

# Manual

de actuación para  
Delegados/as de  
Prevención



FINANCIADO POR:

EI2017-0004



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



# Índice

1. Introducción **7**
2. Obligaciones y derechos en materia de PRL **12**
  - 2.1. Obligaciones empresariales que afectan a todos los trabajadores **14**
  - 2.2. Obligaciones empresariales respecto a colectivos concretos **22**
3. Derechos de información, consulta y participación **26**
  - 3.1. Derecho de información **26**
  - 3.2. Derecho de consulta **29**
  - 3.3. Derecho de participación y representación **33**
4. El delegado de prevención **36**
  - 4.1. Concepto **36**
  - 4.2. Elección y designación **37**
  - 4.3. Competencias **38**
  - 4.4. Facultades **41**
  - 4.5. Garantías **47**
  - 4.6. Sigilo profesional **49**
  - 4.7. Crédito horario **50**
  - 4.8. Formación **52**
5. El comité de seguridad y salud **54**
  - 5.1. Concepto y composición **54**
  - 5.2. Constitución **56**
  - 5.3. Competencias **58**
  - 5.4. Facultades **60**
6. ¿Cómo actuar en caso de accidente de trabajo? **62**
  - 6.1. Concepto de accidente de trabajo **62**
  - 6.2. ¿Contingencia común o profesional? **63**
  - 6.3. Obligaciones de la empresa en caso de accidente de trabajo **64**
  - 6.4. Actuación del delegado de prevención en caso de accidente de trabajo **66**

- 6.5. Actuación del trabajador en caso de accidente laboral **68**
- 6.6. Incidente laboral **70**
- 7. La inspección de trabajo y Seguridad Social **71**
  - 7.1. ¿Cómo realizar una denuncia ante la ITSS? **72**
  - 7.2. ¿En qué consisten los requerimientos que la ITSS practica a las empresas? **74**
  - 7.3. Posibles infracciones administrativas por incumplimientos en materia de PRL **75**
- 8. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social **79**
  - 8.1. ¿Cómo hacer una reclamación ante tú mutua? **80**
  - 8.2. ¿Cómo actuar en caso de desacuerdo en el alta médica emitida por el facultativo de la mutua? **81**
  - 8.3. ¿Cómo solicitar un cambio de contingencia? **82**
  - 8.4. Prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural **84**
  - 8.5. Subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave **86**
- 9. Acción sindical de los delegados de prevención de UGT **88**
- 10. Retos a los que se enfrentan los delegados de prevención **92**
- 11. Modelos **99**
  - 11.1. Solicitud a la empresa de documentación preventiva **99**
  - 11.2. Solicitud a la empresa de realización/revisión de evaluación de riesgos laborales e información a trabajadores **100**
  - 11.3. Solicitud a la empresa/servicio de prevención de actuación en materia preventiva **101**
  - 11.4. Comunicación a la empresa de las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y propuestas de mejora **102**
  - 11.5. Reclamación de un mayor nivel de consulta y participación **103**
  - 11.6. Modelo de reclamación de formación preventiva para los trabajadores **104**

- 11.7. Solicitud de realización de vigilancia de la salud **105**
- 11.8. Comunicación a la empresa de constitución del comité de seguridad y salud **106**
- 11.9. Acta de constitución del comité de seguridad y salud **107**
- 11.10. Comunicación de asistencia al comité de seguridad y salud de un asesor/técnico externo **108**
- 11.11. Solicitud de ampliación del orden del día en reuniones del comité de seguridad y salud **109**
- 11.12. Solicitud de convocatoria extraordinaria del comité de seguridad y salud **110**
- 11.13. Propuesta de reglamento del funcionamiento del comité de seguridad y salud **111**
- 11.14. Modelo de denuncia ante la inspección de trabajo y seguridad social **114**
- 11.15. Modelo del informe del delegado de prevención **115**
- 11.16. Comunicación del acuerdo de paralización de la actividad ante la autoridad laboral **116**
- 11.17. Comunicación del acuerdo de paralización de la actividad ante la empresa **117**
- 12. Normativa de referencia **118**
- 13. Bibliografía **121**

EDITA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME

Blanca Impresores S.L.

Depósito Legal: M-16513-2019

*En la redacción del Manual el uso del masculino hace referencia a personas de ambos sexos. La redacción no tiene intención discriminatoria, sino que se ha buscado la facilidad de lectura del texto.*



## **ABREVIATURAS**

**art.:** Artículo

**ITSS:** Inspección de Trabajo y Seguridad Social

**LET:** Ley del Estatuto de los Trabajadores

**LISOS:** Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

**LPRL:** Ley de Prevención de Riesgos Laborales

**PRL:** Prevención de Riesgos Laborales

## 1. INTRODUCCIÓN

En el mercado de trabajo actual, en el que se están produciendo cambios rápidos en las formas de organización del trabajo, es esencial la figura del delegado de prevención, creada hace más de 20 años, con la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, para garantizar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La realidad es que se está produciendo un incremento del número de accidentes de trabajo en nuestro país, en comparación con los años de la crisis económica. El índice de incidencia de los accidentes con baja ocurridos durante la jornada registrado para 2017, aumentó en un 15% en comparación con el registrado en 2012. Además resaltar que el número de accidentes laborales con baja durante la jornada laboral igualmente aumentó en más de 100.000 en el mismo periodo de tiempo, lo que supone un espectacular incremento del 26%.

Las causas de estos accidentes son ampliamente conocidas, los accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral son principalmente originados por sobreesfuerzos físicos sobre el sistema musculo esquelético y golpes. Por otro lado, los accidentes mortales en jornada laboral son debidos a infartos, derrames cerebrales y accidentes de tráfico. Ante este incremento de la siniestralidad, la propia

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 pone en evidencia la existencia de *“una relación directa entre el grado de implicación de los empresarios y trabajadores y los niveles de seguridad y salud en las empresas. A mayor implicación, mejores condiciones de trabajo”*<sup>1</sup>.

Nuestro ordenamiento jurídico establece una serie de obligaciones a los empresarios para que garanticen la seguridad y salud de sus trabajadores. En el otro lado de la balanza, los trabajadores deben colaborar con el empresario según las indicaciones y orientaciones de este último, de cara a prevenir los riesgos laborales presentes en su puesto de trabajo. A la hora de gestionar los riesgos laborales es importante que la opinión de los trabajadores sea tenida en consideración, ya que son los que día a día se enfrentan con estos riesgos y conocen perfectamente cómo les afectan. Debido a esto, *“los centros de trabajo en que los trabajadores contribuyen activamente en materia preventiva suelen presentar niveles inferiores de riesgo y de siniestralidad laboral”*<sup>2</sup>.

La participación en materia preventiva debe ir más allá de lo legalmente establecido, debe ser parte de la cultura

---

<sup>1</sup> INSHT: *“Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020”*. INSHT. P. 35.

<sup>2</sup> EU-OHSA: *“Participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo. Una guía práctica”*. EU-OHSA. p. 6.



empresarial. Los empresarios deberían fomentar la participación activa de los trabajadores a todos los niveles, para que se sientan implicados, escuchados y tenidos en cuenta. Los trabajadores, en la medida de sus posibilidades, deberían adoptar una actitud proactiva, aprovechando su experiencia y conocimiento tanto de su puesto de trabajo como de sus funciones. Para garantizar una participación fluida y efectiva, la base es el dialogo constante respecto de los temas preventivos.

Los lugares de trabajo en los que existe representación de los trabajadores, son más seguros, igualmente así lo demuestran las conclusiones obtenidas de la II Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER 2): *“En los lugares de trabajo en los que existe representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo hay más probabilidades de que la dirección asuma un compromiso con la seguridad y la salud, y de que se adopten medidas preventivas para abordar tanto los riesgos laborales en general como los riesgos psicosociales en particular”*<sup>3</sup>.

La gestión participada de los riesgos laborales entre la dirección empresarial junto con la representación de los trabajadores, deriva en unas mejores condiciones de seguridad y

---

<sup>3</sup> EU-OHSA: *“Conocer la gestión en el lugar de trabajo de la seguridad y la salud, los riesgos psicosociales y la participación de los trabajadores, con la ayuda de ESENER”*. EU-OHSA. p. 1.

salud para toda la plantilla. Para conseguir que la participación, por parte de los delegados de prevención, sea eficaz es necesario que sean apoyados de manera constante, a través de formación, asistencia adecuada “y la asignación de un papel activo y reconocido en la gestión ordinaria de la seguridad y salud, tanto en lo que se refiere a los riesgos tradicionales como a los psicosociales”<sup>4</sup>.

En España, los datos de representación obtenidos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 indican que “más de dos tercios de los asalariados españoles que trabajan en centros de 10 o más empleados cuentan con un representante legal. Un porcentaje algo menor dispone de un representante específico para las cuestiones de seguridad y salud”<sup>5</sup>.

Desde la Unión General de Trabajadores ofrecemos nuestro apoyo incondicional a todos los representantes de los trabajadores, que mediante su labor, trabajan para alcanzar mejoras en las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, las cuales repercuten de forma muy favorable entre la plantilla.

---

4 EU-OHSA: “Conocer la gestión en el lugar de trabajo de la seguridad y la salud, los riesgos psicosociales y la participación de los trabajadores, con la ayuda de ESENER”. EU-OHSA. p. 7.

5 INSST. “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015”. INSST. p. 60.

Como forma de ayuda a los delegados de prevención en su labor diaria, desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, hemos elaborado este manual. Solamente a través del conocimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales llevarán, a cabo una labor eficaz como representantes de los trabajadores encargados de las labores en materia de seguridad y salud laboral.

El manual realiza un repaso por las obligaciones empresariales incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y los derechos de los trabajadores, haciendo hincapié en los de información, consulta y participación y sobre todo en las funciones y competencias de los delegados de prevención. Para finalizar ofrecemos un listado de legislación básica en materia de prevención de riesgos laborales, así como una serie de modelos adaptables a la realidad de cada centro de trabajo.

Cada día fallecen dos trabajadores simplemente por el hecho de intentar ganarse la vida, tenemos que acabar con esta lacra social y para ello es necesario que las Administraciones, Empresarios y Trabajadores aunemos nuestros esfuerzos. Debemos hacer de la seguridad y salud en el trabajo una prioridad.

## **2. OBLIGACIONES Y DERECHOS EN MATERIA DE PRL**

*“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”* de esta manera comienza el art. 14 LPRL. A partir de este derecho se articulan una serie de obligaciones aparejadas del empresario y las Administraciones Publicas respecto del personal a su servicio.

Ahora bien, no se puede dejar de recordar que los trabajadores también tienen obligaciones en materia de prevención de riesgos, como así se indica en el art. 29 LPRL. La primera de sus obligaciones es velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y la de otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Para ello, deberán cooperar con el empresario y contribuir al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, según las indicaciones del empresario, sus posibilidades y conocimiento, cumpliendo las siguientes disposiciones:

- hacer un uso adecuado las maquinas, herramientas, sustancias, u otros medios con los que realicen su actividad,
- usar correctamente los equipos o medios de protección, de acuerdo con las instrucciones recibidas del empresario,
- no dejar fuera de servicio y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes,

- poner en conocimiento de su superior jerárquico y de los trabajadores designados para realizar acciones en materia preventiva o al servicio de prevención, sobre cualquier situación que pueda conllevar riesgos para la salud de los trabajadores.

De la otra parte, pasamos a concretar las obligaciones en materia preventiva del empresario. Según el art. 14.2 LPRL: “El empresario realizara la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores”.

En concreto, el empresario debe cumplir con las siguientes obligaciones, las cuales afectan a todos los trabajadores de la empresa:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Información, consulta y participación.
- Formación de los trabajadores.
- Medidas de emergencia.
- Vigilancia de la salud.

Además, la LPRL recoge una serie de obligaciones para el empresario, en sus arts. 25, 26, 27 y 28, que afectan a colectivos concretos, para garantizar una correcta protección de su seguridad y salud:

- Trabajadores especialmente sensibles.
- Mujeres embarazadas o en situación de parto reciente.
- Trabajadores menores de edad.
- Trabajadores temporales.

## **2.1. OBLIGACIONES EMPRESARIALES QUE AFECTAN A TODOS LOS TRABAJADORES**

A continuación se revisarán las obligaciones del empresario que vienen recogidas en la LPRL, a excepción de las referidas a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, que se detallan en mayor profundidad en el apartado 3 del presente manual, la formación en materia preventiva incluida en el apartado 4.8 y lo establecido en caso de riesgo grave o inminente, incluido en el apartado 4.4 Facultades del delegado de prevención.

### **PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE RIESGOS PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA**

El art. 16 LPRL regula el contenido del plan de prevención de riesgos laborales, el cual incluye tanto la evaluación de riesgos como la planificación de la actividad preventiva en la que se debe reflejar la estructura organizativa, los responsables, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo las distintas actuaciones en materia preventiva.

La evaluación de riesgos se define en el art. 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención como *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adaptarse.”*

Deberá realizarse una evaluación inicial que tenga en cuenta *“la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos”* (art. 16.2 LPRL). Esta evaluación debe realizarse igualmente para la elección de los equipos de trabajo, sustancias y preparados químicos y para el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

El contenido de la evaluación de riesgos debe ser:

- Identificación del puesto de trabajo
- Riesgos del puesto
- Trabajadores afectados
- Resultado de la evaluación
- Medidas preventivas a aplicar
- Alusión a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

La evaluación será válida siempre y cuando no cambien los elementos evaluados (puesto de trabajo, condiciones

laborales y condiciones personales del trabajador), en el caso que cambien alguno de los anteriores, deberá repetirse adaptándose a las nuevas circunstancias. También deberá repetirse cuando así lo establezca una disposición específica y *“cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de controles periódicos, incluida la vigilancia de la salud, que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes”* (art. 6 Reglamento de los servicios de prevención).

El empresario debe consultar a los delegados de prevención sobre el método con el que se va a llevar a cabo la evaluación de riesgos y una vez realizada la evaluación les consultará sobre las posibles medidas preventivas a implantar. Recordar que los delegados de prevención podrán acompañar a los técnicos mientras realizan la evaluación de riesgos.

