

SALUD LABORAL

RECURSO PREVENTIVO

- INTRODUCCIÓN Pág. 03
- ¿QUÉ ES UN RECURSO PREVENTIVO? Pág. 04
- ¿CUÁNDO ES NECESARIA LA PRESENCIA DE UN R. P.? Pág. 04
- ¿QUIÉN PUEDE ACTUAR COMO R.P.? Pág. 06
- ¿QUÉ CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PREVENTIVA DEBE TENER UN R.P.? Pág. 07
- FUNCIONES, FACULTADES Y GARANTÍAS DEL RECURSO PREVENTIVO Pág. 07
- RESPONSABILIDADES DEL R.P. Pág. 10
- ¿DÓNDE DEBE SITUARSE EL R.P. PARA REALIZAR SU LABOR? Pág. 10
- INFRACCIONES EN MATERIA DE R.P. Pág. 11





Edita:
SP del SFF-CGT
Avda. Ciudad de Barcelona, 10 – Sótano 2º
Teléfonos: 91 506 62 87 – 91 506 6285
Fax: 91 506 63 14
Correo-e: sff-cgt@cgt.es
Web: www.sff-cgt.org

Madrid, septiembre de 2012



Sindicato Federal Ferroviario

INTRODUCCIÓN

La publicación del R.D. 604/2006 supuso el cumplimiento del compromiso establecido en el artículo 32 bis de la Ley 54/2003, que consiste en la regulación de la figura del Recurso Preventivo. Con ello se crea una figura específica, con características propias y dotada de importantes funciones dirigidas a ejecutar con el máximo rigor las instrucciones, **previamente conocidas e informadas adecuadamente** para el control de la concreta actividad que ejecute, lo que deberá conducir al correcto cumplimiento de las pertinentes medidas de Seguridad y Salud, permitiendo con ello, no solo la correcta ejecución de la actividad, sino además la reducción de la accidentabilidad laboral.

Desde las Secretarías de Salud Laboral de Adif y Renfe Operadora hemos realizado este nuevo Boletín de Salud Laboral sobre el Recurso Preventivo con la finalidad de recoger algunos aspectos normativos para conocimiento de todos los trabajadores/as.

Salud,

Secretarías de Salud Laboral
SFF CGT en Adif y Renfe



¿QUÉ ES UN RECURSO PREVENTIVO?

El Recurso Preventivo es una o varias personas designadas por la empresa y capacitadas en el nivel de formación adecuado en prevención de riesgos laborales, que disponen de los medios y conocimientos necesarios, y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

La presencia del Recurso Preventivo ante un riesgo o situación concreta, es una medida preventiva que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas establecidas por la empresa para ese riesgo o situación y no podrá ser utilizada con el fin de sustituir aquellas medidas de protección que sean preceptivas.



¿CUÁNDO ES NECESARIA LA PRESENCIA DE UN RECURSO PREVENTIVO?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art.32 bis define los casos en los que es necesaria la presencia del recurso Preventivo:

- 1. Cuando los riesgos pueden verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y hacen preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.***

El supuesto incluye la actividad ejecutada tanto por trabajadoras y trabajadores propios como ajenos y/o subcontratas.

En todo caso, será en la Evaluación de Riesgos, ya sea la inicial o las sucesivas, donde se identificarán aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por dicha concurrencia de actividades.

2. Actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

El Real decreto 604/2006 incluye como actividades o procesos considerados peligrosos o con riesgos especiales a los siguientes:

- *Trabajos con riesgos especialmente graves de caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados o el entorno del puesto de trabajo.*
- *Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.*
- *Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad, por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio.*
- *Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable.*
- *Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión salvo trabajos con equipos subacuáticos.*

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

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá requerir la presencia de Recursos Preventivos en el centro de trabajo cuando, practicada una visita de Inspección y a la vista de toda la información recabada, considere que las medidas preventivas que haya adoptado el empresario en una actividad, proceso o operación son insuficientes o inadecuadas para una aplicación coherente y responsable de los principios de acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿QUIÉN PUEDE ACTUAR COMO RECURSO PREVENTIVO?

- PERSONAS QUE PUEDEN SER DESIGNADAS

Según el art. 32 bis de la LPRL se consideran Recursos Preventivos, a los que la persona responsable de la empresa podrá asignar la presencia, los siguientes:

- a) Uno o varios trabajadores designados por la empresa.**
- b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.**
- c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.**

- TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ASIGNADOS

Según el mismo art. 32 bis: *el empresario podrá “asignar” la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarias en las actividades a vigilar y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo a las funciones de nivel básico.*

- RECURSO PREVENTIVO Y DELEGADAS Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Aunque en la normativa de aplicación no existe una prohibición expresa o incompatibilidad entre la figura del Recurso Preventivo y la de la Delegada o Delegado de Prevención, y debido a la incompatibilidad de funciones que se encomiendan tanto a las trabajadoras o trabajadores designados como a los miembros del Servicio de Prevención, se concluye que las Delegadas o Delegados de Prevención **no pueden ser designados como recurso Preventivo.**

¿QUÉ CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PREVENTIVA DEBE TENER UN RECURSO PREVENTIVO?

Según el art. 32 bis de la LPRL, los Recursos Preventivos deben tener la capacidad suficiente para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en cada caso. La formación necesaria para sus funciones será la establecida en el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención, siendo ésta como mínimo la correspondiente a las funciones de nivel básico (duración no inferior a 50 horas en empresas que desarrollen alguna actividad especialmente peligrosa o de 30 horas en los demás casos).

