 374/2001 (BOE 1/5/01)
Benceno	Resolución MT (BOE 11/3/77)
Chumbo	O.M. 9.4.86 Protocolo de Vixilancia Sanitaria do MTAS
Cloruro de Vinilo	O.M. 9.4.86 Protocolo de Vixilancia Sanitaria do MTAS
Pó de sílice	ITC 07.1.04; O.M. 16.10.91 (BOE 30/10/91)
Radiacións Ionizantes	R.D. 53/93 R.D. 783/2001 (BOE 26/7/01)
Ruído	R.D. 1316/89

2.- Riscos con avaliación definida en Norma Técnica

Campos electromagnéticos alta frecuencia	UNE-ENV 50166-2
Campos electromagnéticos baixa frecuencia	UNE-ENV 50166-1
Chumbo. Control Biolóxico	UNE 81590; 81591; 81592; 81593; 81594
Confort Térmico	UNE EN 27726:95; ISO 7730
Estres Térmico	UNE EN 27243; UNE EN 27726; UNE 28996
Láseres	UNE-EN 60825
Vibracións corpo completo	ISO 2631-1; UNE ENV 28041
Vibracións man-brazo	UNE ENV 28041; UNE ENV 28041

3.- Riscos con avaliación definida por entidades

Axentes cancerixenos	IARC monografías
Axentes físicos diversos	ACGIH valores TLV
Axentes químicos	Valores límite do INSHT; ACGIH valores TLV
Microondas e Radiofrecuencias	IRPA-INIRC
Radiación luminosa, UV, IR	ACGIH valores TLV

RELACIÓN INDICATIVA DE RISCOS CON NORMATIVA ESPECÍFICA

É unha relación, non exhaustiva, que inclúe unha serie de riscos para os cales existe unha normativa singular que se debe ter en conta para a súa avaliación.

A avaliación destes riscos irá normalmente incluída na avaliación xeral, pero utilizándose a normativa como referencia, aínda que en caso de complexidade singular ou de gran importancia do risco poderíase dar carácter de específica.

A relación debe ser permanentemente revisada en base ao novo desenvolvemento legislativo.

4.- Riscos suxeitos a lexislación específica

Aparatos elevadores	RD. 229/85 e as súas ITC.
Aparellos a gas	RD. 1428/92 (BOE 5/12/92)
Aparellos a presión	RD. 472/88 (BOE 20/5/88) RD. 473/88 (BOE 20/5/88) RD. 1504/90 (BOE 28/11/90) OM. 15-11-89 (BOE 28-11-89) OM. 03-07-87 (BOE 6/7/87)
Cables, cadeas e ganchos	RD. 1513/91 (BOE 22/10/91)
Coordinación de Actividades Empresariais	R.D 171/2004, desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995 (BOE 31/01/04)
Frío industrial	RD. 3099/77
Incendios	RD. 486/97 (BOE 23/4/97) RD. 2177/96; NBE-CPI-96 RD. 1942/93; RD. 279/91; NBE-CPI-91
Instalacións eléctricas	REBT. RD. 486/97 (BOE 23/4/97) RD 614/2001 (BOE 21/6/01)
Lugares de traballo	RD. 486/97 (BOE 23/4/97) Guía Técnica do INSHT
Manexo manual de cargas	RD. 487/97 (BOE 23/4/97) Guía Técnica do INSHT Protocolo de Vixilancia Sanitaria do MTAS
Máquinas/Equipos de Traballo	RD. 1495/86 (BOE 21/7/86) RD. 1435/92 (BOE 11/12/92) RD. 1215/97 (BOE 7/8/97)+Guía Técnica INSHT
Material eléctrico	RD. 7/88, 08-01 (BOE 14/1/88) OM. 06-06-89 (BOE 21/6/89)
Pantallas de visualización de datos	RD. 488/97 (BOE 23/4/97) Guía Técnica do INSHT Protocolo de Vixilancia Sanitaria do MTAS
Productos fitosanitarios/Plaguicidas	RD. 3349/83(BOE 24/1/84) RD. 162/91(BOE 15/2/91) Protocolo de Vixilancia Sanitaria do MTAS
Prohibición de axentes específicos	RD. 88/364
Recipientes simples a presión	RD. 1495/91 (BOE 15/10/91)
Sinalización	RD. 485/97 (BOE 23/4/97) Guía Técnica do INSHT
Substancias e preparados perigosos	RD. 1078/93 (BOE 9/9/93) RD. 1406/89 (BOE 20/11/89) Ordes Ministeriais de desenvolvemento