Recordar que en caso que los delegados de prevención observéis deficiencias preventivas en vuestro centro de trabajo, podéis comunicarlo a la empresa, aportando posibles soluciones para que sean tenidas en cuenta. Disponéis de los siguientes modelos orientativos: 11.3 Solicitud a la empresa/servicio de prevención de actuación en materia preventiva y 11.4 Comunicación a la empresa de las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y propuestas de mejora.

Además podéis reclamar a la empresa la realización de la



evaluación en caso que no se haya llevado a cabo. También podéis reclamar la revisión de la misma, por ejemplo, en caso de accidente laboral. Podéis utilizar el modelo 11.2 Solicitud a la empresa de realización/revisión de evaluación de riesgos laborales e información a trabajadores.

Es importante que los delegados de prevención conozcáis que es obligación del empresario evaluar los riesgos psicosociales en la empresa, al igual que el resto de los riesgos laborales. La evaluación de riesgos la debe realizar un técnico superior con la especialidad en psicología. Para la elección del método a utilizar, se deberá contar con la participación de los trabajadores. Tras la realización de la evaluación de riesgos psicosociales se tendrán que implantar las medidas preventivas preceptivas.

Si los resultados derivados de la evaluación de riesgos lo hicieran necesario, el empresario deberá realizar la planificación de la actividad preventiva, en la que se incluirán aquellas medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos que hayan sido puestos de manifiesto por la evaluación de riesgos, indicando los plazos y responsables para su ejecución, así como los medios humanos y materiales necesarios (art. 16.2 b) LPRL).

Para completar el círculo de la gestión de la prevención en la empresa, la LPRL establece que *“el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de las mismas”* (art. 16.2 b) LPRL).

El contenido del plan de prevención será el siguiente (art 9.1 Reglamento de los servicios de prevención):

- Actividades preventivas derivadas de la evaluación.
- Medidas de emergencia y evacuación.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Formación e información de los trabajadores en materia preventiva.
- Coordinación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

La planificación de la actividad preventiva tiene una duración temporal determinada, debiendo incluir las distintas fases y prioridades para llevarla a cabo, dependiendo de la gravedad de los riesgos y el número de trabajadores afectados por los mismos, así como los elementos para su seguimiento y control.

## **MEDIDAS DE EMERGENCIA**

El art. 20 LPRL incluye el deber del empresario de *“analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de:*

- *primeros auxilios,*
- *lucha contra incendios*
- *y evacuación de los trabajadores”.*

Para ello deberá tener en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa y si existe presencia de personas ajenas a la propia empresa. El empresario tiene que designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas, el cual deberá:

- *“poseer la formación necesaria,*
- *ser suficiente en número*
- *y disponer del material adecuado”.*

Es necesario que el empresario compruebe de forma periódica el correcto funcionamiento de las medidas de emergencia adoptadas, por ejemplo mediante la realización de simulacros. Además deberá organizarse con servicios externos a la empresa en materia de:

- Primeros auxilios.
- Asistencia médica de urgencia.
- Salvamento y lucha contra incendios.

## **VIGILANCIA DE LA SALUD**

La vigilancia de la salud de los trabajadores viene recogida en el art. 22 LPRL. El empresario deberá garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores (independientemente del tipo de contrato) en función de los riesgos a

los que estén expuestos, por lo tanto el interés es estrictamente laboral. Ahora bien, este derecho de los trabajadores es voluntario salvo para las siguientes excepciones, previo informe de los representantes de los trabajadores:

- *“Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.*
- *Para verificar si el estado de la salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para terceros.*
- *Cuando así venga establecido en una disposición legal”.*

La vigilancia de la salud guardará el derecho a la intimidad y a la confidencialidad. El empresario no tendrá acceso a los resultados del reconocimiento médico, únicamente podrán acceder a ellos el propio trabajador, el personal médico, las autoridades sanitarias y quienes el trabajador autorice de forma expresa. Los resultados no podrán ser utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El incumplimiento de estos preceptos está catalogado como infracción muy grave en el art. 13.5 LISOS.

La vigilancia de la salud se realizará de manera periódica, será gratuita para los trabajadores y el empresario será el encargado de disponer los medios necesarios para que se lleve a cabo, normalmente a través de un concierto para su realización por medios ajenos a la empresa.

Como se enunció al comienzo de este apartado, la vigilancia de la salud deberá ser específica a los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores, por lo tanto no será suficiente con la realización de pruebas genéricas y será distinta para los distintos grupos de trabajadores de la empresa (siempre que estén expuestos a diferentes riesgos laborales). Por último, la vigilancia de la salud deberá realizarse:

- Tras la incorporación al trabajo o tras la asignación de nuevas tareas con nuevos riesgos para la seguridad y salud.
- Tras una larga ausencia del puesto de trabajo por motivos de salud.
- Periódicamente para evaluar si los riesgos laborales están afectando a la salud de los trabajadores.
- Posteriormente a la finalización de la relación laboral, en aquellos casos en que la naturaleza de los riesgos a los que estuvo expuesto el trabajador lo haga necesario. (por ejemplo el amianto).

En caso que el empresario no ofrezca la posibilidad de realización de vigilancia de la salud, los delegados de prevención debéis reclamarla. Disponéis de la Solicitud de realización de la vigilancia de la salud, en el apartado 11 del presente manual, únicamente deberéis adaptarlo.

## 2.2. OBLIGACIONES EMPRESARIALES RESPECTO A COLECTIVOS CONCRETOS

Son considerados trabajadores especialmente sensibles (art. 25 LPRL), aquellos que presenten una mayor sensibilidad a los riesgos derivados del trabajo, debido a:

- Características personales o estado biológico conocido.
- Situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, reconocida.

En estos supuestos, el empresario no podrá emplearlos en los puestos de trabajo que constituyan un riesgo para sí mismos, para otros trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa y además deberá tener en cuenta en las evaluaciones *“los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”*.

El art. 26 LPRL incluye medidas para la protección tanto de la mujer embarazada como del feto o recién nacido. En la evaluación de riesgos deberán ser determinados *“la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes,*

*procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto*". Si la evaluación indica que existe riesgo para las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia natural, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias a través de la adaptación del:

Además de la adaptación del tiempo de trabajo y del puesto de trabajo, por ejemplo en los casos de nocturnidad y turnicidad, el empresario deberá observar lo siguiente, para garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural:

- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, siempre previo aviso al empresario y justificación. (art. 37.3 f) LET).
- En caso de no ser posible la adaptación del puesto de trabajo, se asignará a la trabajadora un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado (manteniendo la misma retribución). Para ello *"el empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos"*.
- Si no es posible asignar a la trabajadora a un puesto alternativo libre de riesgos, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural. (art. 45.1 d) LET).

En el art. 27 LPRL incluye las consideraciones que debe tener en cuenta el empresario para proteger a los trabajadores menores de edad de los riesgos laborales, debido a su *“falta de experiencia, su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y a su desarrollo todavía incompleto”*.

Puesto de trabajo  
(nocturnidad y  
turnicidad)

Tiempo de trabajo

El empresario deberá informar, tanto al trabajador como a sus padres o tutores, de los resultados de la evaluación de riesgos y de las medidas preventivas específicas adoptadas para garantizar su seguridad y salud. Remarcar en este sentido que existen limitaciones a la contratación de trabajadores menores de 18 años en trabajos de especial riesgo (Decreto de 26 de julio de 1957 derogado parcialmente en lo relativo al trabajo de las mujeres).

Por último, debemos hacer referencia al art. 28 LPRL, que incluye la regulación en materia de prevención de riesgos laborales que afecta a los trabajadores temporales. Este artículo pretende garantizar el mismo nivel de protección de los trabajadores temporales que de los trabajadores



indefinidos, para ello establece una serie de obligaciones a las que debe dar cumplimiento el empresario:

- Información a los trabajadores con carácter previo al inicio de actividad, sobre los riesgos a los que van a estar expuestos.
- Formación a los trabajadores, suficiente y adecuada sobre los riesgos a los que van a estar expuestos, teniendo en cuenta la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales que pudieran ser necesarias.
- Vigilancia periódica de la salud.
- Informar al trabajador designado para ocuparse de los temas preventivos o al servicio de prevención de la incorporación de trabajadores temporales.
- En caso de cesión de trabajadores por parte de una ETT. Será esta última la responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud. La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores de la adscripción de trabajadores de ETT. Los trabajadores cedidos por la ETT podrán dirigirse a estos representantes para el ejercicio de los derechos establecidos en la LPRL.

### 3. DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

#### 3.1. DERECHO DE INFORMACIÓN

El art. 18 LPRL establece que el empresario deberá garantizar que los trabajadores reciban la información relacionada con:

- *“Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.*
- *Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*
- *Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto” en el art. 20 LPRL sobre medidas de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.*

El empresario facilitará toda esta información a los trabajadores, a través de sus representantes, en el caso de que la empresa cuente con ellos. Además, deberá informar de forma individualizada a cada trabajador sobre *“los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos”*.

Dicho lo anterior, el empresario deberá informar acerca de:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Planes de formación en materia preventiva.
- Organización de la actividad preventiva.
- Protocolos médicos a utilizar durante la vigilancia de la salud.
- Conclusiones de la vigilancia de la salud.
- Fichas técnicas de seguridad de maquinaria.
- Fichas de seguridad de productos o sustancias químicas.
- Planes de emergencia.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja.
- Incorporación de trabajadores cedidos por ETT's.
- Requerimientos de la ITSS.
- Información relativa a la coordinación de actividades empresariales.
- ...

Es cierto que la LPRL no indica el momento de facilitar la información, pero como criterio general podemos decir que esta será facilitada tanto al inicio de la prestación laboral como cuando varíe su contenido. Lo ideal será que esta información sea facilitada por escrito a los delegados de prevención, acompañada de explicaciones de los documentos facilitados.

Debido a las discrepancias sobre el grado de acceso a la información preventiva por parte de los delegados de prevención, la ITSS decidió adoptar el Criterio Técnico sobre el derecho de los Delegados de Prevención al acceso a la información preventiva, CT-43/2005 de la ITSS, en el que establece orientaciones para facilitar las decisiones que han de tomar los Inspectores de Trabajo, en caso de discrepancias entre empresarios y representantes de los trabajadores respecto de este asunto.

Recordar que no es suficiente con que el empresario, de forma unilateral, declare como “confidencial” cierta información, sino que *“desde un plano objetivo efectivamente lo sea”*.<sup>6</sup>

Además la empresa debe comunicar expresamente el carácter confidencial de la información, para que sobre ella recaiga el deber de sigilo profesional, en este caso, sobre los delegados de prevención<sup>7</sup>.

Cabe resaltar que sí existen ciertas limitaciones en el acceso a información en los casos de:

- *“Datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores de carácter personal.*

---

<sup>6</sup> Sentencia de Tribunal Constitucional nº 213/2002, Sala 1ª, de 11 de Noviembre.

<sup>7</sup> Directiva 2002/14/CEE de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la consulta e información de los trabajadores en la Comunidad Europea.

- *Datos que puedan comprometer el secreto comercial o industrial.*
- *Datos que puedan comprometer la seguridad de las personas o instalaciones.*
- *Datos que puedan comprometer la seguridad patrimonial.”<sup>8</sup>*

En los tres últimos casos, la falta de entrega de copia de información a los delegados de prevención, deberá ser motivada por parte de la empresa, comunicando expresamente el carácter confidencial y reservado de la información afectada por el deber de sigilo.

Si los delegados de prevención observáis una falta evidente de información en materia preventiva por parte del empresario podéis solicitarla adaptando el modelo 11.1 Solicitud a la empresa de documentación preventiva.

### **3.2. DERECHO DE CONSULTA**

Según el art. 33 LPRL, “*El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación*” sobre las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo. Concretamente deberá consultar a los delegados de prevención sobre las siguientes cuestiones:

---

<sup>8</sup> ITSS, “*Criterio Técnico sobre el derecho de los Delegados de Prevención al acceso a la información preventiva, CT-43/2005*”. P.6.

Como aclaración, mencionar que el empresario debe consultar a los delegados de prevención acerca de la forma de organización de la actividad preventiva en la empresa, es decir, la designación de un trabajador a cargo de la prevención de riesgos laborales o recurrir a un servicio de prevención propio o ajeno.



Igualmente, los delegados de prevención deberán ser consultados acerca del desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos laborales, esto incluye sin lugar a dudas, la consulta acerca de los distintos métodos para la elaboración de la evaluación de riesgos laborales o la identificación de los factores de riesgo a ser evaluados. Tras la obtención de los resultados de la evaluación de riesgos, el empresario deberá volver a consultar a los delegados de prevención

acerca de las posibles medidas a implantar para corregir las deficiencias identificadas.

Los planes formativos en materia preventiva también son motivo de consulta a los delegados de prevención, pudiendo estos opinar acerca de la duración de los mismos, contenidos, objetivos, número de asistentes, calendario de celebración, etc.

Las consultas a los delegados de prevención deben ser con carácter previo a la toma de decisiones. Si el empresario “consulta” con posterioridad a la toma de decisiones, no está realizando una autentica consulta, sino una mera labor informativa, que impide, en todo caso, que el delegado ejerza su derecho de participación otorgado por la Ley.

Ahora bien, una vez el empresario procede a consultar a los delegados de prevención, existe un plazo establecido legalmente para emitir contestación. Según el art. 36.3, los informes emitidos por los delegados de prevención, sobre las consultas, realizadas por el empresario, sobre las cuestiones enumeradas anteriormente, *“deberán elaborarse en un plazo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.”*



Los delegados de prevención debéis ser consultados por el empresario acerca de temas preventivos, en el caso que la consulta no se realice por parte del empresario podéis reclamarla con el modelo 11.5 Reclamación de un mayor nivel de consulta y participación. En caso que sí seáis consultados, debéis emitir un informe con vuestra opinión al respecto en el plazo de 15 días, para ello os presentamos un modelo adaptable que podéis utilizar como plantilla de informe 11.15 Modelo del informe del delegado de prevención.

### **3.3. DERECHO DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN**

La LET, en su art. 19 garantiza la participación de los trabajadores, a través de sus representantes, en la inspección y control de las medidas de seguridad e higiene, permitiéndoles igualmente el requerimiento por escrito al empresario, para la adopción de las medidas preventivas necesarias en caso de *“que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente”*. Por otra parte, el art. 64.7 apartado a) LET, establece como competencia del comité de empresa la *“vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa”*.

