

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 27

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

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

SABÍAS QUE..?

LA IMPORTANCIA DE LA CORRECTA DETERMINACIÓN DE LA CONTINGENCIA CAUSANTE DE UN PROCESO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

A FONDO

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LAS POLÍTICAS “LABORALES” DEL GOBIERNO DEL PP: UNA ECUACIÓN SIN SOLUCIÓN.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISIS

LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO (PST). Red europea de promoción de la salud en el trabajo (ENWHP)

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN

LA ÚLTIMA IRRESPONSABILIDAD DEL GOBIERNO DEL PP DE LA XUNTA DE GALICIA EN POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: “Orden 2018 por la que se establecen las bases de ayudas destinadas a acciones de fomento de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Galicia en el ejercicio 2018”

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

LO QUE DEBES SABER SOBRE LA FIGURA DEL RECURSO PREVENTIVO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: AT2017-0081



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



Confederación Intersindical Galega

La importancia de la correcta determinación de la contingencia causante de un proceso de incapacidad temporal

El diccionario define contingencia como la posibilidad de que algo suceda o no; en el caso que nos ocupa, la incapacidad temporal, entendemos por contingencia la posibilidad de que el trabajador/a sufra una enfermedad o accidente que lo/a imposibilite para desarrollar su trabajo. La contingencia puede ser **común**, en caso de que el trabajador/a padezca una enfermedad o sufra un accidente que nada tienen que ver con el trabajo, o **profesional**, cuando el desarrollo del trabajo es el origen de alteraciones de la salud que tienen consideración de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

En el caso de tratarse de una contingencia común, será el facultativo/a del Servicio Público de Salud el encargado de la atención médica y de la expedición de los partes de baja, confirmación y alta. En una contingencia profesional, el facultativo/a de la mutua será el responsable de la atención médica y la tramitación de la baja. El parte de baja recoge entre otras informaciones, como los datos personales del trabajador/a, la fecha de la baja o la duración estimada del proceso, si el hecho que da lugar a la baja es una enfermedad común (EC), un accidente no laboral (ANL), un accidente de trabajo (AT) o una enfermedad profesional (EP).

A menudo los trabajadores y trabajadoras padecen las consecuencias derivadas de la errónea determinación de la contingencia. Lo más frecuente es la incorrecta atención de la mutua al trabajador/a, considerando que la dolencia que causa la incapacidad temporal tiene un origen que nada tiene que ver con el trabajo que realiza. La incorrecta determinación de la contingencia tiene para el trabajador/a consecuencias económicas, médicas y de seguimiento futuro de la dolencia, tanto a nivel individual como colectivo (inclusión en los estudios epidemiológicos que puedan realizarse sobre un determinado puesto de trabajo).

¿POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE LA CORRECTA DETERMINACIÓN DE LA CONTINGENCIA?	
PORQUE EN CONTINGENCIA COMÚN	Y EN CONTINGENCIA PROFESIONAL
LA PRESTACIÓN	
✓ Los tres primeros días no se abonan. Del día 4 al 20 se abona el 60% de la BR (Base Reguladora). A partir del día 21 se abona 75% de la BR. (+ Complemento recogido en convenio, si lo hay). ✓ Se requiere un período mínimo de cotización previo.	✓ Desde el primer día se abona 75% de la BR. (+ Complemento recogido en convenio, si lo hay). ✓ No es preciso período mínimo de cotización.
LOS MEDICAMENTOS	
✓ Se paga a parte que me corresponde.	✓ Son gratuitos.
SOLICITUD DE RECARGO DE PRESTACIONES POR INCUMPLIMIENTO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS (SI HA LUGAR)	
✓ No es posible solicitarla.	✓ Se puede solicitar.
POR TU HISTORIA CLÍNICA LABORAL	
✓ La enfermedad que causa esta situación de IT no puede relacionarse con el trabajo.	✓ Se establece una relación entre la enfermedad que causa la IT y el trabajo → historia clínica laboral.
POR SI ESTANDO EN IT TE DESPIDEN O FINALIZA TU CONTRATO	
✓ La prestación por IT, tiene una cuantía igual a la prestación que te corresponde por desempleo. ✓ Cuando acabe la situación de IT pasas a desempleo. ✓ El tiempo que pases en IT se descuenta del tiempo que tienes de desempleo.	✓ La prestación por IT tiene una cuantía igual a la que tuvieras reconocida hasta ese momento. ✓ Cuando acabe la situación de IT pasas a desempleo. ✓ El tiempo que pases en IT NO se descuenta del tiempo que tienes de desempleo.

