

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 27

Nº 27 ABRIL 2018 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

SABÍAS QUE..?

A IMPORTANCIA DA CORRECTA DETERMINACIÓN DA CONTINXENCIA CAUSANTE DUN PROCESO DE INCAPACIDADE TEMPORAL.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

A FONDO

A INSPECCIÓN DE TRABALLO E AS POLÍTICAS “LABORAIS” DO GOBERNO DO PP: UNHA ECUACIÓN SEN SOLUCIÓN.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISE

A PROMOCIÓN DA SAÚDE NO TRABALLO (PST). Rede europea de promoción da saúde no traballo (ENWHP)

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN

A ÚLTIMA IRRESPONSABILIDADE DO GOBERNO DO PP DA XUNTA DE GALICIA EN POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS: “Orde 2018 pola que se establecen as bases de axudas destinadas a accións de fomento da prevención de riscos laborais na Comunidade Autónoma de Galicia no exercicio 2018”

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

O C

O QUE DEBES SABER SOBRE A FIGURA DO RECURSO PREVENTIVO



EDITADO POR:

CÓD. ACCIÓN: AT2017-0081

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

CIG
Confederación Intersindical Galega

O que debes saber sobre a figura do Recurso Preventivo

No ano 2003, coa publicación da Lei 54/2003 que reformou a Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais (LPRL), aparece no mundo do traballo unha nova figura, o «Recurso Preventivo». Coa devandita figura pretendíase e preténdese garantir a presenza destes “recursos” en operacións ou actividades con especial risco, nas que resulta necesario comprobar que no desenvolvemento das mesmas, se aplican de maneira rigorosa as medidas preventivas e de seguridade derivadas da avaliación de riscos que, á súa vez, deberán estar contempladas na planificación da actividade preventiva, para así poder controlar o seu estricto cumprimento e que non se produzan desviacións en relación ao previsto e planificado.

A día de hoxe seguen a ser moitas e frecuentes as interpretacións e controversias xeradas pola utilización por parte dos empresarios/as desta figura. Especialmente no que atinxe aos Recursos preventivos nomeados ou asignados polos empresarios/as de entre os/as traballadores/as “normais”, que non son nin traballadores/as designados nin membros dos servizos de prevención propios. Así as cousas e baseándonos na Nota Técnica de Prevención 994 do INSBT, o Criterio Técnico 83/2010 da Inspección de Traballo e algunhas acertadas Guías publicadas por institucións especializadas sobre esta figura preventiva, tentaremos neste artigo poñer luz a moitas das dúbidas recorrentemente suscitadas maioritariamente entre os/as traballadores/as que pertencen a aqueles sectores distintos do da construción.

1. Que é un recurso preventivo?

Considérase recurso preventivo a un ou varios traballadores/as designados ou asignados pola empresa, con formación e capacidade adecuada en materia preventiva, que dispoñen dos medios e recursos necesarios. En todos os casos este ou estes recursos preventivos deben ser suficientes



en número para vixiar o cumprimento das actividades preventivas previamente asignadas.

En ningún caso esta figura do recurso preventivo poderá ser utilizada para substituír calquera medida de prevención ou protección que sexa preceptiva.

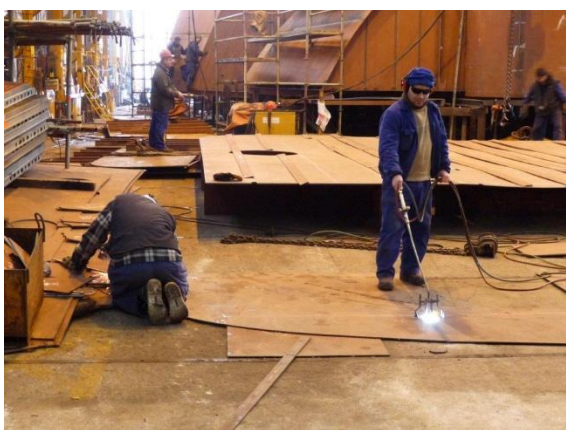
2. Cando se debe asignar a presenza dun recurso preventivo?