Ya concretamente, en materia de seguridad y salud en el trabajo, el art. 34 LPRL otorga a los representantes de los trabajadores y a los delegados de prevención (en empresas

de seis o más trabajadores) “*el derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo*”. Siendo su ámbito de participación amplio, tanto en cuanto, la prevención de riesgos laborales debería estar integrada en todos los niveles de la empresa.

La Ley crea la figura del delegado de prevención, dotándole de competencias, facultades y garantías, encomendándole las labores de participación y representación de los trabajadores frente a la empresa. Igualmente, crea un órgano para tratar temas preventivos, el Comité de Seguridad y Salud, para las empresas de más de 50 trabajadores. Ambas figuras son los canales para la consulta y participación efectiva de los trabajadores.

Como ejemplo del derecho a participación de los delegados de prevención, mencionar la facultad de los mismos, de proponer al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud, la adopción de medidas de carácter preventivo. Pues bien, es importante resaltar que según el art. 36.4 “*La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, propuestas por el delegado de prevención, deberá ser motivada*”. De esta manera la Ley pretende garantizar el derecho a participación de los representantes de los trabajadores.

Otra forma de participación de los delegados de prevención, es la de informar al empresario de aquellos incidentes o situaciones no seguras que pudieran derivar en accidentes laborales, proponiendo medidas correctivas para solventar las deficiencias, así mismo, también existe la posibilidad de que propongan el desarrollo de actividades de concienciación sobre seguridad y salud en el trabajo, en el que se incluya a todos los integrantes de la empresa.

Las formas de participación son muy amplias y variadas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. La participación de los trabajadores en el diseño, implantación y seguimiento del sistema preventivo es indispensable para que este sea eficaz. Ahora bien, para conseguir una participación efectiva de los delegados de prevención es importante el tipo de liderazgo presente en la empresa. Lo ideal sería un liderazgo de estilo democrático y participativo, en el que sea tenida en cuenta la opinión de los trabajadores en las decisiones de la empresa respecto a los temas sobre seguridad y salud laboral.

## 4. EL DELEGADO DE PREVENCIÓN

### 4.1. CONCEPTO

La LPRL incluye en su art. 35.1 la figura del delegado de prevención: *“Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”*.

Por lo tanto, los delegados de prevención trabajan por conseguir mejoras en las condiciones de seguridad y salud en el medio ambiente laboral, condiciones que pueden afectar tanto a la salud física como psíquica de los trabajadores. A través de su trabajo y mediante la acción sindical, tratarán de fomentar una auténtica cultura preventiva entre los trabajadores y empresarios. A través de los delegados de prevención se canalizarán los derechos de los trabajadores de información, consulta y participación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y velarán por el correcto cumplimiento de las obligaciones empresariales.

## 4.2. ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN

La LPRL establece que “*los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal*” (art.35.2 LPRL), además a través del convenio colectivo, podrán establecerse otros sistemas de designación, “*garantizando siempre que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores*” (art. 35.4 LPRL).

Nº de trabajadores	Nº delegados de prevención
De 6 a 30	1 (delegado de prevención = delegado de personal)
De 31 a 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7
De 4001 en adelante	8

Para determinar el número de delegados de prevención a designar se utilizan las mismas normas de cómputo de trabajadores que para la determinación del número de los representantes de los trabajadores.

Según la Disposición adicional cuarta de la LPRL, *“En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del delegado de prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales delegados”* su labor se extenderá hasta que los trabajadores reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder elegir a los representantes de personal.

### 4.3. COMPETENCIAS

La LPRL, en su art. 36.1 atribuye a los delegados de prevención las siguientes competencias:



\*Las decisiones que debe consultar el empresario a los delegados de prevención vienen referidas en el apartado del presente manual: 3.2 Derecho de consulta.

Colaborar con la dirección de empresa en la mejora de la acción preventiva: Los delegados de prevención tienen el derecho, pero también el deber, de colaborar tanto con el empresario, como con los mandos intermedios para incluir mejoras en la acción preventiva. A través de esta competencia, los delegados de prevención pueden expresar tanto sus opiniones, como las de los trabajadores, así como implicarse en los asuntos preventivos de la empresa.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales: por ejemplo, ofreciéndose a colaborar en la selección de los EPIS, recogiendo sugerencias de los trabajadores sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, animando a los compañeros a notificar las situaciones poco seguras que se den en su centro de trabajo, etc.

Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 LPRL, entre ellas se encuentran las siguientes:

- Planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
- Organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.
- Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

- Los procedimientos de información y la documentación sobre las obligaciones empresariales.
- Formación en materia preventiva.
- Otras acciones con efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Tras la consulta del empresario sobre los temas anteriores, los delegados de prevención deberán elaborar un informe al respecto con sus opiniones y aportaciones, en el plazo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando se aborden las medidas a adoptar en caso de prevención de riesgos inminentes. En el caso de no emitirse informe en los plazos establecidos, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales: por ejemplo, notificando a la empresa todos aquellos incidentes de los que se tenga constancia o aquellas condiciones de trabajo que pudieran resultar peligrosas o derivar en accidentes, pudiendo aportar propuestas de mejora.

Para que podáis desarrollar vuestras competencias de forma eficaz, en el apartado 11. Modelos, del presente manual disponéis de una serie de ejemplos adaptables a la realidad de vuestra empresa que podéis utilizar.



## 4.4. FACULTADES

La LPRL atribuye a los delegados una serie de facultades para el correcto y efectivo ejercicio de sus competencias, se incluyen en el art. 36.2 LPRL y son las siguientes:

-  Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, así como a los Inspectores de Trabajo en las visitas al centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa en pRL, pudiendo formular aportaciones ante ellos.
-  Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo para el ejercicio de sus funciones. (Con limitaciones en los casos indicados en el apartado 3 I Derecho de Información).
-  Recibir del empresario la información obtenida de los encargados de las actividades preventivas de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.
-  Ser informados por el empresario sobre los daños a la salud de los trabajadores tras haber tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
-  Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el procedimiento productivo.
-  Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud.
-  Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.

Fuente: Art.36.2 LPRL

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, así como a los Inspectores de Trabajo en las visitas al centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa en prl, pudiendo formular aportaciones ante ellos.

Esta facultad de los delegados de prevención es esencial para garantizar el desarrollo de la competencia de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en materia preventiva. Los delegados de prevención podrán acompañar a los técnicos de prevención a la hora de realizar cualquiera de las evaluaciones de riesgos laborales, deberán ser informados y consultados acerca de la periodicidad, tipo de mediciones, cuestionarios, estudios complementarios, etc.

Igualmente podrán acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen al centro de trabajo, pudiendo realizar aportaciones, por ejemplo en el caso que se hubieran modificado las condiciones de trabajo con motivo de la inspección. En el caso que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social no comunique su presencia en el centro de trabajo al Comité de Seguridad y Salud, al delegado de prevención o a los representantes de personal, conviene ponerlo en conocimiento de la propia Inspección de Trabajo.

2. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo para el ejercicio de sus funciones.
3. Recibir del empresario la información obtenida por este de los encargados de las actividades preventivas de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

Sobre estos puntos deberá tenerse en cuenta lo recogido en el apartado 3.1 sobre el derecho de los delegados de prevención de ser informados del presente manual, aparte del modelo 11.1 Solicitud a la empresa de documentación preventiva.

La falta de acceso a la información en materia preventiva es un problema recurrente entre los delegados de prevención. Ante esto podéis acudir a UGT para recibir asesoramiento al respecto.

4. Ser informados por el empresario sobre los daños a la salud de los trabajadores tras haber tenido conocimiento de ellos.

Esta facultad es imprescindible para que el delegado de prevención pueda actuar en caso de accidente de trabajo, así como para que pueda comprobar si hay incumplimientos en materia preventiva, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para

conocer las circunstancias de los mismos. El empresario deberá permitir la participación de los delegados de prevención en la investigación del accidente laboral realizando las aportaciones que consideren pertinentes.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

Los delegados de prevención tienen la facultad de acceso a cualquier zona del centro de trabajo para llevar a cabo su labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en materia preventiva, así como la correcta implantación de las medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos. La realización de estas visitas y el contacto con los trabajadores es una labor de acción sindical muy necesaria, es una de las formas de dar a conocer la labor del delegado de prevención entre los trabajadores y al mismo tiempo se obtiene información de las deficiencias preventivas que detectan los propios interesados.

6. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud.

Los delegados de prevención pueden solicitar al empresario que implemente acciones preventivas para la mejora de las condiciones de seguridad y salud, pudiendo

así mismo, realizar propuestas con el mismo objetivo. Recomendamos que las solicitudes y/o propuestas sean realizadas por escrito y con acuse de recibo, incluyendo la motivación de las mismas, legislación aplicable, plazos de ejecución, riesgos que se evitarían si se llevase a cabo la propuesta o solicitud, puestos de trabajo a los que afectarían, etc. Ofrecemos el modelo 11.4 Comunicación a la empresa de las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y propuestas de mejora.

En el caso de que el empresario no tenga en consideración las propuestas de carácter preventivo los delegados de prevención deberá motivarlo convenientemente. (art. 36.4 LPRL).

Además, los delegados de prevención pueden emitir informes acerca de aquellas cuestiones en materia preventiva sobre las que sean consultados por el empresario, con carácter previo a la adopción de decisiones en materia preventiva. Podéis utilizar el modelo 11.15 Modelo de informe del delegado de prevención, como plantilla para la elaboración de los informes pertinentes.

7. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.

Según el art. 21 LPRL, en caso de riesgo grave o inminente, el empresario tiene las siguientes obligaciones:

*"Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de dicho riesgo y de las medidas adoptadas a que deben adaptarse"*

*"Adoptar las medidas y dar las instrucciones para, que en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato su puesto de trabajo"*

*"Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera contactar con su superior, ante una situación de peligro grave o inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros, esté en condiciones de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro"*

En los casos en se aprecie una probabilidad seria y grave de accidente, el art. 19.5 LET, establece que los delegados de prevención podrán requerir por escrito al empresario para que adopte las medidas necesarias que hagan desaparecer el riesgo. Si la petición no fuera atendida en el plazo de cuatro días, los delegados de prevención se dirigirán a la autoridad competente.

Según el art. 21.2 LPRL, si el delegado detecta una situación de riesgo grave o inminente en el centro de trabajo, tiene la facultad de proponer paralizar la actividad al órgano de representación de los trabajadores. En el caso que no sea posible reunir de urgencia al órgano de representación del personal, los delegados de prevención, por decisión mayoritaria, podrán acordar la paralización de la actividad.

En el caso de decidirse la paralización de la actividad, deberá ser comunicado a la empresa y a la autoridad laboral. Esta última dispone de un plazo de 24 horas para ratificar o no la paralización.

Los delegados de prevención disponéis, en el presente manual, de dos modelos a este respecto, 11.16 Comunicación de acuerdo de paralización de la actividad ante la autoridad laboral y el 11.17 comunicación del acuerdo de paralización de la actividad ante la empresa.

## 4.5. GARANTÍAS

Las garantías de los delegados de prevención vienen recogidas en el art.37 LPRL, así como en los arts. 40.5 y 68 LET, pudiendo establecerse más a través del convenio colectivo. Esta serie de medidas garantizan que los delegados de prevención puedan ejercer sus funciones libremente, sin que puedan ser condicionados por presiones de la parte empresarial o de otros trabajadores.

Las garantías son las siguientes:

- *“Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.*

- *Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.*
- *No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación...* (Esta garantía de inmunidad no se hace extensiva a la exigencia de responsabilidades por acciones ajenas a sus funciones como delegado de prevención).  
Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.
- *Expresar, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.*
- *Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones o de representación” (art. 68 LET).*
- *Propuesta de paralización de la actividad empresarial, en caso de riesgo grave o inminente (art. 21 LPRL).*



- Recibir formación en materia preventiva para el correcto ejercicio de sus funciones. La formación debe ser proporcionada por el empresario y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos, repitiéndose periódicamente en caso necesario. (art. 37.2 LPRL).

## 4.6. SIGILO PROFESIONAL

Para dar cumplimiento al art. 18 LPRL sobre Información, consulta y participación de los trabajadores, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores estén debidamente informados en materia preventiva (más información en el apartado [3.1 Derecho de información](#) del presente manual). Es esencial que el empresario cumpla este deber de información a los delegados de prevención, para que puedan ejercer sus derechos de ser consultados y participar de los temas preventivos en la empresa (Capítulo V LPRL).

Ahora bien, ante el derecho a ser informados, los delegados de prevención presentan el deber de sigilo profesional, así lo establece el art. 37.3 LPRL, el cual remite a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 LET.

*“2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo profesional con*

*respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.”* Es preciso tener en cuenta que el deber de sigilo se extiende incluso tras la finalización del mandato y hasta que la información deje de ser calificada como confidencial o reservada, no pudiendo utilizar esta información para otros fines distintos para los que les fue entregada, ni fuera del ámbito empresarial.

De forma excepcional, la empresa no está obligada a comunicar la información relacionada con secretos industriales, financieros o comerciales *“cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica”* (art. 65.3 LET).

## **4.7. CRÉDITO HORARIO**

La disposición de crédito horario es una de las garantías de los delegados de prevención. El crédito horario sindical, incluido en el art. 68 LET es el siguiente:

<b>Crédito horario</b>	
<b>Hasta 100 trabajadores</b>	15 horas mensuales
<b>De 101 a 250 trabajadores</b>	20 horas mensuales
<b>De 251 a 500 trabajadores</b>	30 horas mensuales
<b>De 501 a 750 trabajadores</b>	35 horas mensuales
<b>Desde 751 trabajadores</b>	40 horas mensuales

Según la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015, el derecho a crédito horario no se genera durante el disfrute de las vacaciones.

No se computa dentro del crédito horario el tiempo destinado a:

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud o las convocadas por el empresario para tratar temas preventivos.
- El acompañamiento, durante las evaluaciones de riesgos, a los técnicos de prevención.
- Acompañamiento a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social durante la visita al centro de trabajo, o en los casos en los que el Inspector de Trabajo requiera al delegado de prevención en las dependencias de la Inspección.
- Ser informado por el empresario sobre los daños producidos a la salud de los trabajadores.
- Visita en caso de accidente de trabajo para conocer las circunstancias del mismo.
- Formación en materia preventiva.