No estar de acuerdo con el tipo de contingencia que se determina como causante de la incapacidad temporal, marca el comienzo del proceso de determinación de la contingencia. El procedimiento administrativo, que se tramita ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), puede ser iniciado por el propio trabajador o trabajadora, de oficio por el propio INSS (por consecuencia de la petición motivada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del Servicio Público de Salud o del Instituto Social de la Marina (ISM), o por las mutuas o empresas colaboradoras con la Seguridad Social.



¿Cómo es el procedimiento administrativo de determinación de la contingencia?

Este procedimiento puede iniciarse a partir de la fecha de emisión del parte de baja, entregando en el INSS el formulario de solicitud de determinación de la contingencia (descargable desde la página web de la Seguridad Social), acompañado de la documentación necesaria (que depende del caso en cuestión).

Acto seguido, el INSS comunica el inicio del procedimiento al resto de los interesados, que tendrán:

- ✓ 4 días hábiles para alegar y acercar la documentación relacionada con el caso que

estimen oportuna, en el caso del Servicio Público de Salud, la Mutua o la empresa colaboradora de la Seguridad Social.

- ✓ 10 días hábiles para alegar y acercar la documentación pertinente en el caso del trabajador/a (siempre que el procedimiento no lo inicie el propio trabajador/a).

En este momento, el INSS puede solicitar informes y realizar las actuaciones que considere oportunas el fin de conocer y comprobar datos sobre el asunto en cuestión.

El Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) debe emitir un informe preceptivo en el que se pronuncia sobre la contingencia que origina el proceso de incapacidad. Este informe se remite a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Seguridad Social o Instituto Social de la Marina (según corresponda), que emite resolución en un plazo máximo de quince días hábiles desde que las partes interesadas efectuaron sus alegaciones y la documentación pertinente o desde la finalización del plazo estipulado para ese fin.

La resolución, que se comunica al interesado/a, a la empresa, a la mutua o empresa colaboradora de la Seguridad Social y al Servicio Público de Salud, debe pronunciarse sobre los siguientes aspectos:

- ✓ Determinación de la contingencia (común o profesional).
- ✓ Si el proceso es consecuencia de una recaída o no.

- ✓ Los efectos que correspondan en el proceso de incapacidad temporal.
- ✓ Sujeto responsable de las prestaciones económicas y sanitarias

En caso de que la resolución mude la contingencia, habrá compensación de las cuantías que correspondan (tanto a favor del trabajador/a, como en contra).

La resolución emitida por el INSS puede considerarse dictada con los efectos atribuidos a la

resolución de una reclamación previa, por lo que abre la vía judicial.

Puedes encontrar más información en la web:
www.seg-social.es

Información complementaria en el artículo “Los procedimientos de determinación de contingencias” publicado en marzo de 2012 en el Boletín CIG Saúde Laboral nº 0.

Asesoramiento técnico a través de tu Federación y de la web del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la CIG <http://www.cigsaudelaboral.org/>

A FONDO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

La Inspección de trabajo y las políticas “laborales” del Gobierno del PP: una ecuación sin solución

A pesar de que el fraude en la contratación, las horas extras no cobradas o el incumplimiento continuado de la normativa preventiva forman parte del panorama habitual de la actual coyuntura sociolaboral en el Estado español, lo cierto es que la mayoría de los/as trabajadores/as nunca han visto a un inspector/a de trabajo y menos aún, a uno/a que acudiera o visitara su empresa para realizar una inspección. Circunstancia esta si cabe más sangrante si tenemos en cuenta que a buen seguro tendría motivos sobrados para ello.