OUTRA NORMATIVA DE CARÁCTER SINGULAR

Actividades Mineiras	RD. 863//85 RD. 1389/97 (BOE 7/10/97)
Buques de Pesca	RD. 1216/97 (BOE 7/8/97)
Construcción	RD. 1627/97 (BOE 25/10/97)
Equipos de Protección Individual	RD. 773/97 (BOE 12/6/97) Guía Técnica do INSHT

MODELO DE LISTADO PARA AVALIACIÓN DE RISCOS

EMPRESA:
SECCIÓN/TALLER:
DATA DA AVALIACIÓN:
RESPONSABLES:

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

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

Nº	VALORACIÓN DA SEGURIDADE	ESTADO			
		TO	M	I	IN
9	Pisos, escadas, andamios.				
9.1	Existencia de pisos en mal estado, irregulares, resbaladizos, esconchados...				
9.2	Pozos, gabias ou escavacións ao descuberto sen sinalizar nin protexer				
9.3	Falta de entibación ou entibación incorrecta en gabias, escavacións, túneles...				
9.4	Escadas en mal estado, rachadas, podres, claveteadas...				
9.5	Escadas de man mal colocadas				
9.6	Escadas de man sen zapatitas antideslizantes				
9.7	Escadas de tesoura sen dobre cadea ou corda entre os batentes				
9.8	Falla de varandas e rodapés nas plataformas e andamios				
9.9	Mal estado dos aparellos de elevación (cables, poleas.) nos andamios colgantes				
9.10	Andamios incorrectamente construídos				
9.11	Andamios móbiles rodantes sen calzar				
10	Protección persoal, roupa.				
10.1	Falla de medios de protección persoal. Marcado CE				
10.2	Medios de protección persoal vellos ou en mal estado				
10.3	Medios de protección persoal inadecuados				
10.4	Roupa de traballo demasiado folgada				
10.5	Cabelo longo sen recoller				
10.6	Uso de anillos, pulseiras, cadeas, etc.				

Riscos: TO=Tolerable M=Moderado I=Importante IN=Intolerable

Para todas as deficiencias que se observen na avaliación, hai que programar unha data límite de corrección e unha persoa da empresa, responsable de que a corrección se leve a cabo.

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

En caso de que existira normativa específica de aplicación, o procedemento de avaliación deberá axustarse ás condicións concretas establecidas nesa normativa.

Cando a normativa non concrete os métodos que deben empregarse, poderanse utilizar os criterios recollidos en:

- a) Normas UNE.
- b) Guías do Instituto Nacional de Seguridade e Higiene en el Trabajo, do Instituto Nacional da Silicosis, e Protocolos e Guías do Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de institucións das Comunidades Autónomas. (A Xunta de Galicia ten editada unha Guía de Avaliación de Riscos dirixida ás PeMES).
- c) Normas Internacionais.
- d) Outras entidades de recoñecido prestixio (ACGIH...)

ANEXO II

MODELOS DE ESCRITOS

SOLICITUDE DE CONSTITUCIÓN DO COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE

De: **Delegado/a de Prevención**

A: **(Director, Xerente, Xefe
De Persoal, etc.) da Empresa**

Lugar e Data.....

Asunto: Constitución do Comité de Seguridade e Saúde

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

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

Atentamente,

Asinado:
Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:

Data:

SOLICITUDE XUNTA DO COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE

De: **Delegado/a de Prevención**

A: **(Director, Xerente, Xefe**

De Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data.....