## 4.8. FORMACIÓN

Según lo dispuesto en el art. 19 LPRL, el empresario debe garantizar que todos los trabajadores reciban formación en materia preventiva, independientemente de la modalidad de contratación. Esta formación deberá ser teórico-práctica, suficiente y adecuada a los riesgos presentes en su trabajo diario. La formación se diferencia de la información en que es un proceso de doble dirección, es decir, el mensaje debe llegar al trabajador y este debe haberlo comprendido. El trabajador tiene derecho a que se acredite su participación en la formación, así como el resultado obtenido.

La formación debe impartirse:

- en el momento de la contratación del trabajador,
- en el caso que se produzcan cambios en las funciones que desarrolla,
- cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo,
- en caso de que el trabajador desarrolle especial sensibilidad, presente secuelas de lesiones, etc.
- Si se detectan deficiencias en la evaluación de riesgos que puedan ser subsanadas mediante acciones formativas.

Ahora bien, en el caso de los delegados de prevención, el empresario además tiene la obligación de *“proporcionar los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios en el ejercicio de sus funciones.*

*La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.”* (art. 37.2 LPRL).

Como mínimo, los delegados de prevención, deberán recibir 30 horas de formación en materia preventiva, cuyo contenido está dispuesto en el Anexo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención. En el caso que los delegados de prevención pertenezcan a empresas recogidas en el Anexo I de dicho reglamento (que recopila las actividades peligrosas), la formación mínima será de 50 horas. Tanto el número de horas, como el contenido de la formación pueden ser mejorados a través del convenio colectivo. De igual forma que para el resto de los trabajadores, la formación deberá actualizarse cuando se modifiquen las condiciones de trabajo o se utilicen nuevas tecnologías o equipos.

En caso que el empresario no facilite formación a los trabajadores o a los propios delegados de prevención debéis reclamarlo, para ello se facilita el modelo 11.6 Modelo de reclamación de formación preventiva para los trabajadores, que podéis adaptar para cada caso.

## **5. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

### **5.1. CONCEPTO Y COMPOSICIÓN**

Según lo dispuesto en el art. 38 LPRL, el Comité de Seguridad y Salud es el órgano destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia preventiva. Este órgano es paritario (estará formado por igual número de representantes de la empresa que de delegados de prevención) y colegiado (los acuerdos se toman por mayoría).

En las empresas o centros de trabajo en los que haya 50 trabajadores o más se debe constituir este órgano, pudiendo participar en el mismo, con voz pero sin voto y siempre que así lo solicite alguna de las partes (no resulta admisible el derecho a veto):

- delegados sindicales,
- técnicos de prevención o responsables de prevención de la empresa,

- trabajadores de la empresa con ciertas cualificaciones o información respecto temas concretos que vayan a ser debatidos,
- técnicos en prevención ajenos a la empresa.

Para solicitar la asistencia de asesores a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud os ofrecemos el siguiente modelo: 11.10 Comité de asistencia al Comité de Seguridad y Salud de un Asesor/Técnico externo.

Según establece la LPRL, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes, por ejemplo en casos de accidentes graves, detección de enfermedades profesionales, casos de acoso laboral, etc.

En el presente manual disponéis de los modelos 11.11 Solicitud de ampliación del orden del día en reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y 11.12 Solicitud de convocatoria extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud.

En el caso de existir empresas con varios centros de trabajo en los que se haya constituido el Comité de Seguridad y Salud, es posible la creación del Comité Intercenros, mediante acuerdo con los trabajadores, a través del cual le serán atribuidas sus propias funciones.

En el caso de empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 50 trabajadores, las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán ejercidas por los delegados de prevención.

## **5.2. CONSTITUCIÓN**

Para constituir el Comité de Seguridad y Salud en primer lugar es necesario realizar una solicitud a la empresa, para que esta designe a sus representantes, los cuales integrarán este órgano. Posteriormente, y una vez nombrados todos los miembros, procede convocar la primera reunión del Comité en la que se recogerá en acta la constitución del mismo así como sus integrantes.

En una segunda reunión extraordinaria se procederá a la aprobación del reglamento de funcionamiento del propio Comité y serán elegidos las personas encargadas de ejercer de Presidente y Secretario.

El reglamento de funcionamiento del Comité podrá incluir:

- su composición,
- la participación de las personas no incluidas en su composición,
- las funciones tanto del Presidente como del Secretario,
- la periodicidad de las reuniones y forma de convocarlas, incluidas las extraordinarias,
- requisitos para adoptar acuerdos como por ejemplo



asistentes mínimos, clases de mayorías, etc.

- formato de las actas de las reuniones,
- funciones del Comité de Seguridad y Salud,
- forma de información a los trabajadores las actuaciones del Comité,
- medios para la puesta en marcha de las acciones,
- etc.

La LPRL no establece nada sobre los requisitos necesarios a incluir en el reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, esto provoca frecuentemente la ralentización en su funcionamiento, llegando incluso a su paralización. Si la parte empresarial fuera la responsable de esta paralización, esto constituiría vulneración del derecho de consulta y participación de los trabajadores pudiendo ser sancionados según el LISOS, art. 12.11.

En el presente manual disponéis de los siguientes modelos acerca de la constitución del Comité de Seguridad y Salud y una propuesta de reglamento de funcionamiento: 11.8 Comunicación a la empresa de constitución del Comité de Seguridad y Salud, 11.9 Acta de constitución del Comité de Seguridad y Salud y 11.13 Propuesta de reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

### 5.3. COMPETENCIAS

La LPRL en su art.39 recoge las competencias asignadas a los Comités de Seguridad y Salud:

- *“Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa”*. Para que los miembros del Comité puedan ejercer eficazmente esta competencia, deberán ser informados por el empresario y tener acceso a la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales (por ejemplo: plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, planes de formación, conclusiones de vigilancia de la salud, etc.).

Previamente a la toma de decisiones se debatirán los siguientes temas:

- o *“La elección de la modalidad organizativa de la empresa (respecto a la prevención de riesgos laborales),*
- o *La gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas,*
- o *Los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías*
- o *Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención,*
- o *Proyecto y organización de la formación en materia preventiva”*.

- *“Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para prevenir los riesgos laborales, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.”*

Los miembros del citado Comité no se limitarán a ser informados, sino que su labor va más allá y deben proponer mejoras en las condiciones laborales que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Las propuestas se realizarán por escrito y deberán quedar recogidas en el acta de la reunión en las que sean expuestas y debatidas.

Por otra parte, el art. 16.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención establece que:

- Se debatirán, y en su caso se acordarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, los criterios a tener en cuenta para la selección del servicio de prevención ajeno, así como las características técnicas del concierto.

Y en el art. 21.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención, incluye como competencia de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas:

- El debate y en su caso el acuerdo de las condiciones en que dicho servicio de prevención deben desarrollarse.

## 5.4. FACULTADES

El art. 39.2 LPRL regula las facultades del Comité de Seguridad y Salud, a saber:

- *“Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.”*

La LPRL faculta al Comité de Seguridad y Salud a realizar visitas en el centro de trabajo, de igual forma que facultaba a los delegados de prevención (recordamos que los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Seguridad y Salud, son igualmente delegados de prevención). Se entiende que las visitas sean del Comité en conjunto, aunque no es necesario que asistan todos los miembros. Estas visitas son independientes de las que realizan los delegados de prevención.

De esta manera podrá conocer de primera mano las condiciones que afectan a la seguridad y salud en el entorno laboral.

- *“Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.”*

Aunque se ha hecho mención anteriormente al derecho de información en el presente manual, se vuelve a incidir en ello, ya que es el punto de partida para un

correcto ejercicio de las funciones, tanto del Comité de Seguridad y Salud como de los delegados de prevención.

Los documentos a los que debe tener acceso el Comité de Seguridad y Salud son:

- o Plan de prevención de riesgos laborales.
- o Evaluaciones de riesgos.
- o Planificación de la actividad preventiva.
- o Memoria anual de la actividad preventiva.
- o Programación de la vigilancia de la salud.
- o Protocolos médicos a seguir en la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- o Conclusiones extraídas de la vigilancia de la salud
- o Listado de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja.
- o Plan de formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- o Plan de emergencia.
- o Información sobre coordinación de actividades empresariales.
- o Información sobre trabajadores cedidos por ETT's
- o Requerimiento de la ITSS en materia de prevención de riesgos laborales.
- o Concierto con el servicio de prevención ajeno.
- o Otros que tengan relación con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En caso de que no se facilite esta información, se elaborará una petición formal por escrito, y quedará constancia en el acta de la reunión en la que se trate.

- *“Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.”*
- *“Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención”.*

## **6. ¿CÓMO ACTUAR EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO?**

### **6.1. CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

El concepto de accidente de trabajo viene establecido en el art. 156 de la Ley General de la Seguridad Social: *“se entiende por accidente de trabajo toda aquella lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.*

Incluidos en la anterior definición se encuentran los siguientes accidentes:

- Las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar de trabajo.
- In itinere.

- Los sufridos con ocasión o como consecuencia del desempeño del cargo sindical, así como los ocurridos al ir o volver.
- Los ocurridos cuando el trabajador desarrolla tareas que le encomiende el empresario o realice espontáneamente para el buen funcionamiento de la empresa, incluso distintas a las de su grupo profesional.
- Los acaecidos en actos de salvamento o similares, siempre que tengan relación con el trabajo.
- Las enfermedades o defectos que padecía el trabajador con anterioridad al accidente y que se vean agravadas por las lesiones derivadas del accidente.

## **6.2.¿CONTINGENCIA COMÚN O PROFESIONAL?**

Las contingencias profesionales son aquellas derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, por otra parte las contingencias comunes son las derivadas de un accidente o enfermedad común.

Una correcta determinación del tipo de contingencia es crucial para que funcionen los mecanismos preventivos en el seno de las empresas. Si el accidente o enfermedad tiene un origen profesional y no son asociados a la actividad laboral que lo originó, no se identificará el riesgo laboral que lo causó, con lo que no será evaluado, ni se implementarán las medidas preventivas necesarias, pudiendo seguir causando perjuicios a los trabajadores expuestos a dicho riesgo.

Por otra parte, la incorrecta determinación del tipo de contingencia está generando una infradeclaración de las patologías de origen profesional, siendo tratadas como contingencia común. Esto, aparte de los problemas preventivos asociados, repercute negativamente en la cuantía de la prestación económica que recibe el trabajador accidentado o enfermo, ya que si su contingencia se determina como común esta cuantía es menor que si fuera profesional. Además los gastos farmacológicos, protésicos y de rehabilitación corren a cuenta de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social en caso de las contingencias profesionales.

En caso de faltas de medidas de seguridad por parte de la empresa, el accidente de trabajo o la enfermedad profesional puede acarrear el recargo de prestaciones para la empresa, aparte de las responsabilidades administrativas, civiles y penales que pudieran exigirse.

### **6.3. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

Según el art. 23.3 LPRL *“el empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del trabajo”*.

Por lo tanto, deberá notificar través del sistema Delt@:



- Los accidentes de trabajo, en los 5 días hábiles desde el accidente o baja.
- La relación de accidentes de trabajo que no causan la baja del trabajador, de forma mensual en los primeros 5 días hábiles del mes.
- La relación de altas o fallecimientos de los trabajadores accidentados. Mensualmente antes del día 10 del mes.

En los casos de accidente de trabajo o recaída que implique la baja del trabajador (mínimo un día, sin contar el día en el que ocurrió el accidente), la notificación se realiza a través del Parte de Accidente de Trabajo que debe tramitarse a través del sistema Delt@. Este sistema envía los partes de accidente a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social correspondiente para su aceptación.

En los casos de accidentes graves, mortales o múltiples, a parte de la comunicación a través del sistema Delt@, el empresario está obligado a notificarlo a la autoridad laboral en las 24 horas siguientes al suceso de forma urgente. Una vez recibida la notificación la autoridad laboral, lo podrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que realice la investigación de los hechos.

Como delegados de prevención podéis informar al resto de trabajadores de la importancia de que reciban una copia del parte de accidente de trabajo, para que tengan un documento acreditativo en caso en que sugieran problemas.

Aparte de las pertinentes notificaciones, el empresario está obligado a realizar una investigación para detectar las causas que han originado el accidente de trabajo (art. 16.3 LPRL). Además, la evaluación de riesgos se someterá a consideración y se revisará si fuera necesario, implantando las nuevas medidas preventivas derivadas de esta posible revisión.

Es importante que en los casos de accidentes de trabajo, los delegados de prevención estéis alerta sobre si el empresario cumple con su deber de comprobar que la evaluación de riesgos incluye todos aquellos riesgos que causaron el accidente, y en el caso de no ser así, sea revisada, implantándose las medidas preventivas necesarias para que no se repita.

#### **6.4. ACTUACIÓN DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

En caso de accidente de trabajo, el delegado de prevención debe ser informado por el empresario sobre los daños producidos a la salud de los trabajadores. Además tiene atribuida la competencia de visita del lugar en el que se ha producido el accidente de trabajo para conocer las circunstancias del mismo, pudiendo participar en la investigación del accidente de trabajo aportando las valoraciones que considere oportunas.

Recordar que los accidentes ocurridos con motivo u ocasión del trabajo, incluidos los in itinere, son considerados como contingencia profesional, por lo que la empresa debe emitir el Parte de Accidente de Trabajo a la Mutua.

Si debido al accidente de trabajo se iniciara una actuación por parte de la ITSS, el delegado de prevención tiene la posibilidad de acompañar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social, realizando las observaciones que considere oportunas.

El delegado de prevención, como representante de los trabajadores podrán ofrecer su apoyo y el del Sindicato al trabajador accidentado, brindándole asesoramiento (por ejemplo, para acceder a las prestaciones de la Comisión de Prestaciones Especiales de su Mutua Colaboradora con la Seguridad Social). Además sería bueno que explicará el procedimiento a seguir a los trabajadores, en caso de que sufran un accidente laboral y necesiten atención médica por parte de la Mutua.

Por otra parte, el delegado de prevención tiene la posibilidad de solicitar asesoramiento a los servicios técnicos y legales de UGT en caso de que sea necesario emprender acciones legales con motivo del accidente.

## **6.5. ACTUACIÓN DEL TRABAJADOR EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL**

En el caso que los trabajadores sufran un accidente laboral, ya sea durante la jornada laboral como in itinere, es decir, en el trayecto del domicilio al trabajo y viceversa, deberán asistir a su Mutua colaboradora con la Seguridad Social para recibir asistencia sanitaria.