La teoría nos dice (falsamente) que los/as trabajadores/as tienen siempre la opción de denunciar ante la Inspección de Trabajo aquellas irregularidades e incumplimientos normativos que se produzcan en sus empresas, y que esa denuncia por sí misma pondrá en marcha los mecanismos de actuación de la Inspección

de Trabajo. Nada más lejos de la realidad.

Cuando eso no ocurre (la mayoría de las ocasiones desde que está en el Gobierno el PP, y

especialmente desde la aplicación de la Reforma Laboral de este partido) unos alegarán para justificarlo que las denuncias carecen de la concreción necesaria. Otros opinarán



que aún actuando la Inspección de Trabajo esta lo hará de un modo transigente y liviano con las empresas, adoptando resoluciones generalistas con meras recomendaciones intentando evitar cualquier tipo de sanción. Y habrá sin duda también un amplísimo número de trabajadores/as y organizaciones que acusarán a la Inspección de Trabajo de estar al servicio de las indicaciones y las órdenes emanadas desde un Gobierno de derechas, empeñado en destruir los derechos laborales del conjunto de los trabajadores. La realidad y la



experiencia nos dice que todos ellos poseen una gran e importante parte de la verdad, en tanto en cuanto la verdad innegable es que la Inspección de Trabajo sigue sin funcionar como debería ejerciendo las funciones y competencias para las que fue creada: velar por el cumplimiento de las leyes y la aplicación de la normativa en materia laboral, contratación, salud laboral, prevención de riesgos, condiciones de trabajo,... etc.

Que no se nos mal entienda. Sin duda alguna la jornada diaria de un inspector/a de trabajo está cargada de tareas y de actividad. Se trasladan continuamente para hacer visitas a empresas. Deben solicitar, recabar y verificar la información y documentación que solicitan,

encontrándose en muchísimas ocasiones con estrategias de dilación de la entrega y con justificaciones de todo tipo en relación a los incumplimientos detectados. A partir de ese momento deben proceder a redactar los correspondientes informes que justifican su actividad, a la vez que mantienen el delicado equilibrio en muchas ocasiones exigido por aquellos que directa o indirectamente ejercen el poder real en su ámbito laboral. *No morderás la mano que te da de comer.*

Así las cosas, la información disponible revela que de media en el Estado español, cada inspector/a realiza 171 visitas a empresas, frente a las 134 que se registran en Alemania y las 59 de Francia, tal y como consta en los datos recogidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Así mismo, según opinan una gran mayoría de los propios inspectores/as de trabajo, los recursos de los que disponen para realizar su trabajo son manifiestamente deficientes, a mayores de contar con una plantilla extraordinariamente mermada que no llega a los 2.000 trabajadores/as entre inspectores/as y subinspectores/as. Cifra claramente insuficiente si tenemos en cuenta los cerca de 3,2 millones de empresas que existen en el Estado español.

De las infracciones cometidas en 2015 en el ámbito competencial de las relaciones laborales, más del 40% estuvieron vinculadas con infracciones relacionadas con el tiempo de trabajo. En ese capítulo entran las horas extra trabajadas y no cobradas, así como las jor-

nadas a tiempo parcial que se acaban convirtiendo de forma irregular y demasiado habitual en jornadas a tiempo completo. Teniendo en cuenta que la inspección y control sobre este tipo de prácticas delictivas lleva realizándose



desde hace ya mucho tiempo, su continua proliferación y crecimiento deberían hacernos reflexionar hasta que punto desde la Inspección de Trabajo se está actuando con el rigor, la profesionalidad y el celo exigibles en la persecución de estas actividades.

