

## SERVICIOS DESDE UGT PARA EL DELEGADO DE PREVENCIÓN:

### ▪ SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA

#### ✓ Documentación

- Revista PaRaLo, Boletín Objetivo Cero
- Dípticos, folletos, carteles, etc.

#### ✓ Herramientas

- Guía del Delegado de Prevención
- Documentación específica del puesto de trabajo y riesgos.
- Guía Laboral.

#### ✓ Asesoría virtual: [prevencion@valladolid.ugt.org](mailto:prevencion@valladolid.ugt.org)

- FORMACIÓN.
- ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN SINDICAL
- DEFENSA JURÍDICO-LABORAL



C/ Muro, 16

47004 -VALLADOLID

Tfno: 983 - 21 41 82 Fax: 983 – 39 17 83

[prevencion@valladolid.ugt.org](mailto:prevencion@valladolid.ugt.org)

## Servicio técnico de **Asistencia Preventiva** de UGT Castilla y León



# Guía del Delegado de Prevención

## ¿ QUÉ ES UN DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN?

Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo (así se establece en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales)

Por lo tanto, el delegado de prevención es el representante legal de los trabajadores, al cual se le ha dotado de una serie de competencias y facultades en materia de seguridad y salud en el trabajo, permitiéndole influir de forma significativa y participativa en la mejora de las condiciones de trabajo.

Son, por lo tanto, el mejor instrumento para la intervención sindical en la empresa en materia de salud laboral. Son los que mejor conocen los riesgos a los que están expuestos durante el trabajo y en consecuencia, los que mayor información poseen para realizar propuestas que mejoren las condiciones de trabajo de todos los compañeros/as.

Son designados por y entre los representantes de personal (art.35 apartado 2 de la LPRL). El número total de delegados del centro de trabajo, va a depender del número de trabajadores de la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

De menos de 50 trabajadores	<b>1</b> Delegado de Prevención
De 50 a 100 trabajadores	<b>2</b> Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores	<b>3</b> Delegados de Prevención
De 501 a 1000 trabajadores	<b>4</b> Delegados de Prevención
De 1001 a 2000 trabajadores	<b>5</b> Delegados de Prevención
De 2001 a 3000 trabajadores	<b>6</b> Delegados de Prevención
De 3001 a 4000 trabajadores	<b>7</b> Delegados de Prevención
A partir de 4001 trabajadores	<b>8</b> Delegados de Prevención

## DIFERENCIAS ENTRE CONTINGENCIAS COMUNES Y PROFESIONALES.

Cuando se consigue un diagnóstico de **accidente laboral o de enfermedad profesional**, las prestaciones que disfruta el trabajador respecto a las prestaciones cuando el diagnóstico es de enfermedad común son diferentes:

### TIPO DE PRESTACIONES:

- **SANITARIAS:** Derecho a asistencia:
  - ✓ Pruebas diagnósticas.
  - ✓ Tratamiento médico o quirúrgico
  - ✓ Aparatos de prótesis y ortopedia.
  - ✓ Rehabilitación.
  - ✓ Cirugía plástica y reparadora.

Tienen derecho todos los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social y desde el 1/01/2004, aquellos autónomos que opten por ésta cobertura.

Son a cargo de la entidad aseguradora (MATEEPPSS con la que la empresa lo contrata)

- **ECONÓMICAS:** Subsidio de Incapacidad Temporal.
  - ✓ Varían las bases salariales que regulan la prestación (en general superior) y se percibe desde el día siguiente al de la baja.
  - ✓ No se exige periodo previo de cotización para tener derecho a la Incapacidad Temporal derivada.
  - ✓ Periodo de observación de 6 meses, prorrogable a otros 6, en los casos en que el diagnóstico esté por confirmar.
- **PREVENTIVAS:**
  - ✓ Cambio de puesto de trabajo si ésta medida puede evitar la progresión de la enfermedad. Si en la empresa no existe otro puesto exento de riesgo, puede ser un problema.

## ¿QUÉ DEBE HACER EL TRABAJADOR ANTE UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

### 1º. COMUNICARLO DE INMEDIATO A LA EMPRESA.

Esta debe emitir el denominado parte de asistencia médica.

### 2º. ACUDIR A LA MUTUA.

Una vez que tengamos parte, debemos ir a la Mutua o centro sanitario asociado.

En caso de que sea necesario baja laboral, será competencia del médico de empresa o de la Mutua.