A Lei de Prevención de Riscos Laborais (art. 32 bis) define os casos nos que é necesaria a presenza nos lugares ou centros de traballo dos Recursos Preventivos; a saber:

a) Cando os riscos poden verse agravados ou modificados no desenvolvemento dun pro-

ceso ou actividade, debido á concorrencia de operacións diversas que se desenvolven sucesiva ou simultaneamente e fan preciso o control da correcta aplicación dos métodos de traballo.

b) Actividades ou procesos regulamentariamente considerados como perigosos ou con riscos especiais.



Sinteticamente, o Real Decreto 604/2006 que modifica o Regulamento dos Servizos de Prevención (art. 22 bis) inclúe como actividades ou procesos considerados perigosos ou con riscos especiais aos seguintes:

- Traballos con riscos especialmente graves de caída de altura.
- Traballos con risco de sepultamento ou afundimento.
- Actividades nas que se utilicen máquinas que carezan de declaración CE de conformidade.
- Traballos en espazos confinados.
- Traballos con risco de afogamento por inmersión salvo traballos con equipos subacuáticos.

Todo iso sen prexuízo das medidas previstas en disposicións preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operacións, traballos, equipos ou produtos nos que se aplicarán ditas disposicións nos seus propios termos, como é

o caso, entre outros, das seguintes actividades ou traballos:

- a) *Traballos en inmersión con equipo subacuático.*
- b) *Traballos que impliquen a exposición a radiacións ionizantes.*
- c) *Traballos realizados en caixóns de aire comprimido.*
- d) *Traballos con risco de explosión pola presenza de atmosferas explosivas.*
- e) *Actividades onde se manipulan, transportan e utilizan explosivos, incluídos artigos pirotécnicos e outros obxectos ou instrumentos que conteñan explosivos.*
- f) *Traballos con riscos eléctricos.*
- g) *Actividades nas que interveñen produtos químicos de alto risco.*
- h) *Traballos con exposición a axentes biolóxicos.*
- i) *Actividades na industria siderúrxica e no sector naval.*
- j) *Traballos con elevadas concentracións de po de sílice.*
- k) *Traballos que requiren montar ou desmontar elementos prefabricados pesados.*

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

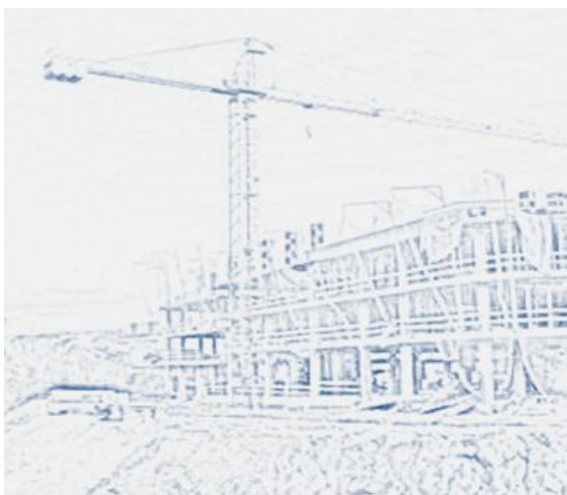
3. Cales son as empresas que deban designar ou asignar a presenza do recurso preventivo

Independentemente de cal sexa o modelo de organización preventiva implantado pola empresa, a presenza do recurso preventivo será preceptiva cando se dea algún dos tres supostos

enunciados no *artigo 32 bis da LPRL*, desenvolvidos polo *RD 604/2006*, e incorporados como *artigo 22 bis no RD 39/1997* polo que se aproba o *Regulamento dos Servizos de Prevención (RSP)*; diferenciándose con carácter xeral dúas situacións:

a) Sectores distintos á construción:

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



b) Sector da construción:

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

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

4. Traballadores/as aos que se poden asignar as funcións do recurso preventivo

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

a) Persoas que poden ser asignadas como R.P., segundo o artigo 32 bis 2 da LPRL:

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

b) Traballadores/as asignados como R.P.