Si atendemos a las estadísticas, desde el inicio del año 2012 y nada menos que durante los 18 trimestres posteriores seguidos, más de la mitad de las horas extra trabajadas en el Estado español no se cobraron. Un robo y una explotación en toda regla a los/as trabajadores/as que alcanzó una tasa máxima del 60% en el pasado año 2014. Según la última Encuesta de Población Activa, correspondiente al tercer trimestre, el nivel en esta ocasión alcanzó el 46,2%, diez puntos por encima del nivel existente al inicio de la crisis. Hoy en día, en sectores como el comercio o la hostelería, las horas trabajadas y no abonadas a los/as trabajadores/as por los/as empresarios/as

continúan representando más de la mitad. Es evidente que fallan muchas cosas. Especialmente la voluntad del actual Gobierno para solucionar una situación que él mismo generó y amparó con su salvaje, injusta y desastrosa política laboral.

Otro problema sin resolver y que cada día crece más son los contratos a tiempo parcial. En el año 2015, como consecuencia de la labor realizada por la Inspección de Trabajo, los empresarios/as se vieron obligados a realizar 12.383 incrementos de jornada, de los cuales en dos terceras partes de los mismos el aumento fue superior al 50%. Es injustificable que por acción unas veces y otras por omisión, este actual Gobierno del PP, directa o indirectamente permita y/o ampare este flagrante y masivo fraude de un empresariado codicioso y delictivo, que paga a los/as trabajadores/as por su jornada laboral no lo que les corresponde, sino lo que les viene en gana al margen de la ley, al margen de sus derechos fundamentales y al margen de sus obligaciones de cotización a la seguridad social, con las terribles repercusiones añadidas que para la viabilidad del sistema de pensiones ya todos ahora conocemos.

Sin duda alguna, la precariedad laboral amparada y estimulada por la reforma laboral está constituyendo un arma de destrucción masiva de los derechos de los/as trabajadores/as y sus familias, con consecuencias tan devastadoras que hipotecan la calidad del empleo, la sostenibilidad de las pensiones y la calidad de vida de las futuras generaciones hasta extremos insos-

pechados, a no ser que se produzca, a no mucho tardar, un cambio trascendente y radical en la gobernanza política y social del Estado español.

Una precariedad laboral fundamentalmente configurada por unos contratos laborales basura, de corta duración, a tiempo parcial, mal remunerados, con escasa cotización a la seguridad social y prácticamente sin derechos. El marco laboral deseado y añorado por la ideología neoliberal que ahora nos gobierna

En la actualidad, en esta pretendida época de bonanza y recuperación que proclama el PP y aplaude C’S (*Ciudadanos*), estar contratado cuatro horas o incluso menos y trabajar ocho o más, es una situación desgraciadamente habitual y prácticamente normalizada. Una precariedad laboral estructural, instalada como forma de trabajo que ya no solo tiene que ver con la naturaleza del contrato o con la duración del mismo, sino también con las condiciones en las que este se desarrolla, en muchísimos casos vinculadas a incumplimientos y transgresiones sistemáticas y permanentes de la normativa laboral por parte de muchas empresas o “empresarios/as”. En este Estado desgraciadamente se denomina empresario/a a “cualquier cosa”, incluso a aquellos que fundamentan su beneficio y su valor añadido en el mero esclavismo y en la burda explotación laboral. Son ellos los principales beneficiados y agradecidos al Gobierno por la actual Reforma Laboral.

En el año 2014 un informe de la *Unión Progresista de Inspectores de Trabajo* denunciaba “el sesgo ideológico” de la institución. Significati-

vamente un año antes, las inspecciones que se realizaban a simples trabajadores/as en la búsqueda de posibles fraudes en la prestación de paro aumentaron un 76%. La ideología política que criminaliza al trabajador/a y le perdona todo al empresario/a, está claramente detrás de este tipo de tendenciosas y mal intencionadas actuaciones, cuando todos sabemos (los que mandan también) donde se acumula el fraude, quien lo practica sistemáticamente y los efectos que tiene sobre la salud laboral y los derechos de la parte más vulnerable y débil de esta “ecuación”.