Asunto: Xunta do Comité de Seguridade e Saúde

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

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

Atentamente,

Asinado:
Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:
Data:

SOLICITUDE DE INFORMACIÓN/DOCUMENTACIÓN Á EMPRESA

De: Delegado/a de Prevención

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

Lugar e Data.....

Asunto: Solicitud de Información

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

Relación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais producidas nos últimos seis meses.

Fichas técnicas e de seguridade das seguintes sustancias.....

Resultados dos controis do estado de saúde dos traballadores/as, nos termos recollidos no artigo 22.4 da LPRL, así como o protocolo utilizado para os mesmos e a súa periodicidade.

Últimas revisións realizadas aos aparellos elevadores.

Últimas revisións realizadas aos equipos contraincendios

Outros documentos:.....

Atentamente,

Asinado:

Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:

Data:

INFORMACIÓN SOBRE AVALIACIÓN DE RISCOS

De: Delegado/a de Prevención

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

Lugar e Data.....

Asunto: Solicitud de Información sobre a Avaliación de Riscos

Considerando os seguintes artigos da lexislación sobre Prevención:

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

SOLICITAMOS:

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

Atentamente,

Asinado:
Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:
Data:

ASISTENCIA A UN CURSO PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

De: Delegado/a de Prevención

A: (Director, Xerente, Xefe

De Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data:.....

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

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

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

Curso:

Impartido por:

Localidade:.....

Datas:

Horario:

Atentamente,

Asinado:

Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:

Data:

SOLICITUDE DE FORMACIÓN PARA OS TRABALLADORES/AS

De: Delegado/a de Prevención

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

Lugar e Data.....

Asunto: Formación dos traballadores e traballadoras

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

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

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

Atentamente,

Asinado:
Delegado/a de Prevención

Recibín Empresa:
Data:

PETICIÓN RESULTADOS DA VIXILANCIA MÉDICA

De:Traballador da empresa.....

A: Responsable dos servicios médicos da Empresa

A: Responsable dos Servicios Médicos da Mutua.....

Lugar e Data.....

Asunto: Petición resultados da vixilancia da saúde

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

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

Atentamente,

Asinado:

Nome do traballador/a

Recibín Servicios Médicos:

Data:

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

MODELO RECLAMACIÓN Á EMPRESA HORAS CURSO PREVENCIÓN

De: Delegado/a de Prevención

A: (Director, Xerente, Xefe

De Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data.....

Asunto: Reclamación horas empregadas nun curso de Prevención.

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

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

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

Na miña calidade de Delegado de Prevención desta empresa, acudín ao Curso Básico de Prevención de Riscos Laborais, de 50 horas, impartido segundo o Anexo IV do Regulamento dos Servicios de Prevención (R.D. 39/1997) nas datas e horarios.....

.....
fóra da miña xornada de traballo, e do cal adxunto certificación de asistencia, polo que

SOLICITO:

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

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

Asinado:

Delegado de Prevención

Recibín Empresa:

Data:

REXISTRO INTERNO DE ACCIDENTES OU INCIDENTES

EMPRESA _____

CENTRO DE TRABAJO _____

ACCIDENTE

INCIDENTE

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

Testemuñas: _____

Descrición: _____

Aparello ou axente material causante: _____

Forma en que se produciu, (segundo listado do dorso):

TRABALLADOR/ES AFECTADO/S

NOME _____

APELIDOS _____

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

Varón Muller Idade _____ Tipo contrato _____

Categoría profesional: _____

Ocupación: _____

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

Desprazamento na súa xornada laboral SI NON

Ao ir ou volver do traballo SI NON

Parte do corpo lesionada _____

Grao da lesión: Leve Grave Moi Grave Falecemento

Recibiu asistencia en: Enfermería empresa Ambulatorio Hospital

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN:

Outros datos de interese: _____

Medidas preventivas propostas: _____

Acudiu a Inspección de Traballo **NON** **SI** **Data** _____

Forma en que se produciu o accidente

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

Delegados/as de Prevención

Asdo:

Comunicación á empresa de deficiencias detectadas

De: Delegado/a de Prevención

A: (Director, Xerente, Xefe

De Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data.....