Los trabajadores deben conocer que los accidentes que ocurren en el trayecto de ida y venida al trabajo, es decir, los in itinere, también son considerados como accidente laboral y deben ser atendidos en la Mutua. Igualmente si requieren baja laboral, esta deberá ser por contingencias profesionales y serán gestionadas y tramitadas por la Mutua.

En primer lugar y en caso de accidente leve, el trabajador deberá notificar a la empresa que ha sufrido un accidente. La empresa tiene que entregar al trabajador el volante de solicitud de asistencia debidamente cumplimentado y firmado, en el que deberán aparecer los datos de la empresa, los datos del trabajador y como ocurrió el accidente. El trabajador acudirá al centro de la Mutua con dicho volante para recibir la asistencia sanitaria.

En caso de urgencia vital o accidente grave, el trabajador deberá asistir directamente al centro de la Mutua. De no haber ningún centro de su Mutua cerca, pueden acudir a

cualquier centro sanitario para recibir asistencia médica. Es importante que no olviden solicitar los informes de la asistencia recibida y de las lesiones que presentaban en el momento del accidente. Posteriormente tendrán que ponerse en contacto con su Mutua y remitirles toda la documentación que dispongan, así como el volante para recibir la asistencia sanitaria.

Es importante que todos los trabajadores conozcan el teléfono y dirección del centro de su Mutua al que deben acudir en caso de accidente. Así como la necesidad de acudir con el volante para recibir asistencia sanitaria.

Recordar igualmente que las Mutuas suelen poner a disposición, tanto de los trabajadores como de las empresas, teléfonos de asistencia en caso de no saber cómo actuar si ocurre un accidente.

### **Accidente de trabajo con baja laboral**

Si debido del accidente laboral, el trabajador necesitara baja médica, deberá gestionarla directamente en los centros de la Mutua a la que está asociada su empresa. El seguimiento de la misma se llevará a cabo por parte de los facultativos de la Mutua.

El médico de la Mutua entregará al trabajador accidentado el parte de baja médica. Por otra parte, como se explicó anteriormente en el presente manual, la empresa

dispone de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de baja para remitir a la Mutua el Parte de Accidente de Trabajo a través del sistema DELT@.

### **Accidente de trabajo sin baja médica**

El médico de la Mutua que atiende al trabajador accidentado le entregará el Certificado Médico de Asistencia Sin Baja Laboral. El trabajador deberá entregar este Certificado en su empresa para así poder justificar la asistencia sanitaria recibida.

Posteriormente, la empresa deberá remitir la relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja, en los 5 primeros días hábiles del mes siguiente, a través del sistema DELT@.

## **6.6. INCIDENTE LABORAL**

Los incidentes laborales o accidentes blancos, son aquellos que no causan lesiones o daños a los trabajadores.

Según el art. 16.3 LPRL, el empresario tiene la obligación de investigar todos los accidentes que causen daños a los trabajadores. Ahora bien, si pretende conseguir una mejora continua de las condiciones de seguridad y salud, debería investigar todos los accidentes, incluidos los que no han llegado a causar lesiones a los trabajadores. De esta forma será posible identificar aquellos riesgos, que quizá no hayan sido tenidos en cuenta, e implantar

las medidas preventivas necesarias, sin que sea necesario esperar a la ocurrencia de un accidente laboral que llegue a causar lesiones a los propios trabajadores.

## **7. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano que ejerce la labor de *“vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias.”*<sup>9</sup>

Entre las materias sobre las que tiene potestad para actuar, está la prevención de riesgos laborales. Para dar cumplimiento a sus funciones, anualmente se planifica la actividad que desarrollarán los Inspectores de Trabajo sobre esta materia. Por otra parte, los Inspectores deben dar contestación a todas aquellas necesidades sobrevenidas o denuncias, lo que conforma la actividad rogada.

Por lo tanto, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará ante las denuncias interpuestas por los representantes de los trabajadores, siempre que se produce un accidente grave, muy grave, mortal o múltiple y en los casos de riesgo grave o inminente en el centro de trabajo.

---

<sup>9</sup> Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Funciones\\_ITSS/index.html](http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/index.html)

## **7.1. ¿CÓMO REALIZAR UNA DENUNCIA ANTE LA ITSS?**

Los delegados de prevención pueden hacer denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el caso de que el empresario no cumpla sus obligaciones en materia preventiva.

Previamente a interponer una denuncia ante Inspección de Trabajo proponemos otra serie de actuaciones como por ejemplo, presentar por escrito al empresario, al servicio de prevención y al Comité de Seguridad y Salud aquellas reclamaciones de los delegados de prevención en materia preventiva, incluyendo en el escrito la normativa que ampara estas reclamaciones y dando un plazo razonable para la subsanación de las deficiencias encontradas, incluso proponiendo medidas correctivas. Es importante que estos escritos estén fechados, firmados y pasados por registro.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud también deben tratarse las deficiencias en materia preventiva, dejando constancia en el acta de las reclamaciones de los delegados de prevención y la postura de la parte empresarial.

En el caso que estas actuaciones no sean suficientes para que el empresario subsane las deficiencias preventivas, los delegados de prevención tienen la posibilidad



de interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La denuncia deberá contener los siguientes aspectos recogidos en el art. 9.1.f del Real Decreto 928/1998:

- datos de identificación personal del denunciante y su firma,
- los hechos presuntamente constitutivos de infracción,
- fecha y lugar de su acaecimiento,
- identificación de los presuntamente responsables,
- demás circunstancias relevantes, fundamentando con normas jurídicas las reclamaciones de los delegados de prevención, o adjuntando, si se dispusiera de ellos, de informes ya sean técnicos, médicos, psicológicos, etc. en los casos en que sea necesario.

Los delegados de prevención podéis acudir a UGT para recibir asesoramiento acerca de la presentación de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, además el presente manual incluye el modelo 11.14 Modelo de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## **7.2. ¿EN QUÉ CONSISTEN LOS REQUERIMIENTOS QUE LA ITSS PRACTICA A LAS EMPRESAS?**

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social puede realizar visitas al centro de trabajo, sin necesidad de aviso previo. Una vez en el centro de trabajo debe comunicar su presencia al empresario o a la persona objeto de la inspección, salvo que esto pudiera perjudicar a la investigación. Igualmente podrá comunicarlo a los delegados de prevención o demás representantes de los trabajadores, en tal caso, los delegados de prevención pueden realizar aportaciones con motivo de la inspección.

Otra alternativa, es que el Inspector de Trabajo requiera a los empresarios o trabajadores, para que acudan a las dependencias de la Inspección de Trabajo para poder discutir los motivos de la denuncia presentada y aporten la documentación necesaria.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social deberán dejar constancia de sus actuaciones en los centros de trabajo pudiendo utilizar medios electrónicos. Extenderán diligencia por cada visita o actuación, pudiendo requerir al empresario para que subsane las deficiencias encontradas, así como el plazo para su subsanación. Los requerimientos no son recurribles y de su incumplimiento se deriva el levantamiento de acta de infracción.

### 7.3. POSIBLES INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS POR INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE PRL

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica las posibles sanciones administrativas, las cuales son calificadas como leves, graves y muy graves.

Según el art. 5.2 LISOS *“Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a LISOS”*.

A continuación se detallan una serie de infracciones recogidas en LISOS según su calificación:

#### **Infracciones leves (art. 11 LISOS):**

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de las trabajadoras.

2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones legales, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales detectadas cuando tengan la calificación de leves.

3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanulación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o modificaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de actividad calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulan.

## **Infracciones graves (art. 12 LISOS):**

6. Las que impliquen incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que constituyan infracción grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

7. Contratación de personas que afectan a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

8. No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el art. 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

9. No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o datos que acredite la puesta de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

Las infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales contra los derechos de los delegados de prevención son los siguientes.

*El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa*

*No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.*

## Las infracciones graves sobre cuestiones preventivas generales son las siguientes:

No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.

No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes.

No comunicar a la autoridad laboral la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplir, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva.

No efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma.

La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren en situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de agujeros o la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de prevención.

Incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que origine riesgos graves para los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas.

No adoptar las medidas de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

No adoptar las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención.

No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

## **Infracciones muy graves (art. 13 LISOS):**

No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las menores y las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.

No paralizar ni suspender de forma inmediata, o reasignando de la ITSS, los trabajos que impliquen la existencia de riesgo grave e inminente, o reanudar los trabajos sin haber subsanado los causas que motivaron la paralización.

Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

No adoptar las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y así, cuando se trate de actividades reglamentadas en consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente.

No adoptar las medidas necesarias para garantizar que aquellas áreas que desarrollen actividades en el mismo nivel de información y las instrucciones adecuadas, de la forma y con el contenido y alcance establecidos en el reglamento cuando se trate de actividades consideradas como peligrosas.

No adoptar otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Todas estas infracciones conllevan una serie de sanciones aparejadas, que vienen recogidas en la propia LISOS. Estas sanciones se gradúan teniendo en cuenta lo siguientes criterios recogidos en el art. 39 LISOS:

- *“La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.*
- *El carácter permanente o transitorio de los riesgos.*
- *La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.*

- *El número de trabajadores afectados.*
- *Las medidas de protección adoptadas por el empresario y las instrucciones dadas.*
- *La inobservancia de las propuestas de los servicios de prevención, los delegados de prevención o del Comité de Seguridad y Salud para la corrección de las deficiencias existentes.*
- *La conducta del empresario respecto a la observancia de las normas en materia de prl.”*

La cuantía de las sanciones viene recogida en el art. 40.2 LISOS, estableciéndose para las infracciones leves, multa de entre 40 y 2.045 euros, las infracciones graves se sancionan con multa entre 2.046 y 40.985 euros, y por ultimo las multas aparejadas a las infracciones muy graves oscilan entre 40.986 y 819.780 euros.

## **8. MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL**

Habitualmente ciertas decisiones que toma el personal de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social con respecto a los problemas de salud de los trabajadores son motivo de disconformidad. Por esta razón, se detallan a continuación una serie de actuaciones para el conocimiento de los delegados de prevención para que con ellas puedan asesorar a los trabajadores que necesiten ayuda en este sentido. Además se incluye información sobre varias prestaciones

para conocimiento de los delegados de prevención, con la finalidad de que puedan informar puntualmente aquellos trabajadores que pudieran necesitarlas.

## **8.1. ¿CÓMO HACER UNA RECLAMACIÓN ANTE TÚ MUTUA?**

Las reclamaciones pueden presentarse a través de dos vías:

- A través del libro de reclamaciones de la Mutua, que debe estar presente físicamente en el centro de la Mutua a la que se acuda para recibir asistencia. Estas reclamaciones deben ser comunicadas por parte de la propia Mutua a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, pero son gestionadas por la propia Mutua.
- A través de la Oficina Virtual de Reclamaciones en la siguiente dirección web: [www.ovrmatepss.es](http://www.ovrmatepss.es). Esta queja la recibe el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el cual la deriva a la Mutua a la que va dirigida. La Mutua dispone de un plazo de 20 días para dar contestación. En caso que la contestación no sea adecuada o suficiente, el propio Ministerio solicitará a la Mutua ampliar o completar su respuesta. Una vez el Ministerio considere que la respuesta a la reclamación es adecuada, la remitirá al trabajador que la interpuso.



## 8.2. ¿CÓMO ACTUAR EN CASO DE DESACUERDO EN EL ALTA MÉDICA EMITIDA POR EL FACULTATIVO DE LA MUTUA?

En el caso que la Mutua expida el alta de una contingencia profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional) de forma prematura, considerándose el trabajador que no está apto para trabajar, en primer lugar deberá cursar una reclamación ante la Mutua a través de los canales anteriormente expuestos.

Posteriormente, y desde el momento de la notificación del alta, el trabajador dispone de un plazo de 10 días hábiles para solicitar la impugnación al alta médica ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Una vez solicitada, el trabajador continúa en situación de incapacidad temporal hasta que la Dirección Provincial del INSS decida sobre el proceso, esto implica que el trabajador no tiene que incorporarse a su puesto de trabajo, seguirá cobrando la prestación, pero deberá comunicar a su empresa que ha iniciado el trámite de impugnación al alta.

Desde que la Mutua facilite la documentación requerida por el INSS, la Dirección Provincial del INSS resolverá en los 15 días hábiles posteriores pudiendo:

- Determinar la fecha del alta médica (en este caso finaliza la incapacidad temporal a fecha del alta que tramitó la Mutua inicialmente). El trabajador tendrá que devolver la prestación percibida durante el trámite del proceso.
- Mantenimiento de la baja médica por contingencia profesional. El trabajador no debe incorporarse a su puesto de trabajo porque continúa en situación de incapacidad temporal y seguirá percibiendo la correspondiente prestación.
- Un tercer supuesto es que se produzca la recuperación del trabajador durante el tiempo en el que se está tramitando la impugnación del alta. En este caso se acabara la situación de incapacidad temporal, dándole el alta médica, pero postergando la fecha de baja dada por la mutua.

En caso que no se declare improcedente el alta dada por la Mutua, el trabajador dispone de un plazo de 20 días hábiles desde la notificación de la denegación de la reclamación para presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social.

### **8.3. ¿CÓMO SOLICITAR UN CAMBIO DE CONTINGENCIA?**

En el caso que el facultativo de la Mutua derive al trabajador al Sistema Público de Salud, por una contingencia que se sospeche pudiera tener su origen en el entorno

laboral, existe la posibilidad de presentar una determinación de la contingencia.

En primer lugar el trabajador interpondrá una reclamación ante la Mutua a través de los canales indicados anteriormente en el presente manual.

Es indispensable que el trabajador solicite a la Mutua el informe médico asociado a la patología que padece, en el que se explique el motivo de la derivación al Sistema Público de Salud, así como los resultados de las pruebas que se hubieran realizado. Posteriormente el trabajador se dirigirá a su médico de atención primaria para ser atendido y en el caso que pase a situación de incapacidad temporal por contingencia común (baja laboral) podrá solicitar la determinación de contingencia ante el INSS, a través del modelo establecido, adjuntando los informes médicos.

El INSS dictará resolución en los 15 días hábiles siguientes desde la aportación de documentación de las partes interesadas, en la resolución se indicará la determinación de la contingencia (común o profesional) y la entidad responsable del pago de las prestaciones económicas y sanitarias. El INSS comunicará la resolución al interesado, a la empresa, a la Mutua y al Servicio Público de Salud.