En la práctica esta persecución sistemática y masiva de los/as trabajadores/as en desempleo, víctimas de la crisis y la reforma laboral, con la intención de criminalizarlos y generar una mala opinión pública de una buena parte de la clase trabajadora, no le dio al Gobierno del PP los frutos deseados, siendo realmente bajo, cuando no mínimo, el porcentaje de actas de infracción por fraude en el cobro de las prestaciones por desempleo, que a pesar de sus esfuerzos consiguió finalmente incoar la Inspección de Trabajo.



Así las cosas y a pesar de la fanfarria mediática orquestada en relación a este tema por los

muchos medios de comunicación a su servicio, las intenciones del Gobierno del PP quedaron reducidas a una política de “difamación” social y alarmismo con la intención de justificar su injustificable y despreciable reforma laboral.



No contentos con su fracaso, de inmediato el PP comenzó a pergeñar una nueva estrategia destinada al deterioro de la imagen de las clases trabajadoras, publicando informaciones a través de sus “palanganeros” de los medios de comunicación a su servicio, según las cuales los trabajadores/as del Estado Español eran los menos productivos y los más absentistas de Europa, lo cual evidentemente justificaba la mano dura con la que se verían obligados a actuar, cada uno en su campo, Gobierno y empresarios/as. En esta ocasión, como en la anterior, la expresión: “difama que algo queda” unida a la campaña del miedo tan recurrentemente utilizada y manipulada por la derecha, le proporcionó al PP y a los empresarios de su cuerda los resultados esperados: vía libre para la potenciación sin límites de la ley que regula las competencias de gestión de las mutuas (sus auténticos perros de presa especializados en la destrucción y minimización de

los derechos laborales de los/as trabajadores/as) y el endurecimiento de los procedimientos para la gestión de los procesos de Incapacidad Temporal que ellas mismas, las mutuas, como no, se encargarían de “gestionar”, con las desastrosas, injustas y devastadoras consecuencias que este “modelo” de gestión de los accidentes y la salud laboral está acarreando anualmente para decenas y decenas de miles de trabajadores/as desprotegidos.

En un tiempo no muy lejano en el que la Inspección de Trabajo en plena crisis económico-laboral y a instancias del actual Gobierno del PP, se dedicó a perseguir obsesivamente a los trabajadores/as desempleados/as como si estos constituyeran la principal fuente de fraude a la Seguridad Social, se minimizaron en cambio las inspecciones al sector empresarial, cuando todos sabíamos que era en una parte de ellos donde sin duda se concentraba la mayor bolsa de fraude e incumplimiento de la legislación vigente.

A pesar del empeño político y los esfuerzos realizados, la realidad fue y es que el número de trabajadores/as a los que finalmente se les levanta un acta de infracción por fraude en la prestación por desempleo es realmente mínimo, circunstancia esta por la que ni el Gobierno del PP se disculpó por tan injustificada persecución a los parados, ni mucho menos incrementó significativamente las inspecciones realizadas a las empresas. Digamos la verdad: realmente hasta ahora en lo que llevamos de “democracia” ningún Gobierno de turno ha

estado de verdad interesado en que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizara eficaz y eficientemente su cometido. *Quien manda: manda.*

En el actual estado de las cosas, la Reforma Laboral impuesta a “sangre y fuego” por el PP con el apoyo de sus acólitos (especialmente C’s), entre otras muchas y desastrosas consecuencias ha derivado en que la Inspección de Trabajo disponga de muchas menos herramientas y recursos para llevar a cabo sus funciones y cometidos. Un ejemplo paradigmático de esta situación lo constituye sin duda las barreras con las que se tropieza la Inspección, para controlar las grandes bolsas de fraude que implican la imposición empresarial a los/as trabajadores/as, de los excesos de jornada no remunerados y no cotizados, debido a que la actual normativa no obliga a las empresas a registrar diariamente dicha jornada.