Además de la formación necesaria, la trabajadora o trabajador designado o asignado debe tener la capacidad suficiente para desempeñar las funciones, que puede vincularse a contar con conocimientos, cualificación y experiencia necesaria en las actividades o procesos en los que debe desarrollar las mismas.

FUNCIONES, FACULTADES Y GARANTÍAS DEL RECURSO PREVENTIVO

A) FUNCIONES

Según el art. 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, la presencia del R. Preventivo tiene como finalidad:

- a) Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas.**
- b) En el caso de observar deficiente cumplimiento de las actividades preventivas:**
 - **Dar las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades.**
 - **Dar a conocer a la persona responsable de la empresa estas circunstancias, para que adopte las medidas necesarias, si éstas no hubieran sido aún subsanadas.**

- c) **En el caso de que se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas lo pondrá en conocimiento de la persona responsable de la empresa para que adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias.**

Para el cumplimiento de estas funciones se tendrán en cuenta, los siguientes puntos:

1º. La designación o asignación de R. Preventivo se hace para **un centro de trabajo**, puesto u operación concreta.

2º. La persona responsable de la empresa deberá **dar instrucciones precisas** a los trabajadores o trabajadoras que actúen como Recurso Preventivo sobre los puestos, lugares o centro de trabajo en los que deben desarrollar su vigilancia, sobre las operaciones concretas sometidas a la misma y sobre qué medidas preventivas deben observar.

3º. La persona responsable de la empresa debe **identificar ante el resto** de los trabajadores/as quién es la persona designada o asignada para la presencia.

No será exigible la dedicación exclusiva del Recurso Preventivo a dicho cometido, pero deberá disponer del tiempo suficiente para realizar su función. La supervisión debe ser directa e inmediata y realizarse mientras se mantenga la situación de peligro.

B) FACULTADES

Los R. Preventivos y trabajadoras/es asignados que como resultado de la vigilancia, observen un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, tienen facultad para:

- **Hacer las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.**
- **Poner tales circunstancias en conocimiento de la persona responsable de la empresa para que ésta adopte las medidas necesarias.**

La norma no le atribuye de forma específica la paralización de los trabajos.

C) GARANTÍAS

En cuanto a las garantías, los trabajadores/as designados o los miembros del servicio de prevención propio nombrados como Recurso Preventivo, **tendrán las mismas garantías contempladas para la representación del personal tal y como recoge la Ley 31/1995 en su art. 30.4.:**

- Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el comité de empresa o la representación del personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto al resto de la plantilla, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No podrá haber despido ni sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la finalización de su designación, salvo en caso de que se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en una acción en el ejercicio de su designación. Asimismo no podrá haber discriminación en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su designación.

D) OBLIGACIÓN DE ACEPTAR LA DESIGNACIÓN O ASIGNACIÓN

En ambos casos, designación o asignación, los trabajadores/as deben cumplir las órdenes e instrucciones de la persona responsable de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, siempre y cuando la trabajadora o trabajador **cuenta con la capacitación y la formación que requiera la labor asignada** y se haya fijado en la planificación de la actividad preventiva atendiendo a la naturaleza del riesgo que exige la vigilancia del mismo.

En cualquier caso, si las nuevas prestaciones para el trabajador o trabajadora deben venir acompañadas de las correspondientes contraprestaciones de la persona responsable de la empresa, en el caso de no haber acuerdo entre las partes, deberán ser reclamadas ante la Jurisdicción Social y concretadas por ésta.

RESPONSABILIDADES DEL RECURSO PREVENTIVO



No se contempla responsabilidad administrativa alguna para los Recursos Preventivos, asumiendo las empresas o personas encargadas de su nombramiento, las responsabilidades administrativas relacionadas con los incumplimientos en esta materia.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden (**penal o civil**) en que puedan incurrir, por sus acciones u omisiones que son exactamente las mismas de cualquier otro actor en el ámbito de la prevención.

¿DÓNDE DEBE SITUARSE EL RECURSO PREVENTIVO PARA REALIZAR SU LABOR?

Según el Reglamento de los Servicios de Prevención, la ubicación de los Recursos Preventivos o trabajadoras y trabajadores asignados de presencia debe:

- **Permitirles el cumplimiento de sus funciones propias.**
- **Ser un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo ni para ellos ni para el resto de la plantilla.**

Debe permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.



INFRACCIONES EN MATERIA DE RECURSOS PREVENTIVOS

Los incumplimientos relativos al R. Preventivo vienen recogidos principalmente en la LPRL y en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Entre otros incumplimientos, se pueden destacar:

- a) **La falta de presencia** de los Recursos Preventivos, cuando ello sea perceptivo, o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia se tipifica como **infracción grave** (art. 12.15 b del TRLISOS). Si se trata de actividades reglamentariamente consideradas **como peligrosas o con riesgos especiales** se tipifica como **infracción muy grave** (art. 13.8 b del TRLISOS).
- b) **No dotar** a los Recursos Preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se tipifica como **infracción grave** (art. 12.15 a TRLISOS).
- c) **No contemplar los riesgos** que pueden verse agravados o modificados o los trabajos que motivan la presencia en la evaluación de riesgos o en el plan de seguridad y salud, se tipifican como **infracción grave** (art. 12.1 b y 12.23 a TRLISOS).
- d) Incumplir la obligación de **recoger la planificación** de acciones correctoras relativas a la necesidad de presencia de Recurso Preventivo, se tipifica como **infracción grave** (art 12.6 TRLISOS).
- e) El incumplimiento de las obligaciones en materia de **información** sobre quién es el Recurso Preventivo o las Trabajadoras o Trabajadores Asignados, se tipifica como **infracción grave** (art.12.8 TRLISOS).