## **8.4. PRESTACIONES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL**

En los casos en que la evaluación de riesgos revele riesgos para la seguridad y salud de la trabajadora embarazada o repercusión sobre el feto o la lactancia natural, deberá implantar las medidas preventivas pertinentes, pudiendo adaptar las condiciones laborales o el tiempo de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta lo perjudicial del trabajo nocturno o del trabajo a turnos para las trabajadoras gestantes.

Si la adaptación del puesto no resultase posible, el empresario deberá asignar a la trabajadora un puesto alternativo libre de riesgos para su estado, pudiendo ser de otro grupo o categoría profesional, sin que esto pueda suponer una disminución de las retribuciones que viniera percibiendo. Si en la empresa no existiera un puesto alternativo para la trabajadora o el cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados, la trabajadora puede solicitar esta prestación.

Para solicitar esta prestación es necesario que la trabajadora este afiliada y en alta en alguno de los regímenes del sistema de Seguridad Social, no siendo necesarios periodos mínimos de cotización. La cuantía del subsidio es equivalente al 100% de la base reguladora de la trabajadora (establecida para la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales).

Para solicitar la prestación:

1. La trabajadora tienen que solicitar a su médico de Atención Primaria un informe que acredite su embarazo y la fecha probable de parto.
2. Con el informe junto con un certificado de empresa sobre la actividad que desarrolla y las condiciones de su puesto de trabajo, la trabajadora solicitará la emisión de una certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo ante la Mutua o entidad gestora según el caso.
3. Tras la certificación del riesgo y si no es posible un cambio de puesto, la empresa declarará a la trabajadora en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
4. La trabajadora presentará la solicitud para el pago de la prestación ante su Mutua o entidad gestora, según el caso. A la solicitud deberá adjuntar toda la documentación que acredite el riesgo laboral. En caso que solicite la prestación por riesgo durante la lactancia natural, además deberá acompañar la solicitud con el Libro de Familia.

El plazo para dictar resolución y notificarla es de 30 días. Es posible que no se reconozca inicialmente el derecho a la prestación económica, sino que se indica a partir de la fecha en la cual podrá reconocerse la prestación.

En el caso de dificultades para solicitar la prestación o discrepancias en la resolución de la Mutua a la hora de conceder el pago, podéis acudir a UGT para recibir asesoramiento.

### **8.5. SUBSIDIO POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE**

En el caso de trabajadores con hijos enfermos con cáncer u otra enfermedad grave, existe un subsidio destinado a suplir la pérdida de ingresos debido a la reducción de jornada para poder cuidarlos.

El subsidio se reconoce únicamente a uno de los dos progenitores, cuando ambos trabajen, para una reducción de jornada de al menos el 50%, para el cuidado del menor enfermo. Pueden solicitarlo todos los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social que acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización. Los trabajadores menores de 21 años, no necesitan periodos de cotización, entre 21 y 25 años: 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores a dicha fecha o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la fecha, a partir de 26 a los 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a dicha fecha o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

La gestión de la prestación corresponde a la Mutua o a la entidad gestora según el caso. Inicialmente la duración del subsidio es de un mes, prorrogable por periodos de 2 meses cuando así se acredite y como máximo hasta los 18 años del menor enfermo. La cuantía del subsidio es del 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales, en proporción de la reducción de jornada. Debiendo realizarse la solicitud ante la Mutua en el plazo de 3 meses desde el inicio de la reducción de jornada. Para solicitar el pago de la prestación hay que presentar la solicitud oficial ante la Mutua o entidad gestora, según corresponda, adjuntando:

- Certificado de empresa con la fecha de inicio de la reducción de jornada y el porcentaje.
- Declaración del médico en la que se indique la necesidad de cuidado del menor por enfermedad que requiera ingreso hospitalario y tratamiento médico continuado de la enfermedad.
- Libro de familia o certificado acreditativo de adopción, acogimiento o tutela del menor.
- Certificado de empresa con la cuantía de la base de cotización del trabajador o trabajadora que solicite el subsidio, por contingencias profesionales o, en su caso, por contingencias comunes, correspondiente al mes previo a la fecha de inicio de la reducción de jornada.

La Mutua o entidad gestora, según el caso, dispone de 30 días para resolver y notificar al solicitante. Pasados estos 30 días si no se ha notificado respuesta, la solicitud se entenderá desestimada. El listado de enfermedades graves se incluye en el anexo del RD 1148/2011 de 29 de julio.

## **9. ACCIÓN SINDICAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE UGT**

Los delegados de prevención sois los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. De la misma forma que el resto de representantes de los trabajadores sería conveniente que os deis a conocer entre los trabajadores de la empresa, incluidos aquellos con una relación laboral temporal, visitando los distintos puestos de trabajo para saber de primera mano los posibles problemas a los que están expuestos vuestros compañeros en materia de seguridad y salud laboral.

Igualmente deberíais informar a los trabajadores acerca de las funciones que desarrolláis en la empresa como sus representantes en materia preventiva, para que conozcan que pueden acudir a vosotros en caso de dudas o necesidades respecto de la gestión de la prevención de riesgos laborales, esto incluye a los trabajadores de las empresas subcontratadas que no dispongan de delegados de prevención. Aparte sería recomendable que



pusierais en conocimiento del resto de representantes de los trabajadores vuestras actuaciones.

Podéis reclamar el correcto cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales ante la empresa, así como la adopción de medidas para subsanar las deficiencias encontradas. Para ello es recomendable que lo realicéis siempre por escrito, fechado, firmado y con acuse de recibo.

No olvidéis transmitir aquella información en materia preventiva que os facilita el empresario al resto de los trabajadores de la empresa. Debéis recordar que los delegados de prevención sois el nexo de unión entre los trabajadores y el empresario en cuanto al traspaso de información preventiva.

Por otra parte, si el empresario no os facilitase información sobre la gestión de la prevención de riesgos laborales, podéis reclamársela por escrito. Si no disponéis de información, no podréis ejercer correctamente las funciones que os otorga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si la negativa del empresario a facilitaros información en materia preventiva es constante, poneos en contacto con UGT para recibir asesoramiento.

Igualmente, defender vuestro derecho a la participación efectiva en materia preventiva. Es un derecho que os

otorga la Ley y debéis ejercerlo. Si no sois consultados por la parte empresarial de forma previa a la adopción de decisiones que afecten a la gestión de la prevención de riesgos laborales, reclamárselo formalmente a través de un escrito firmado y fechado.

En el caso que se produzca un accidente laboral y seáis informados del mismo, acudid al lugar del suceso, ya que podéis participar en la investigación del mismo si tenéis datos que aportar. Además podéis para prestar vuestro apoyo a la víctima así como el de la propia UGT para realizar denuncias si fuera necesario en caso de incumplimientos por la parte empresarial.

Es importante que conozcáis la normativa vigente en prevención de riesgos laborales para que podáis desarrollar de forma eficaz vuestra labor de representación de los trabajadores. Por ello, el empresario deberá facilitaros la formación adecuada, en el caso que no lo haga, podréis reclamarlo por escrito. Recordar que el coste de esta formación no debéis asumirlo los trabajadores y que el tiempo utilizado en la misma se considera tiempo efectivo de trabajo.

Involucraros en la realización de las evaluaciones de riesgos, acompañando a los técnicos de prevención que las llevan a cabo y transmitiéndoles las observaciones que estiméis que sean importantes que conozcan. También

es importante vuestra presencia y colaboración en caso de visita de los Inspectores de Trabajo, para la comprobación de las condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo.

Por otra parte, a través de la negociación colectiva es posible establecer nuevas garantías para los representantes de los trabajadores, por ejemplo, la ampliación del crédito horario de los delegados de prevención para el correcto desarrollo de sus funciones, la ampliación del número de delegados de prevención, incluso la ampliación, mejora y desarrollo de sus competencias y funciones con el objetivo de alcanzar niveles de codecisión, mediante cláusulas en el convenio colectivo que así lo indiquen.

Además, es posible la creación de la figura del delegado de prevención sectorial en los convenios colectivos sectoriales. Este representante de los trabajadores desarrollaría su labor en aquellos centros de trabajo que se rigen por el convenio en cuestión y que debido a su número de trabajadores (menos de 6) no tienen opción de elegir delegados de personal.

Recordad que siempre tenéis a vuestra disposición los servicios de UGT para las dudas que necesitéis consultar o los trámites que tengáis que realizar, como por ejemplo las denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## 10. RETOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

### **Flexibilidad laboral, teletrabajo y desconexión**

Actualmente las condiciones de nuestro mercado laboral están cambiando. Parece que existe una tendencia hacia formas que faciliten una mayor flexibilización de las relaciones laborales. Esto afecta directamente a las condiciones en las que los trabajadores desarrollan su labor en las empresas. Por ejemplo, la introducción de las nuevas tecnologías de la información y comunicación está derivando en una intensificación y generalización de la implantación del teletrabajo, lo que está produciendo una difuminación entre la frontera de la vida personal y profesional derivando incluso en problemas de conciliación.

Los delegados de prevención debéis velar por que se cumpla la legislación en materia de salud laboral, que se respeten los tiempos de descanso y de trabajo y que sean garantizados tiempos de desconexión digital. Igualmente a la hora de negociar el convenio colectivo sería interesante la introducción de cláusulas que regulen como se lleva a cabo la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, por ejemplo mediante el establecimiento de fórmulas para realizar la evaluación de riesgos laborales, garantizar que los teletrabajadores reciban formación en materia preventiva o establecer canales para que dichos teletrabajadores puedan tener contacto con los representantes de los trabajadores.

Igualmente, a través del convenio colectivo se pueden introducir medidas para garantizar la desconexión digital de los trabajadores, por ejemplo estableciendo horarios a partir de los cuales no se pueden enviar correos electrónicos o mensajes, negociando protocolos para la prevención del estrés laboral en los que sea incluido el tecnoestrés o incluyendo la necesidad que los dispositivos que utilicen los trabajadores sean programados para una “desconexión forzosa” en ciertos horarios. Además, es posible incluir formación sobre la gestión del tiempo para todos los trabajadores a través del convenio colectivo en los planes de formación, para dotarles de herramientas. Indicar que desde el Sindicato, somos contrarios a las cláusulas que exigen una conexión permanente del trabajador con motivo de recibir instrucciones de la empresa o para atender a clientes.

Por último, recordar que los códigos de buenas prácticas no sustituyen en ningún caso a la negociación colectiva. Lo incluido en el convenio colectivo debe ser cumplido, tanto por la parte empresarial como por los trabajadores y debe ser negociado entre las dos partes. Sin embargo, los códigos de buenas prácticas suelen ser negociados entre las distintas partes, pero también pueden que sean establecidos de forma unilateral por la empresa. Desde UGT recomendamos que todos los acuerdos sean recogidos en el convenio colectivo y si no es posible, que sean, al menos, negociados entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Los delegados de prevención tenéis que conocer las últimas novedades legislativas a este respecto. Con la aprobación del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se regula la obligación de la empresa de garantizar el registro diario de jornada, en el que se incluirá el horario de inicio y de finalización de la jornada. La forma de registrar la jornada se acordará mediante la negociación colectiva y, en caso de no llegar a acuerdo decidirá el empresario, previa consulta de los representantes de los trabajadores. Desde UGT creemos que no se han contemplado las medidas necesarias para que se haga un correcto control del tiempo de trabajo.

Además, con la Ley 3/2018 sobre protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se incluye en el Estatuto de los trabajadores el Derecho de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital (dispositivos de videovigilancia y geolocalización) y a la desconexión. Además incluye la obligación empresarial del establecimiento de criterios de utilización de los dispositivos digitales, en los que deberán participar los representantes de los trabajadores. Establece igualmente, la regulación a través de la negociación colectiva, del derecho a la desconexión digital de los trabajadores durante los periodos de descanso, permisos y vacaciones.

Desde UGT reivindicamos una regulación legislativa de mínimos del derecho a la desconexión, ya que de esta manera se garantizará la protección de todos los trabajadores, sin perjuicio de las mejoras que puedan ser introducidas de la mano de la negociación colectiva. En este sentido, proponemos que además de regular el derecho a la desconexión digital a través del Estatuto de los Trabajadores, se incluyan referencias del mismo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que es un hecho que el incumplimiento de este derecho puede perjudicar a la seguridad y salud de los trabajadores.

Por otra parte, proponemos que se regule de una forma más extensa los preceptos que debe incluir la política empresarial en la que se recojan las formas que tienen los trabajadores (incluidos los directivos) de ejercer su derecho a la desconexión, las acciones formativas y de sensibilización para evitar la fatiga informática, y para la elaboración de la misma, deben ser oídos los representantes de los trabajadores.

### **Accidentes in itinere**

Otro de los retos a los que se pueden enfrentar los delegados de prevención es al aumento de los accidentes in itinere. Según las estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, durante 2018 se produjeron 82.279 accidentes in itinere, un 3,3% más que los registrados en 2017, de los cuales el 62% fueron debidos a

accidentes de tráfico. 146 personas fallecieron en España en el trayecto de ida y vuelta al trabajo, siendo 12 fallecidos más que en 2017, de los que el 93% de los mismos fueron debidos a accidentes de tráfico.

Las empresas suelen implantar Planes de Seguridad Vial como medida para atajar la alta siniestralidad in itinere. En 2011 se firmó el acuerdo para la prevención de los accidentes de tráfico relacionados con el trabajo, entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Interior, en el que se incluye el contenido mínimo de los Planes de Movilidad. El INSST y la Dirección General de Tráfico, elaboraron el “Plan Tipo de Seguridad Vial en la Empresa. Guía Metodológica”. En esta guía se destaca la importancia de la participación tanto de los empresarios como de los trabajadores en la elaboración del Plan de Seguridad Vial de la empresa: *“El éxito de un Plan de Seguridad Vial de Empresa se basa en la participación activa de todos los implicados, dentro del ámbito de competencias que a cada uno de ellos se le asignen. Es fundamental que todos se sientan parte del Plan, desde los empresarios y ejecutivos de alta dirección hasta los niveles más bajos en el escalafón de la empresa, huyendo de la sensación de imposición del Plan.”*<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> INSHT y DGT: *“Plan tipo de seguridad vial en la empresa. Guía metodológica”*. 2011. P.19.