Por otra parte, tanto las campañas de inspección como los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, dependen en gran medida en muchos casos de las CCAA, en la mayoría de las cuales anteriormente y también ahora gobierna el PP. En el caso de Galicia, el que más directamente nos afecta, los fraudes relacionados con las contrataciones irregulares, incumplimiento sistemático de convenios colectivos, utilización de falsos autónomos, horas extras no computadas ni remuneradas, infra-declaración de accidentes y enfermedades profesionales, o deficientes y peligrosas condiciones de trabajo, forman parte del catálogo

habitual de irregularidades que la Inspección de Trabajo debería abordar con mucha mayor intensidad en nuestro País, si no fuera por las barreras y dificultades que desde el Gobierno de la Xunta se ponen, para minimizar las actuaciones que en estas materias se deberían abordar en sectores como el de la construcción de automóviles e industrias auxiliares, empresas de servicios, comercio o construcción entre otros.

Resulta curioso que en esta memoria anual de la actividad desarrollada por la Inspección de Trabajo, el 75% de las actuaciones estén computadas como actuaciones de oficio fruto de la iniciativa directa de la propia Inspección, y tan solo un 25% son consecuencia de denuncias directas de trabajadores/as y sindicatos. En el caso de los/as trabajadores/as normalmente estos buscan por temor a las represalias preservar su anonimato, estando el funcionario/a inspector/a obligado a preservar su identidad. A la vista de estos datos uno tiene la sensación que en este caso quedan sin computar decenas de miles de denuncias realizadas por los/as trabajadores/as y por los propios sindicatos que en muchos casos, demasiados, quedan por una u otra razón sin gestionar y sin resolver debido a retrasos en su tramitación y gestión, o la mera falta de tiempo de la Inspección para valorar y atender el conjunto de las denuncias.

Esa es nuestra experiencia.

En las empresas pequeñas en las que no existe una organización ni una representación legal de los/as trabajadores/as, estos tienen mayores dificultades objetivas para defender sus

derechos frente a los abusos de la patronal, haciendo mella en ellos por una parte tanto el temor como los sentimientos de desprotección, y por otra la manifiesta falta de presencia y asistencia en sus empresas de la Inspección de Trabajo, incapaz de dar cobertura a todas las situaciones de irregularidades e incumplimientos que en ellas se producen.

Según nos revelan los datos en estos momentos disponibles, correspondientes al año 2015, en el buzón de denuncias anónimas del propio Ministerio de Empleo se computaron alrededor de 135.000 denuncias, que permitieron aflorar un total de 5.444 empleos no registrados, lo que supuso sanciones a los infractores por un valor de 16,7 millones de euros. Canti-

dades estas extremadamente pequeñas que apenas revelan la magnitud real de la gran bolsa de fraude en la contratación que de manera masiva se está produciendo en el Estado español.

Así las cosas resulta evidente que como en todo aquello que afecta a la gobernanza y a la gestión de lo público, cuando no existe voluntad política y de cumplimiento de la propia legislación y normativa por parte del poder político o Gobierno de turno, poco o nada se puede hacer para dar adecuada solución a las problemáticas económicas y laborales que afectan al conjunto mayoritario de la sociedad. *Nunca fue acertado poner a la zorra a guardar las gallinas.*

DOCUMENTO-ANÁLISIS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

La promoción de la salud en el trabajo (PST).

Red europea de promoción de la salud en el trabajo (ENWHP)

La Red europea de promoción de la salud en el trabajo (ENWHP) es una red informal en la que participan institutos estatales de seguridad y salud en el trabajo, así como otros actores en el campo de la salud pública de todos los Estados miembros de la UE, futuros miembros, países del área Económica Europea y Suiza. Los 31 miembros fueron nombrados por sus respectivos ministerios estatales o por las autoridades con atribuciones ministeriales y representan a la Red en los distintos países como Oficinas Estatales de Contacto.

La ENWHP se encarga de recopilar y distribuir ejemplos de buenas prácticas y métodos de salud en el lugar de trabajo entre todos los países y sectores económicos, con vistas a aumentar los conocimientos a nivel europeo sobre metodologías y ejemplos que merecen ser replicados y responder a los nuevos retos que imponen a Europa los cambios socio demográficos, en el mercado laboral y en las formas de enfermar.