Asunto: Comunicación de deficiencias detectadas na empresa

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

Polo tanto, habendo detectado as seguintes deficiencias:

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

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

Asdo.
Delegado de Prevencion.

Recibín empresa:

Data:

Solicitud de asesoramento ao Centro Provincial de Seguridade e Saúde

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

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

Asunto: Solicitud medicións do nivel de ruído

- O RD. 1316/1989, sobre a protección fronte ao risco do ruído, no seu artigo 1º sinala que o obxecto de este Regulamento é a “protección dos traballadores fronte o ruído durante o traballo”; e a obriga do empresario segundo o artigo 2º de dito regulamento: “o empresario esta obrigado a reducir ao nivel máis baixo, técnica e razoablemente posible, os riscos derivados da exposición ao ruído”

Ante as reiteradas solicitudes ao empresario, verbais e por escrito (das que se adxuntan copias), para que proceda a reducir os niveis de ruído no taller de Prearmamento de Módulos, éste manifesta que están baixo os límites establecidos legalmente e non poden producir danos á saúde, aportando unhas medicións realizadas anos atrás e que os traballadores dubidamos que estean vixentes na actualidade.

En vista dos motivos arriba sinalados,

SOLICITA:

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

Lugar e Data.....

Asdo.....
Delegado/a de Prevención

Proposta á empresa para mellorar a protección dos traballadores/as

De: **Delegado/a de Prevención**

A: **(Director, Xerente, Xefe**

De Persoal, etc.) da Empresa

Lugar e Data.....

Asunto: Proposta de mellora das condicións de traballo.

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

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

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

Asdo:.....
Delegado de Prevencion.

Recibín empresa:
Data:

Denuncia ante a Inspección de Trabajo

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

A: Inspección Provincial de Trabajo e Seguridade Social

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

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

SOLICITA:

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

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

Lugar e Data.....

Asdo:
Delegado de Prevención

Solicitud relación de accidentes de trabajo e enfermidades profesionais

De: **Delegado/a de Prevención**

A: **(Director, Xerente, Xefe De Persoal, etc.) da Empresa**

Lugar e Data.....

Asunto: Solicitud relación de accidentes de trabajo e enfermidades profesionais

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

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

Asdo:.....
Delegado de Prevención.

Recibín empresa:

Data:

Un modelo de regulamento do Comité de Seguridade e Saúde

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

Sen prexuízo de que as condicións físicas e ambientais no que o persoal da empresa desenvolva o seu traballo deban analizarse sempre que se detecten condicións nocivas para os traballadores/as de calquera unidade, estímase imprescindible a implantación dun sistema que metodicamente avalíe as condicións de traballo coa maior amplitude posible. Deste xeito, o sistema así deseñado permitirá promover a ensinanza e divulgación das medidas de seguridade e saúde, detectar os riscos que se podan producir, estudar as medidas a adoptar para evitalos e realizar un seguimento da adopción destas medidas.

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

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

Artigo 1. Ámbito de aplicación.

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

Artigo 2. Composición.

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

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

- ❑ Os cargos de Presidente e Secretario recaerán respectivamente nun representante da empresa e en outro da parte social (nunca recaerán á vez nunha mesma representación do Comité).
- ❑ As competencias do Presidente serán as seguintes:
 - Convocar e reflectir os temas que corresponden ao Orde do Día, presidir e moderar as reunións do Comité.
 - Coordinar a actuación do órgano que preside.

(Poderá ser substituído pola persoa que con anterioridade se designara con ese fin).

- ❑ As competencias do Secretario serán as seguintes:
 - Notificar as Reunións do Comité de Seguridade e Saúde, por encargo e visto e praxe do Presidente, facendo chegar por escrito a todos os seus compoñentes, con 72 horas de antelación (salvo nas reunións extraordinarias urxentes) a Orde do Día e as fotocopias da documentación que se precise para o desenvolvemento da reunión.
 - Levantar acta das reunións, e envío das mesmas aos compoñentes do Comité e mantemento do arquivo da documentación.

(Poderá ser substituído pola persoa que con anterioridade se designara con ese fin).

Artigo 3. Competencias do Comité de Seguridade e Saúde.