## **Sustancias peligrosas**

En los centros de trabajo es común la exposición al riesgo químico entre los trabajadores y trabajadoras. Analizando las diferentes Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (2010, 2015) se observa que se ha producido un aumento significativo en la exposición de trabajadores durante más de una cuarta parte de su tiempo de trabajo a manipulación de productos o sustancias químicas o respirar vapores como disolventes o diluyentes. Por lo tanto, aunque existe una amplia legislación sobre las sustancias peligrosas en el entorno laboral, es necesario seguir mejorándola y vigilar su cumplimiento.

Es innegable que las condiciones en las que se desarrolla el trabajo afectan directamente a la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo llegar a provocarles enfermedades relacionadas con el trabajo, entre las que debemos destacar el cáncer de origen laboral.

En el caso de España, fallecen anualmente cerca de 8.700 hombres y 850 mujeres debido a cánceres de origen laboral (OIT y OMS)<sup>11</sup>. El problema clave es que, debido a la falta del reconocimiento de este tipo de enfermedad, se está privando a los trabajadores y trabajadoras afectadas, de las prestaciones derivadas de la contingencia profesional, a la vez los enormes costes

---

<sup>11</sup> A.A.V.V.: *“Costes sanitarios directos del cáncer de origen laboral atendido en el Sistema Nacional de Salud”*. UGT-CEC. 2015. P. 24.

asociados al tratamiento de estos cánceres están siendo soportados por el Sistema Público de Salud y deberían ser asumidos por las Mutuas.

Por lo tanto, como delegado de prevención es necesario que visites los distintos puestos de trabajo y en caso que se trabaje con sustancias peligrosas, reclames las fichas de seguridad para que los trabajadores que están expuestos a estas sustancias conozcan sus riesgos. Además en base a estas fichas, el empresario deberá aplicar una serie de medidas de protección, ya sean colectivas o individuales. En caso que sea necesario el uso de EPIS, estos deberán estar en buenas condiciones y deberán mantenerse de forma adecuada, los trabajadores deberán recibir formación acerca de su correcto uso y mantenimiento.

## 11. MODELOS

### 11.1. SOLICITUD A LA EMPRESA DE DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA<sup>12</sup>

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A la Dirección de la Empresa \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, en calidad de Delegado de Prevención, dadas las facultades que me asisten para el buen desempeño de mis competencias, ambas recogidas en el artículo 36 de la Ley 3/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

#### SOLICITO

El acceso a la siguiente información y/o documentación:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales (Artículo 36.2 LPRL)
- Evaluaciones de riesgos (Artículo 36.2 LPRL)
- Planificación de la actividad preventiva (Artículo 36.2 LPRL)
- Fecha de realización y protocolos médicos a utilizar en la Vigilancia de la salud a los trabajadores (Artículo 22 LPRL)
- Conclusiones de la Vigilancia de la Salud a los Trabajadores (Artículo 22.4 LPRL)
- Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales (Artículo 23 LPRL)
- Información de los daños a la salud de los trabajadores (Artículo 36 LPRL)
- Plan de formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo cursos, duración, calendario y entidad formativa que los vaya a impartir. (Artículo 19 LPRL)
- Fichas técnicas de seguridad de las siguientes máquinas: \_\_\_\_\_
- Fichas de seguridad de los siguientes productos químicos: \_\_\_\_\_
- Plan de emergencia (Artículo 18 LPRL)
- Información procedente de la Inspección de Trabajo en relación a \_\_\_\_\_
- Información sobre los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal
- Información relativa a la coordinación de actividades empresariales

Esperando que esta solicitud sea resuelta a la mayor brevedad posible,

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo. y sellado:

La Empresa.

---

<sup>12</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”. UGT-CEC. 2016. P. 81.

## 11.2. SOLICITUD A LA EMPRESA DE REALIZACIÓN/REVISIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES E INFORMACIÓN A TRABAJADORES<sup>13</sup>

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A la Dirección de la Empresa \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, en calidad de Delegado de Prevención.

Mediante el presente escrito SOLICITO sea realizada/revisada<sup>14</sup> la evaluación de riesgos, como así se establece en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y posteriormente sean informados tanto los representantes de los trabajadores, como los propios trabajadores, de los riesgos existentes para la seguridad y salud, así como de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Espero tomen acciones lo más prontamente posible.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:  
Delegado de prevención.

Recibido en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo. y sellado:  
La Empresa.

---

<sup>13</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “*Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales*”. UGT-CEC. 2016. P. 82.

<sup>14</sup> Elegir entre realizada o revisada.

## 11.3. SOLICITUD A LA EMPRESA/SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ACTUACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA<sup>15</sup>

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

<sup>16</sup>A la Dirección de la Empresa \_\_\_\_\_

Al Servicio de Prevención \_\_\_\_\_

D/Dª \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, en calidad de Delegado de Prevención.

Mediante el presente escrito, tras haber identificado los riesgos laborales existentes para los trabajadores, considero que es posible actuar para su eliminación o reducción, por lo que SOLICITO se tomen las medidas oportunas para actuar sobre:

1. **Localización** (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) y **deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.**
2. **Localización** (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) y **deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.**

Espero la pronta solución de lo anteriormente expuesto con el fin de evitar posibles efectos negativos para la seguridad y salud de los trabajadores así como de dar cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo. y sellado:

La Empresa.

---

<sup>15</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: *“Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”*. UGT-CEC. 2016. P. 83.

<sup>16</sup> Dirigir a la Empresa o al Servicio de Prevención.

## 11.4. COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LAS DEFICIENCIAS EXISTENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD Y PROPUESTAS DE MEJORA<sup>17</sup>

A la Dirección de la Empresa \_\_\_\_\_

De D/Dª \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_

Mediante el presente escrito comunico que en calidad de Delegado de Prevención, en mi visita al Centro de trabajo \_\_\_\_\_, realizada el día \_\_\_\_\_, he detectado las siguientes deficiencias:

1. **Localización** (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) **y deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.**
2. **Localización** (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) **y deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.**

Ante todo lo anteriormente expuesto y debido a los riesgos generados para los trabajadores,  
SOLICITO

Que las deficiencias sean corregidas de manera inmediata y para ello propongo la adopción de las siguientes medidas:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo.:

Delegado de prevención.

---

<sup>17</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “*Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales*”. UGT-CEC. 2016. P. 80.

## 11.5. RECLAMACIÓN DE UN MAYOR NIVEL DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN <sup>18</sup>

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A la Dirección de la Empresa \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, en calidad de Delegado de Prevención.

Mediante el presente escrito comunico la incomodidad de los Delegados de prevención ante la escasa posibilidad de participación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, así como la falta de consultas previas a la adopción de decisiones por parte de la empresa, en materia de:

1. Planificación de la actividad preventiva
2. Introducción de nuevas tecnologías
3. Elección del método de evaluación
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Recordar que el derecho de consulta y participación de los trabajadores viene recogido en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que su incumplimiento está tipificado como infracción grave según el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2000, Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esperando que la Empresa adopte las medidas necesarias para la resolución de esta situación, con el objetivo de alcanzar un mayor grado de consulta y participación en los temas que nos atañen, quedo a su disposición para comenzar a tratar la materia de prevención de riesgos laborales según establece la Ley.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Fdo. y sellado la Empresa:

Recibido en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

<sup>18</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”. UGT-CEC. 2016. P. 84.

## 11.6. MODELO DE RECLAMACIÓN DE FORMACIÓN PREVENTIVA PARA LOS TRABAJADORES<sup>19</sup>

En \_\_\_\_\_, a día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A la Dirección de la Empresa \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, Delegado de Prevención, teniendo en cuenta que:

- El artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), LPRL en adelante, establece la obligación del empresario de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica, práctica, suficiente y adecuada, en prevención de riesgos laborales.
- Además el artículo 33.1 e) de la LPRL, incluye el deber empresarial de consulta a los trabajadores determinadas decisiones, antes de adoptarlas, entre las que se incluye el *"proyecto y la organización de la formación en materia preventiva"*.
- Hasta la fecha no se ha impartido la citada formación,

SOLICITO:

Que en la mayor brevedad posible, se proporcione dicha formación en materia preventiva a trabajadores de esta empresa, en cumplimiento del artículo 19 de la referida LPRL.

Atentamente,

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, Delegado de Prevención

Fdo.:

RECIBÍ del empresario

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Fdo.:

En \_\_\_\_\_, a día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

**19** Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: *"Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales"*. UGT-CEC. 2016. P. 102.



## 11.7. SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE VIGILANCIA DE LA SALUD<sup>20</sup>

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A la Dirección de la Empresa \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, en calidad de Delegado de Prevención.

Tal como establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario debe garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio, en función de los riesgos inherentes al trabajo desempeñado por estos. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deben respetar el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, manteniendo la confidencialidad acerca de su estado de salud. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no serán usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Tras lo anteriormente expuesto, SOLICITO:

- La realización de la vigilancia de la salud de los trabajadores, en relación a los riesgos específicos inherentes a sus puestos de trabajo.
- La notificación a los Delegados de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, el calendario de los reconocimientos médicos relativos a la vigilancia de la salud.
- Información a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud de las conclusiones derivadas de la realización de la vigilancia de la salud.

Reciba un cordial saludo,

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo. y sellado:

La empresa.

---

<sup>20</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “*Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales*”. UGT-CEC. 2016. P. 103.

## 11.8. COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD<sup>21</sup>

En \_\_\_\_\_, a día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Este Comité de Seguridad y Salud (CSS), constituido en \_\_\_\_\_, a día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, según acta cuyo número de registro es \_\_\_\_\_ y se adjunta,

COMUNICA que:

Para dar cumplimiento al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), en adelante LPRL, en esta empresa con (*indicar número de trabajadores*) \_\_\_\_\_ se ha formado este órgano de participación, paritario y colegiado, destinado a la consulta periódica y regular de las actuaciones que dicha empresa lleve a cabo en materia de prevención de riesgos laborales.

Se ha designado la representación por parte de la empresa, en igual número a la de los/las Delegados de Prevención, según se establece en el citado artículo de la LPRL.

Este CSS manifiesta que, asume las facultades y competencias reguladas en el artículo 39 de la citada LPRL.

PARTE EMPRESARIAL

D/Dª \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, Firma:

D/Dª \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, Firma:

Sello:

En \_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

PARTE SINDICAL:

D/Dª \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, Firma:

D/Dª \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, Firma:

En \_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

---

<sup>21</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”. UGT-CEC. 2016. P. 89.

## 11.9. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD<sup>22</sup>

Reunidos los firmantes el día \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_ a las \_\_\_ horas, en la empresa \_\_\_\_\_, con centro de trabajo en \_\_\_\_\_.

PROCEDEN a constituir el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de esta empresa en materia de prevención de riesgos, en cumplimiento del artículo 38 de la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Asumiendo las competencias y facultades establecidas en el artículo 39 de la citada Ley.

A tal efecto la composición del Comité será la siguiente:

Por la parte Empresarial:

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI n<sup>o</sup> \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI n<sup>o</sup> \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI n<sup>o</sup> \_\_\_\_\_

Por la parte Sindical:

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI n<sup>o</sup> \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI n<sup>o</sup> \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI n<sup>o</sup> \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo. parte Empresarial.

Fdo. parte Sindical.

---

<sup>22</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “*Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales*”. UGT-CEC. 2016. P. 90.

## 11.10. COMUNICACIÓN DE ASISTENCIA AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE UN ASESOR/TÉCNICO EXTERNO<sup>23</sup>

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Al Comité de Seguridad y Salud

A/A: Presidente del Comité de Seguridad y Salud

D/Dª \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, en calidad de Delegado de Prevención.

SOLICITO:

Que D/Dª \_\_\_\_\_ asista a la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud, en calidad de asesor o técnico externo<sup>24</sup>, teniendo voz pero no voto, tal como se recoge el en artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reciba un cordial saludo,

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo.:

Presidente del Comité de Seguridad y Salud.

---

**23** Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: *“Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”*. UGT-CEC. 2016. P. 91.

**24** Elegir entre asesor o técnico externo.

## 11.11. SOLICITUD DE AMPLIACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA EN REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD<sup>25</sup>

A/A Presidente del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_.

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, en calidad de Delegados de Prevención.

Proponemos los siguientes temas para que sean incluidos en el orden del día y debatidos en el seno del Comité de Seguridad y Salud en su próxima reunión, según la competencia que nos atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 36.2 letra f).

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo.:

Presidente del Comité de Seguridad y Salud.

---

<sup>25</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “*Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales*”. UGT-CEC. 2016. P. 92.

## 11.12. SOLICITUD DE CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD<sup>26</sup>

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A la Parte Empresarial del Comité de Seguridad y Salud \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_,

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_, en calidad de Delegados de Prevención.

Tal como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Artículo 38.3, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Según lo expuesto,

CONVOCAMOS una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en el que se tratará el siguiente orden del día:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegados de prevención.

Recibido en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

<sup>26</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”. UGT-CEC. 2016. P. 93.

## 11.13. PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD<sup>27</sup>

### Art. 1 Objeto

En base a los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), en adelante LPRL, en esta empresa (*indicar nombre y dirección*) \_\_\_\_\_ su Comité de Seguridad y Salud (CSS en adelante), como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta de las actuaciones de dicha empresa en materia de prevención de riesgos laborales, adoptará como propio el presente Reglamento para regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento interno del Comité, garantizando la participación de todos los trabajadores de la empresa.

### Art. 2 Composición

Conforme a ambos artículos indicados de la LPRL, el presente CSS estará formado de una parte por los delegados de prevención, de otra parte por los representantes de la empresa en igual número que los delegados de prevención. Si se produce una baja, cada una de las partes designará a la persona que sustituirá al miembro del CSS mientras dure la misma.

Según tareas y necesidades en prevención de riesgos laborales, el CSS puede proponer la ampliación temporal o permanente del número de representantes en el mismo órgano.

### Art. 3 Participación de personas no incluidas en el CSS

La LPRL permite que en las reuniones del CSS participen con voz pero sin voto: delegados sindicales, responsables de prevención de la empresa, y a solicitud de ambas partes paritarias asesores internos o externos a la empresa, para temas de esta materia que se debatan en el CSS.