La ENWHP se puso en marcha formalmente en el año 1996. Bajo los auspicios de la Comisión Europea (CE), a través de la Dirección General de Sanidad y Protección de los Consumidores, la ENWHP emprendió una serie de importantes iniciativas por toda Europa, convirtiendo la promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST) en un campo de actuación de la salud pública a nivel estatal y europeo.

Actualmente, la ENWHP es también una plataforma para el intercambio de información y experiencias entre todos los interesados en promoción de la salud en el trabajo comprometidos con la visión de la red: «Trabajadores sanos en empresas saludables».

Contextualización

Para ubicarnos mínimamente en la actual situación de intensa promoción institucional de la salud en el trabajo, no podemos olvidar que como consecuencia del progresivo e inexorable envejecimiento de la población trabajadora europea, española, y particularmente la gallega, la clase política de la UE en su conjunto, ha tomado progresivamente conciencia del reto demográfico que en términos de déficit de la fuerza de trabajo van a sufrir en el próximos años las empresas europeas, siendo necesario e inevitable afrontar este reto en los ámbitos productivos y sociales.

Cuestión esta si acaso, de mayor importancia en Galicia y en el Estado español debido al aún pobre desarrollo y endeble integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas, a una salvaje reforma laboral que sin duda ha deteriorado sustancialmente tanto los derechos laborales como las condiciones de trabajo de la gran mayoría de la población, abocada como está además a alargar su vida laboral, nada menos que hasta los 67 años de edad, con el consiguiente problema para el mantenimiento de una buena salud de los/as trabajadores/as de mayor edad, para el mantenimiento de una tasa reducida de bajas por IT y para el mantenimiento de un alto nivel de productividad.

Tal es así que a estas alturas a nadie se le escapa, que un trabajo saludable influye muy

directamente en la calidad de vida de los/as trabajadores/as, con las consiguientes repercusiones en términos de bienestar y cohesión social, así como en la productividad y competitividad de las empresas. Lástima que estas sencillas y evidentes reflexiones no hayan sido en absoluto tenidas en cuenta en el Estado español, antes de tener impuesta a sangre y fuego esta desastrosa e inmensamente dañina reforma laboral.

Así las cosas, como consecuencia de la actual reforma laboral y el continuo y cada vez más acelerado envejecimiento de la población tra-



bajadora, en los últimos años se han incrementado sustancialmente las intervenciones de la *Promoción de la Salud en las empresas*, como medio para intentar mejorar el estado de la salud general

del conjunto de los trabajadores y especialmente en lo que atañe a aquellos trabajadores/as de mayor edad, ahora obligados a alargar su vida laboral so pena de verse gravemente penalizados en sus prestaciones de jubilación.

Conceptualización: la Promoción de la salud en el trabajo

Resulta evidente que las políticas de promoción de la salud en las empresas no sólo mejoran la calidad de vida de los/as trabajadores/as, sino que tienen una clara incidencia en la productividad y en la calidad del trabajo desenvuelto, incrementando la competitividad, reduciendo los costes vinculados a las

bajas por incapacidad temporal y haciendo las empresas más viables y sostenibles.

Hoy por hoy sabemos que la salud de una persona es el resultado de la interacción de múltiples factores que tienen que ver con la propia biología y genética del individuo, los hábitos de vida o incluso las creencias y actitudes de cada persona, junto con un nivel de desarrollo de los servicios asistenciales y de salud, el poder adquisitivo, el desarrollo económico y tecnológico, etc.; mas si cabe entre todos estos factores se revela como fundamental las condiciones de trabajo en las que se desarrolla la vida laboral, sometida la mayoría de las veces a la amenaza continuada de riesgos específicos que deben ser adecuadamente suprimidos o controlados.



Tal y como se refleja en el propio espacio web del **INSSBT** dedicado **a la Promoción de la salud en el trabajo**: *“El modelo para una buena gestión de la salud en el trabajo se encuentra en la combinación dinámica, simultánea y complementaria de dos formas de actuación: la reducción de los factores de riesgo y el desarrollo del bienestar físico, mental y social”.*

“Esto supone la protección y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras de la empresa a través del esfuerzo común de empresarios/as (mediante la creación de entornos

seguros y saludables) y de los/as trabajadores/as (cuidando de su propio bienestar), con la participación y compromiso de todos ellos”.