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

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

- ❑ Calquera outras competencias atribuídas pola lexislación vixente.

Artigo 4. Facultades do Comité de Seguridade e Saúde.

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

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

Artigo 5. Réxime de funcionamento.

- ❑ Dado o réxime paritario do Comité de Seguridade e Saúde, todas as actuacións e decisións deberán realizarse de xeito conxunto, adoptándose os acordos, a ser posible por unanimidade.
- ❑ As reunións axustaranse a “Orde do Día”, salvo que unha das partes de representación declare a urxencia dun punto concreto.
- ❑ O pleno reunirse de forma ordinaria polo menos trimestralmente ou de xeito extraordinario cando así o solicite unha das partes de representación.
- ❑ As reunións do Comité de Seguridade e Saúde convocaranse con 72 horas de antelación, e a Orde do Día pactarase previamente entre o Presidente e o Secretario, excepto nos casos das reunións extraordinarias por motivos de urxencia. (En todo caso, calquera accidente o dano grave ou paralización de actividades por risco grave e inminente, terán consideración de urxencia).
- ❑ A documentación que se necesite para cada reunión será aportada a cada un dos membros do Comité cando se faga a convocatoria tal e como se indica no artigo 2 no seu último punto.

- ❑ Nas convocatorias figurarán os seguintes apartados:
 - Día, lugar e hora da reunión.
 - Orden do día detallado.
- ❑ O Secretario/a levantará acta de cada reunión, recollendo o listado de asistentes e non asistentes, todos os asuntos tratados, os acordos adoptados, así como os puntos nos que non se chegara a acordo e os motivos da discordia.
- ❑ As actas faranse públicas con carácter provisional nun prazo de sete días hábiles e irán asinadas polo Presidente e Secretario do Comité. As actas definitivas aprobaranse na seguinte reunión do Comité e serán asinados polos membros do Comité. Os demais documentos que podan ser aprobados polo Comité serán asinados por todos os membros.
- ❑ Para a válida constitución do Comité a efecto da celebración de sesións de deliberación e toma de decisións, requirirase da presenza dos ____ membros, ou no seu caso, das persoas asignadas con anterioridade para substituílos.
- ❑ A empresa dotará ao Comité de Seguridade e Saúde dos medios e apoio administrativo necesario para o correcto desempeño das súas funcións.
- ❑ O Comité de Seguridade e Saúde establecerá unha Comisión Permanente de carácter paritario, formada por ____ membros: ____ vocal representando a empresa e ____ designado por e entre os delegados/as de Prevención.

Artigo 6. Comisión Permanente.

- ❑ Dado o carácter paritario da Comisión Permanente, todas as súas actuacións faranse de xeito conxunto, adoptándose os acordos por unanimidade.
- ❑ A Comisión Permanente reunirse cantas veces se estime oportuno, e en todo caso unha vez ao mes, sen perxuízo de que unha das partes poda solicitar unha reunión cando o considere oportuno.
- ❑ Para a válida constitución da Comisión Permanente a efecto da celebración de sesións, deliberación e toma de acordos, requirirase da presenza dos dous membros, ou no seu caso, das persoas asignadas con anterioridade para substituílos.
- ❑ A Comisión Permanente terá atribuídas as seguintes funcións:
 - Exercer un seguimento e control permanente e rigoroso das resolucións e medidas que se decidan adoptar en materia de prevención de riscos laborais.
 - Preparar as reunións e documentación necesarias para os Plenos de Comité de Seguridade e Saúde.
 - Desenvolver os traballos e estudos solicitados polo Comité de Seguridade e Saúde.
 - Levantar acta de reunións, remitíndoas aos compoñentes do Comité de Seguridade e Saúde.

- A asistencia de persoas alleas á Comisión Permanente estará regulada polos puntos 2 e 3 do Artigo 2 do presente Regulamento.

Artigo 7. Publicación das Convocatorias e Actas.

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

Artigo 8. Obrigas da Empresa.

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

Artigo 9. Disposición final.

Estas Normas non poderán contravir a lexislación vixente.