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

Só en situacións moi excepcionais poderíanse asignar funcións de recurso preventivo a un delegado/a de prevención.

5. É obrigado para o/a traballador/a aceptar a designación como recurso preventivo?

Non poden existir dúbidas cando se trate dun *traballador/a designado* ou un *membro do ser-*

vizo de *prevención propio*, sempre que cumpra coas esixencias de formación e capacidade que esixa a función a desenvolver e que deberá estar contemplada na *planificación da actividade preventiva*.



No caso dos/as traballadores/as asignados, estes deben contar coa capacitación e a formación que requiran as funcións preventivas encomendadas, sen prexuízo das contraprestacións que poidan acordarse entre as partes, ou que se establezan nos Xulgados e Tribunais en caso de controversia. Especialmente no caso de aqueles traballadores/as que obxectivamente consideran que non contan coa formación, cualificación e experiencia profesional necesaria para cumprir coas funcións encomendadas, en cuxo caso sería convinte que a Autoridade Laboral valorara a súa situación.

6. Funcións que debe realizar o recurso preventivo

Estas funcións están recollidas no *apartado 4 do artigo 22 bis do RSP*; a saber:

a) Vixiar o correcto cumprimento das actividades preventivas en relación aos riscos derivados da situación de traballo co fin de

conseguir o axeitado control dos mesmos. Esta vixilancia deberá incluír:

- Comprobación da adecuación e eficacia das medidas preventivas adoptadas en relación aos riscos que pretenden previr, e que deberán estar recollidas na Planificación preventiva, así como estar vixiantes á aparición doutros riscos non previstos derivados da situación de traballo que determina a necesidade da presenza de recursos preventivos.

b) Se como resultado da vixilancia o recurso preventivo asignado observase un deficiente cumprimento das medidas ou actividades preventivas, este deberá:

- Realizar as indicacións necesarias para o correcto e inmediato cumprimento das actividades ou medidas preventivas.
- Se a pesar das indicacións realizadas as deficiencias observadas non fosen ou non puidesen ser convenientemente emendadas, deberá poñer tales circunstancias en coñecemento do empresario/a para que este adopte as decisións oportunas para corrixir as devanditas deficiencias.

Os *recursos preventivos* pódense encargar igualmente da [coordinación de actividades preventivas](#).

A normativa en cambio, non atribúe ao *recurso preventivo* a facultade de [paralización dos traballos](#); aínda que o empresario/a no exercicio do seu poder directivo, poderá outorgar ao

recurso preventivo a facultade de paralización dos traballos nos supostos e nos termos que se determinen entre eles.

7. Cuestións que hai que ter en conta para que o recurso preventivo poida desenvolver as súas funcións

A asignación dun traballador/a como recurso preventivo, faise para un centro ou lugar de traballo, para un posto ou para unha operación concreta; é dicir, só deberá vixiar o cumprimento das medidas preventivas para as que especificamente está nomeado.

En todo momento o empresario/a deberá darlle ao recurso preventivo as instrucións precisas en relación ás operacións concretas sometidas a súa vixilancia, así como a relación das medidas e actuacións preventivas que deberán ser observadas/vixiadas e estar recollidas na planificación de actividades preventivas.



O empresario/a deberá de maneira fehaciente identificar ao recurso preventivo perante o resto dos traballadores/as, de tal xeito que estes teñan coñecemento da súa asignación e que deben seguir as súas indicacións.

8. Compatibilidade doutras tarefas coas funcións de Recurso Preventivo

O traballador/a que realice funcións como recurso preventivo non ten adicación exclusiva a este cometido, debendo adicarse a estas funcións

mentres se desenvolvan as operacións para as que está asignado e nas que a súa presenza sexa imprescindible. Cando non se estean a desenvolver estas actividades, o traballador/a poderá realizar outra actividade preventiva ou produtiva.