### 3º. NUNCA DERIVAR LA LESIÓN CAUSADA EN LA JORNADA LABORAL, AL MÉDICO DE CABECERA.

4º. **SI HEMOS DE SER ATENDIDOS DE URGENCIA**, POR UN MÉDICO AJENO A LA EMPRESA (o Mutua), quedar bien claro el origen del accidente o lesión. Después pondremos nuestro caso en conocimiento del médico de empresa (o mutua), previa comunicación a la empresa.

5º. Si tienes dudas, ponte en contacto con el Servicio Técnico de Asistencia al Delegado de UGT. (**STAP**)

## COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores (art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales)

Es el **órgano consultivo** en materia preventiva de la empresa en el cual participan representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores en igual número. Se trata de un foro de participación para la planificación de la prevención en el centro de trabajo.

Es un **órgano colegiado**, lo que significa que las decisiones que se toman dentro del Comité, pasan a tener carácter obligatorio para la empresa. Son fundamentales las Actas del Comité de Seguridad y Salud, que serán firmadas por todos los miembros después de cada reunión.

Además, es un **órgano paritario** formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, por otra.

La formación del Comité, en éstos centros de trabajo, es fundamental para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores/as ya que permite a los miembros del Comité proponer y alcanzar acuerdos, en los cuales se recogerá, por escrito la implicación de la empresa en la mejora de la actuación preventiva y se fijarán plazos para su cumplimiento.

El Comité de Seguridad y Salud deberá establecer un Reglamento de funcionamiento interno, donde se establezcan aspectos como las funciones del Presidente/a y Secretario/a, la periodicidad de las reuniones ordinarias, formas de convocar las reuniones extraordinarias...

## COMPETENCIAS DE LO/AS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Las competencias establecidas en el artículo 36 de la LPRL para los delegados de prevención son:

- **Competencias de colaboración:** el delegado de Prevención tiene el deber y el derecho de colaborar con el empresario en la mejora de las acciones preventivas en el centro de trabajo.
- **Competencias de promoción:** Deben intentar promover y fomentar la cultura preventiva de los trabajadores e involucrarles en el cumplimiento de la normativa.
- **Competencias de consulta:** El empresario tiene la obligación de consultar con los Delegados de Prevención, con carácter previo a la ejecución, cualquier acción que pueda influir en la seguridad y salud de los trabajadores.
- Ejercer una labor de **vigilancia y control** sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Las **competencias del Comité de Seguridad y Salud** en las empresas de menos de 50 trabajadores.

Los Delegados de Prevención deberán emitir un informe en el plazo de 15 días, o en el menor tiempo posible si se trata de medidas para prevenir un riesgo inminente.

La negativa del empresario a una propuesta realizada por los delegados de prevención deberá ser motivada, exponiendo las razones y fundamentos de la misma.

La inobservancia de las propuestas de los delegados puede agravar la sanción que la autoridad laboral imponga a la empresa como consecuencia de un incumplimiento.

## ¿QUÉ DEBE HACER LA EMPRESA ANTE EL ACCIDENTE DE TRABAJO?

### 1º. SOCORRER AL TRABAJADOR ACCIDENTADO.

2º. **TRASLADARLE AL CENTRO SANITARIO MÁS PRÓXIMO.** En el caso de que la lesión, por su gravedad, no pueda ser socorrida en el centro de trabajo.

3º. **COMUNICAR EL ACCIDENTE A LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN** o en su defecto a los REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

4º. **COMUNICAR EL ACCIDENTE A LA AUTORIDAD LABORAL** a través de:

- La cumplimentación del **PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO** en el caso de que el accidente haya causado Baja Laboral, entregando **SIEMPRE** una copia del mismo al trabajador accidentado.
- La cumplimentación de la **RELACIÓN DE ACCIDENTES** que **NO** hayan causado baja laboral. Dicha relación debe ser remitida mensualmente a la Mutua.

5º. **INVESTIGAR EL ACCIDENTE DE TRABAJO.** Para ello la empresa debe reunirse con el Comité de Seguridad y Salud donde se abrirá una investigación interna de las circunstancias y condiciones que rodearon al accidente. Los delegados de prevención deben personarse en el lugar de los hechos a fin de recabar información útil.

6º. **REVISAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS** y la **PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN** en colaboración con los delegados de prevención. Es muy posible que el accidente se produjera por fallos en el sistema de Gestión de la Prevención.

7º. **ELIMINAR O PROTEGER LA CAUSA** que provocó el accidente de trabajo y **CONTROLAR** que en el futuro no se repita otro accidente de trabajo por la misma o similar causa.