### Art. 4 Los cargos de presidente y secretario.

Serán desempeñados alternativamente en cada una de las partes representadas en el CSS, ya que no pueden coincidir en una misma representación. Tendrán una duración bianual.

Funciones del presidente: Representar al CSS; Convocar por escrito sus reuniones, incluyendo el orden del día, con una antelación de 5 días hábiles para que todos los asistentes puedan preparar adecuadamente las reuniones ordinarias; Moderar los debates y suspenderlos si existen causas justificadas; Revisar las actas antes de mandarlas al Pleno para su aprobación; Y cumplir los encargos que le orden el CSS en base a acuerdos adoptados.

Funciones del secretario: Convocar las sesiones; Mandar la documentación de éstas a los miembros del CSS y personas que puedan asistir; Recibir la comunicación de los mismos; Redactar las actas del CSS; Y expedir certificaciones con el permiso del presidente.

### Art. 5 El Pleno

Lo forman el Presidente, el Secretario y demás miembros del CSS, convocados en tiempo y forma. Es el máximo órgano del CSS, porque prevalecen sus acuerdos sobre los del Presidente. El Pleno puede crear grupos de trabajo, para tratar o hacer el seguimiento de problemas específicos en prevención laboral, que tendrán la misma igualdad numérica de las partes representadas en el CSS

---

<sup>27</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”. UGT-CEC. 2016. P. 94.

#### **Art. 6 Reuniones y acuerdos**

Según el artículo 38.3 de la LPRL, el CSS debe reunirse al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes representadas.

Además, se convocará reunión extraordinaria en caso de: accidente o daño grave, incidentes graves, sanciones por incumplimientos, denuncias, tareas puntuales y peligrosas, tener que realizar la comprobación anual del plan de prevención y actividades preventivas e informar de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

La convocatoria debe incluir como mínimo: Fecha, lugar y hora para la reunión y orden del día, que tendrá que comenzar por la aprobación del acta anterior si procede, diferenciar asuntos pendientes de los que sean nuevos, y un apartado de ruegos y preguntas.

Para constituir válidamente las sesiones deben estar presentes como mínimo la mitad más uno de los miembros del CSS, todos convocados debidamente en tiempo y forma.

Los acuerdos se adoptarán por escrito por la mayoría de votos. Los acuerdos posteriores derogan los anteriores sólo si se recoge por escrito de forma manifiesta. En caso de desacuerdo, ambas partes deciden someterse a la Inspección de Trabajo.

#### **Art. 7 Acta de cada reunión**

Debe incluir todos los asuntos tratados, acuerdos adoptados con los plazos y responsables de ejecución de tareas consensuadas, y temas en los que no se haya alcanzado un acuerdo explicando los motivos de disconformidad.

#### **Art. 8 Funciones del CSS**

- Debatir, antes de su puesta en práctica, los proyectos de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, desarrollo de actividades de protección y prevención, y la formación en materia preventiva.
- Participar en: la información sobre indicadores organizacionales, investigación de accidentes e incidentes, evaluación de riesgos laborales, planificación preventiva de los mismos y en el diseño de las medidas de prevención.
- Denunciar ante la Inspección de Trabajo las medidas de prevención y actuación que incumplan la normativa en materia de riesgos laborales.
- Realizar un seguimiento de las incidencias sobre absentismo, rotaciones, abandonos, cambio de puesto,...
- Visitar los centros de trabajo para conocer la situación relativa a la prevención de riesgos laborales.
- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, incluyendo la memoria y programación anual.
- Detallar el trabajo que realizan y los medios materiales con los que cuentan los trabajadores para que no haya una desinformación o ignorancia, que podría ocasionarles una amenaza.
- Fomentar la participación y comunicación en la empresa (tablón de anuncios, buzón de sugerencias, formularios para que los trabajadores o Delegados de Prevención transmitan sus quejas al CSS,...).



Para cumplir sus funciones, este CSS asume las facultades y competencias reguladas en el artículo 39 de la citada LPRL y en su normativa de desarrollo. Además ambas partes representadas pueden acordar que el CSS deba tratar otros aspectos de seguridad y salud laboral.

**Art. 9 Comunicación de actuaciones**

Para dotar a este CSS de transparencia y facilitar los derechos de participación y consulta de los trabajadores, los acuerdos de las reuniones y la memoria anual de las actividades del CSS se publicarán en el tablón de anuncios de este órgano, con el fin de que los trabajadores puedan realizar por escrito opiniones, quejas y propuestas al mismo, ya sea personalmente o por los Delegados de Prevención.

**Art. 10 Medios para la puesta en marcha y su funcionamiento**

El empresario debe proporcionar los recursos materiales y humanos que sean necesarios para que las actividades del CSS sean eficaces (financiación, sala de reuniones, administrativo que apoye al Presidente y al Secretario,...). Así se considera que es indispensable la formación en prevención y toda la documentación legal y técnica.

Semestralmente la empresa presentará al CSS un informe que contenga al menos: el nivel de aplicación del plan de prevención; resultados de los controles eventuales ambientales o de actividades de vigilancia de la salud; evolución y prevalencias en accidentes de trabajo, enfermedades que hayan causado bajas y patologías relacionadas con el trabajo.

Conformes con el texto acordado en este Reglamento, las partes lo firman  
en \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

PARTE EMPRESARIAL

Nombre y firmas:

PARTE QUE REPRESENTA A LOS TRABAJADORES

Nombre y firmas:

## 11.14. MODELO DE DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL<sup>28</sup>

En \_\_\_\_\_, a día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, en calidad de Delegado de Prevención, y domicilio a efectos de notificaciones en \_\_\_\_\_, comparezco ante esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y formulo mediante el presente escrito denuncia por posible infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales, contra la empresa \_\_\_\_\_, con centro de trabajo en \_\_\_\_\_, dedicada a la actividad de \_\_\_\_\_; en base a los siguientes HECHOS:

1º En los trabajos que se están realizando en \_\_\_\_\_, se ha podido comprobar que se están desarrollando en las siguientes condiciones \_\_\_\_\_, lo que a mi juicio, de no ser subsanadas, genera riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores: \_\_\_\_\_.

2º Estas deficiencias han sido comunicadas el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a la Dirección de la citada empresa \_\_\_\_\_, sin que a fecha de hoy haya procedido a adoptar las correspondientes medidas correctoras.

Por todo lo expuesto, SOLICITO que teniendo por presentada esta denuncia contra la empresa \_\_\_\_\_, junto con los documentos y copias adjuntados.

Se admita a trámite, y a la vista de los hechos y motivos descritos, se proceda a realizar las oportunas comprobaciones de veracidad de la misma, realizando la pertinente visita a la empresa \_\_\_\_\_, en la mayor brevedad posible; a fin de determinar la existencia de infracción laboral y, en su caso, que se imponga las correspondientes sanciones.

En todo caso, ruego se de traslado a esta parte de las resoluciones adoptadas a tal efecto, notificándome el resultado de la visita practicada y de las medidas tomadas como consecuencia de la misma; y requiriendo mi presencia como Delegado de Prevención, cuando se proceda a la inspección, para describir con mayor detalle los fundamentos de esta denuncia.

Firma del Delegado de Prevención:

RECIBÍ de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Firma:

En \_\_\_\_\_, a día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

<sup>28</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”. UGT-CEC. 2016. P. 107.

## 11.15. MODELO DEL INFORME DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN<sup>29</sup>

En \_\_\_\_\_, a día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A la Dirección de la empresa \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_

En calidad de Delegado/s de Prevención de la empresa \_\_\_\_\_, de acuerdo con lo establecido en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), LPRL en adelante, procedemos a emitir el presente Informe, como respuesta a la Consulta previa que nos realizó la citada empresa, sobre la adopción de la Decisión referida a \_\_\_\_\_.

### INFORME

En el ejercicio de nuestras competencias otorgadas por el artículo 36.1 c) de la LPRL y en cumplimiento del plazo recogido en el número 3 de este mismo artículo, formulamos este Informe Favorable/Desfavorable (seleccionar lo que proceda) a la Consulta realizada el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, por las siguientes razones: (describir los motivos a favor o en contra de la citada consulta).

Atentamente,  
Delegado/s de Prevención firman:

Rogamos firme la copia adjunta de este documento como acuse de recibo.

RECIBÍ por la empresa, D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_

Firma:

En \_\_\_\_\_, a día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

<sup>29</sup> Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”. UGT-CEC. 2016. P. 108.

## 11.16. COMUNICACIÓN DEL ACUERDO DE PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTE LA AUTORIDAD LABORAL<sup>30</sup>

En \_\_\_\_\_, a día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A la DELEGACIÓN PROVINCIAL DE EMPLEO de \_\_\_\_\_

ILMO/A. SR/SRA. \_\_\_\_\_

D/Dª \_\_\_\_\_, mayor de edad, con DNI nº \_\_\_\_\_

*(Añadir más si fuese necesario).*

Como Delegado/s de Prevención de la empresa \_\_\_\_\_, con domicilio a efectos de notificaciones en \_\_\_\_\_ COMUNICO/COMUNICAMOS:

Conforme al artículo 21.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), el acuerdo de paralización de actividad decidido por la mayoría de los Delegados de Prevención de la empresa \_\_\_\_\_, con centro de trabajo en \_\_\_\_\_ y dedicada a la actividad de \_\_\_\_\_, en base a las siguientes condiciones que hemos comprobado \_\_\_\_\_ que causan un riesgo grave e inminente para los trabajadores cuando desempeñan sus actividades.

Que hasta la fecha, el empresario no ha adoptado ninguna medida de prevención para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores afectados por dicho riesgo, a pesar de haber sido advertido del riesgo que concurre en el citado trabajo.

Que se ha comunicado a la dirección de la empresa este acuerdo de paralización mediante escrito de fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, y que no ha sido posible reunir con la urgencia necesaria al órgano de representación del personal.

Por todo lo expuesto, SOLICITA/MOS:

Que tras recibir la presente comunicación, en tiempo y con la documentación que se acompaña como situación de riesgo grave e inminente, se registre la misma y por tanto la correspondiente Autoridad laboral actúe con la mayor diligencia posible y adopte las medidas oportunas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores de esta empresa ante dicha situación.

Atentamente, D/Dª \_\_\_\_\_, Firma:

RECIBIDO por ILMO/A. SR/SRA. \_\_\_\_\_

Firma y sello:

---

**30** Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “*Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales*”. UGT-CEC. 2016. P. 85.

## 11.17. COMUNICACIÓN DEL ACUERDO DE PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTE LA EMPRESA<sup>31</sup>

En \_\_\_\_\_, a día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A la Dirección de la Empresa \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI n<sup>o</sup> \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI n<sup>o</sup> \_\_\_\_\_

*(Añadir más si fuese necesario).*

Como Delegado/s de Prevención de esta empresa COMUNICO/COMUNICAMOS:

Que en base a las siguientes condiciones \_\_\_\_\_ hemos comprobado que causan un riesgo grave e inminente para los trabajadores que tienen que desempeñar las actividades \_\_\_\_\_.

Que hasta la fecha, no han sido adoptadas por la empresa las medidas necesarias para garantizar su seguridad y salud de los trabajadores.

Que como no ha sido posible reunir, con la urgencia necesaria ante tal riesgo, al órgano de representación del personal; y acogiéndonos al artículo 21.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE n<sup>o</sup>269 de 10 de noviembre de 1995), hemos acordado por mayoría la paralización de las citadas actividades.

Que dicha paralización se mantendrá mientras que continúe la situación de riesgo grave e inminente, o se anulará por parte de la Autoridad laboral, a la que se comunicará el citado acuerdo de paralización en esta misma fecha.

Atentamente, D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, Delegado/s de Prevención  
Firma/n:

Ruego firme la copia adjunta como acuse de recibo.

SR/SRA. \_\_\_\_\_

Firma y sello:

---

**31** Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 86.

## 12. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por el que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

- Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.



- Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.
- Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.
- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

### 13. BIBLIOGRAFÍA

A.A.V.V.: “Costes sanitarios directos del cáncer de origen laboral atendido en el Sistema Nacional de Salud”. UGT-CEC. 2015.

AA.VV.: “La participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: pruebas cualitativas extraídas de ESENER”. Observatorio Europeo de Riesgos EU-OSHA. 2017.

ARAGÓN BOMBÍN, R.: “Guía para Delegados y Delegadas de Prevención. La reforma del Marco Normativo. Tomo I”. UGT. 2004.

BESTRATÉN BELLOBÍ. M.: “El valor de la participación de los trabajadores. ERGAFP. Número 80”. INSHT. 2012.

EU-OSHA: “Conocer la gestión en el lugar de trabajo de la seguridad y la salud, los riesgos psicosociales y la participación de los trabajadores, con la ayuda de ESENER. Resumen de los cuatro informes de análisis secundario”. EU-OSHA. 2012.

EU-OSHA: “Participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo”. EU-OSHA. 2012.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Guía: Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”. UGT. 2016.

GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “Buenas prácticas en la empresa: el papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales”. UGT-Andalucía. 2013.

INSHT y DGT: “Plan tipo de seguridad vial en la empresa. Guía metodológica”. INHST y DGT. 2011.

INSHT: “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020” Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2015.

INSHT: “Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración” INSHT. 2005.

INSST. “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015”. INSST. 2015.

ITSS: “CT 43/ 2005. Criterio técnico sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2005.

OSALAN: “Curso básico en prevención de riesgos laborales para delegados y delegadas de prevención”. OSALAN. 2017.

OSALAN: “El delegado de prevención y otras cuestiones de prevención de riesgos que me interesan”. OSALAN.

UGT ANDALUCÍA: “Recopilación formularios delegados/as de prevención”. UGT- Andalucía. 2006.

UGT CASTILLA Y LEÓN: “Manual del delegado de prevención”. UGT Castilla y León. 2013.

UGT ILLES BALEARS: “Guía para delegados/as de prevención. Sin delegados no hay prevención”. UGT Illes Balears. 2016.

UGT MADRID: “En caso de accidente te podemos ayudar”. UGT-Madrid. 2017.

UGT MADRID: “Manual Informativo de prl: Delegados/as de prevención”. UGT Madrid. 2016.

UGT MURCIA: “Guía informativa sobre las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y la Acción Sindical en este ámbito”. UGT Murcia. 2016.

UGT: “Fichas de prevención. Los nuevos desafíos de la prevención de riesgos laborales”. UGT-CEC. 2018.