En calquera caso o traballador/a asignado como recurso preventivo, na súa función de vixilancia deberá estar presente ao longo de todo o tempo que se manteña a situación que determina a súa presenza, podendo realizar unha tarefa produtiva asociada ás actividades que vixía, sempre e cando isto non menoscabe ou diminúa a súa capacidade de vixilancia.

9. Formación que debe posuír o Recurso Preventivo

O Recurso Preventivo ten como misión vixiar o cumprimento das medidas preventivas e determinar a eficacia, adecuación, suficiencia ou insuficiencia das medidas preventivas en caso de traballos perigosos ou con riscos especiais. Unha formación de nivel básico só habilita para realizar actividades preventivas elementais e nestes casos, nos que se trata de riscos cuxa detección require mesmo coñecementos de tipo técnico, ou cuxa prevención presenta dificultade, sería conveniente completar a formación con experiencia e coñecementos específicos sobre cada actividade desenvolvida.

Segundo o *Criterio Técnico Nº 83/10* da Inspección de Traballo e Seguridade Social (ITSS), a formación equivalente a funcións de nivel básico pode ser suficiente para os casos contemplados no apartado 1.a do artigo 32 bis da Lei 31/95 nos que: “os riscos poidan verse agravados ou modificados no desenvolvemento do proceso ou a

actividade...”, mais non para a maioría dos contemplados no apartado 1.b: “actividades ou procesos regulamentariamente considerados como perigosos ou con riscos especiais”. Nestes casos sería necesario, polo menos, un nivel intermedio segundo os riscos de que se trate, ou ben podería proporcionarse unha formación complementaria e engadida á do nivel básico, que estea especificamente referida a un ou varios riscos determinados, como é o caso do derivado de equipos de traballo, traballos confinados, etc.

Ademais da formación necesaria, a traballadora ou traballador asignado debe ter a capacidade suficiente para desempeñar as funcións encomendadas, o que pode vincularse con contar con coñecementos, cualificación e experiencia necesaria nas actividades ou procesos nos que debe desenvolver as mesmas. Así mesmo **deberase especificar a formación e a capacitación necesaria do Recurso Preventivo na planificación das actividades preventivas** derivadas da avaliación de riscos ou no plan de seguridade nas obras de construción.

En todo caso e resumidamente, o Recurso Preventivo debe contar cunha **formación mínima** correspondente ás funcións do nivel básico, complementada con formación teórica e práctica específica sobre os traballos, técnicas a desenvolver, normas, riscos e medidas preventivas a aplicar, nas actividades a vixiar que determinaron

a súa presenza; garantindo deste xeito as súas capacidades para realizar as funcións encomendadas.

10. Lugar ou localización do Recurso Preventivo para a realización das súas funcións

Tal e como establece o *RD 39/1997*, a localización do recurso preventivo deberá permitirlle o cumprimento das súas funcións, á vez que constituir un emprazamento seguro que non supoña un factor adicional de risco, nin para el nin para o resto dos/as traballadores/as.

11. As responsabilidades xurídicas do recurso preventivo.

Non se contempla **responsabilidade administrativa** algunha para os Recursos Preventivos, asumindo a empresa as responsabilidades administrativas relacionadas cos incumprimentos nesta materia.

Si se contempla a posibilidade de **responsabilidades de orde penal ou civil** nas que poidan incorrer polos seus actos ou omisións, de igual xeito que calquera outro traballador/a no ámbito da prevención.

Fontes:

- ✓ [*Nota Técnica de Prevención nº 994 “O recurso preventivo”. INSSBT.*](#)
- ✓ [*Criterio técnico Nº 83/2010 sobre a presenza de recursos preventivos nas empresas, centros e lugares de traballo. ITSS.*](#)
- ✓ [*Manual del Recurso Preventivo. OSALAN*](#)