## ¿QUÉ ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

El concepto legal de accidente de trabajo viene regulado por el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social que lo define como **“aquella lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”**

... y además:

Los que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo (in itinere), y los que reúnan las siguientes características:

- Que exista lesión corporal.
- Que se produzca con ocasión o como consecuencia del trabajo (relación causa-efecto entre trabajo y lesión)
- Que el trabajo se realice por cuenta ajena.

La enfermedad común que contraiga el trabajador **con motivo de la realización de su trabajo**, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales, tiene a los efectos que examinamos, la consideración de **accidente de trabajo**.

## ¿QUÉ ES UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL?

Es la contraída con ocasión del trabajo realizado por cuenta ajena en las actividades establecidas en un cuadro de desarrollo reglamentario, siempre que aquella derive de la acción de sustancias o elementos que en el citado cuadro se indique para cada enfermedad profesional.

El **nuevo cuadro de enfermedades profesionales** se establece en el **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre**, donde también establecen los criterios para su notificación y registro.

## FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Con objeto de facilitar las funciones de los Delegados de Prevención la Ley les otorga las siguientes facultades (art. 36 apartado 2 de la LPRL).

- **Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social** en las visitas que realicen al centro de trabajo, pudiendo formular las observaciones que estime oportunas con relación a las condiciones de trabajo.
- Disponer de **acceso a la información y documentación** que sea necesaria para poder ejercer sus funciones en materia preventiva
- Ser **informado por el empresario sobre los daños** producidos en la salud de los trabajadores pudiendo presentarse, aun fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- **Recibir del empresario información**, facilitada a éste por los encargados de protección y prevención en la empresa, así como los organismos competentes en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores.
- **Realizar visitas a los lugares de trabajo** para ejercer labores de vigilancia y control del cumplimiento por parte del empresario de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, pudiendo acceder a cualquier zona del mismo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.
- Recabar del empresario la adopción de carácter preventivo y mejora de los niveles de protección de los trabajadores pudiendo **efectuar propuestas al empresario**, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de **paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente** (apart. 3 del art. 21 de la LPRL).

## RECUERDA QUE...

El/la delegado/a de prevención tiene derecho a que **el empresario le facilite la documentación** relativa a:

- Plan de Prevención.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Fichas técnicas de seguridad de las máquinas.
- Fichas de seguridad de los productos químicos.
- Información sobre como ha organizado la empresa la actividad preventiva.
- Plan de emergencia.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Fecha de realización y protocolos médicos de vigilancia de la salud que se vayan a utilizar para la realización de los reconocimientos médicos específicos.
- Plan formativo en materia preventiva.
- Existencias de trabajadores/as de ETTs, empresas de servicios.
- Contratos con las empresas de servicio (limpiezas, seguridad privada...)
- Memoria anual de los servicios de prevención.

## LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio **la vigilancia periódica de su estado de salud** en función de los riesgos inherentes al trabajo (art. 22 LPRL).

La vigilancia de la salud es un instrumento de gran utilidad para prevenir riesgos, ya que nos dará información sobre **la eficacia de las medidas preventivas adoptadas**, o en caso contrario, sobre la **necesidad de reorientarlas** en función de los daños a la salud que se pongan de manifiesto.

El objetivo de la vigilancia es la **detección precoz de las alteraciones o enfermedades relacionadas con el trabajo**. No consiste exclusivamente en llevar a cabo reconocimientos médicos. Eso es solo una de las formas posibles. Pero hay otras muchas: encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadística de accidentes...

Esta vigilancia **sólo podrá llevarse a cabo con el consentimiento del trabajador**, salvo en los siguientes supuestos:

- Cuando los reconocimientos sean imprescindibles y no exista otro método para evaluar las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Que sean imprescindibles para verificar que el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo o para los demás trabajadores de la empresa.
- Cuando viene establecido por disposición legal en relación con los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- En los casos que el trabajador vaya a realizar tareas con riesgo de enfermedad profesional, la empresa estará obligada a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores. ( art. 196 de la Ley General de la Seguridad Social)

El reconocimiento médico debe ser realizado, únicamente **en función de los riesgos inherentes al trabajo**, éstos deben ser extraídos de la Evaluación de riesgos y aplicarse los **protocolos médicos específicos**.

## LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Se trata de establecer un **Plan de actuación y seguimiento** elaborado según las necesidades detectadas en la evaluación de riesgos y las prioridades establecidas por la dirección de la empresa, comprendiendo **aspectos** como:

- Establecimiento de medidas de protección y prevención.
- Asignación y organización de los medios económicos, humanos y materiales.
- Procedimientos y cauces de información y participación.
- Programas de formación generales y específicos.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Planes de emergencia y autoprotección.
- Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Coordinación de actividades empresariales (centros compartidos, subcontratas, etc.)
- Temporalización de las medidas preventivas.

De todas las actuaciones y medidas previstas, la empresa debe realizar una evaluación periódica de las mismas para poder valorar su eficacia, comprobando si se han alcanzado o no los objetivos prefijados.

## GARANTIAS DE LOS/AS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Para asegurar que los delegados de prevención puedan desarrollar sus competencias y facultades sin sufrir ningún tipo de perjuicio, tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 37 como el Estatuto de los trabajadores en su art. 68 les otorga una serie de garantías:

### **1. Apertura de expediente contradictorio.**

En el supuesto de sanciones graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados.

### **2. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo.**

Consiste en el derecho preferente que tienen los representantes a permanecer en la empresa en los supuestos de suspensión de contratos o extinción por causas tecnológicas o económicas. Esta prioridad también existe en los supuestos de movilidad geográfica cuando esté referida al mismo grupo profesional.

### **3. Protección contra el despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la finalización de su mandato.**

Intenta evitar que el representante de los trabajadores sea sancionado o despedido por algo relacionado con su actividad representativa.

### **4. Prohibición de discriminación en su promoción económica o profesional.**

Pretende evitar que un trabajador se vea perjudicado en su promoción económica o/y profesional por su condición de representante de los trabajadores.

### **5. Libertad de expresión.**

Supone el derecho a expresar sus opiniones en las materias relacionadas con su representación, ya sea oralmente o publicarlas y distribuir las siempre que no se perturbe la normalidad de la actividad productiva y se comunique previamente a la empresa.

## **SOBRE EL CRÉDITO HORARIO**

Regulado en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores supone la concesión a los representantes de los trabajadores de un número de horas mensuales no trabajadas pero remuneradas para que las dediquen a su función representativa.

**No se imputará al crédito horario sindical** y se considerará trabajo efectivo el tiempo dedicado a:

- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- Acompañar a los Inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas a los centros de trabajo.
- Las visitas que realicemos a los puestos de trabajo cuando se produzcan daños en la salud de los trabajadores para conocer las circunstancias de los mismos.
- El tiempo dedicado a la formación específica que nos debe facilitar el empresario como delegado de prevención.

## **FORMACIÓN**

El art. 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece como otra garantía de los delegados de prevención el **dotarles de los medios y la formación en materia preventiva** que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

## **SIGILO PROFESIONAL**

**Deben guardar sigilo profesional** respecto a aquellas informaciones a las que tuviesen acceso como consecuencia de su labor de representación en la empresa. No utilizar ningún documento entregado por la empresa fuera del ámbito de la misma y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

## **DEBES SABER...**

Como Delegado de Prevención tendrás que usar conceptos con los que es posible aún no estés muy familiarizado. A continuación te explicamos algunas cuestiones esenciales que te pueden ser de utilidad.

### **1. LA EVALUACIÓN DE RIESGOS.**

Es el documento donde se identifican y cuantifican los riesgos que afectan a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y que no han podido ser evitados, así como las medidas que son necesarias para su control.

Hay que **evaluar todos y cada uno de los puestos de trabajo** que hay en la empresa, teniendo en cuenta el número de trabajadores, las condiciones de los mismos, actividad a la que se dedica la empresa y personal especialmente sensible.

Las evaluaciones de riesgos deben contener unos mínimos, aunque una prioridad es que todos los puestos de trabajo, estén reflejados en ella, concretando todas las funciones, máquinas, elementos y sustancias a las que el trabajador esté expuesto.

Todas las empresas desde el mismo momento en que comienzan su actividad productiva, deben realizar la preceptiva Evaluación Inicial de Riesgos. La evaluación de riesgos debe ser revisada:

- En caso de producirse daños a la salud.
- Cuando con ocasión de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas tomadas sean insuficientes.
- En caso de que las actividades preventivas sean inadecuadas o insuficientes.
- Siempre que cambien sustancialmente las condiciones de trabajo.
- Revisión periódica cuando se acuerde entre la parte social y empresarial de la empresa.
- Revisiones determinadas en normativa específica, maquinaria, electricidad, gas, etc.