Basada en la **definición** que de la **promoción de la salud** aparecía en la carta de Ottawa (OMS, Ginebra, 1986), la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) consensuó en el año 1997 la siguiente definición:

“La promoción de la salud en el trabajo es aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo”.

Definición esta que ha constituido la base de la *Declaración de Luxemburgo* a la que se han adherido los 28 países que actualmente conforman la *Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo*, así como muchas empresas europeas, y que en sí misma determina una visión social de este principio, fundamentada en la necesaria y activa participación de empresas, trabajadores, sindicatos y administraciones.

Desde esta perspectiva, la integración de la promoción de la salud en las estrategias de intervención en materia de prevención de riesgos laborales, pasa por establecer un marco normativo y conceptual que impulse y facilite la organización y promoción de programas de salud en las empresas, dirigidos tanto a los/as trabajadores/as, como sus entornos de trabajo y los sistemas organizativos de la producción, contando para su desarrollo con la necesaria colaboración entre todos los implicados.

Para la *Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo*, una buena gestión de la salud en el trabajo se concretan en:



Características de una buena gestión de la salud en el trabajo

- Un diseño sistemático de programas que mejoren la salud del trabajador/a y de la organización.
- La creación de una cultura de la salud que satisfaga las necesidades tanto de la empresa como del trabajador/a.
- Una gestión de la salud que se integre en el plan estratégico de la empresa porque es bueno para la salud del trabajador/a y para la productividad, eficiencia y competitividad de la empresa.
- Una metodología que ayude a las personas a conseguir una salud óptima (emocional, física, social, espiritual e intelectual).
- Una metodología que utilice diversas estrategias para mejorar el conocimiento que sobre la salud tienen los/as trabajadores/as y demás actores relevantes, poniendo a su disposición un entorno de trabajo que pro-

teja la salud de las personas y que apoye y refuerce las elecciones saludables.

Principales elementos de este procedimiento:

- Implantación de unas condiciones de trabajo mejoradas, en busca de la calidad y la sostenibilidad del trabajo, donde la salud y la seguridad de los/as trabajadores/as está asegurada, y en las que se cumplen y exceden los requerimientos legales de la normativa vigente.
- Adquisición y consolidación de hábitos de vida saludables, habida cuenta en las intervenciones a realizar, cómo puede el entorno de trabajo facilitar y apoyar la adquisición hábitos, comportamientos y habilidades para lidiar con la vida de forma saludable.
- Desarrollo de un entorno facilitador, en el que la cultura de la organización refuerza y defiende unos valores éticos, que aseguran un trato respetuoso y justo de los/as trabajadores/as.

El objetivo principal compartido por la *Red*: “Trabajadores sanos en empresas saludables”, se fundamenta en una perspectiva amplia e integral de la salud, resultado de la interacción cuando menos de estos seis factores:

- Disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- Calidad del ambiente de trabajo.
- Concepto de producción y principios para la organización del trabajo.
- Liderazgo y prácticas de gestión.
- Política de participación dentro y fuera de la organización.
- Hábitos de vida personales.

La última irresponsabilidad del Gobierno del PP de la Xunta de Galicia en políticas de Prevención de los Riesgos Laborales:

“Orden 2018 por la que se establecen las bases de ayudas destinadas a acciones de fomento de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Galicia en el ejercicio 2018”

El Estatuto de autonomía de nuestro País, establece en su artículo 29, epígrafe 1, que le corresponde a la C.A. de Galicia la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, siendo en este caso la “Consellería de Economía, Emprego e Industria” quien tras la eliminación de la “Consellería de Traballo” y de la “Dirección Xeral de Relacións Laborais” por parte del “progresista” Gobierno del Sr. Rueda y el Sr. Feijóo -como siempre “muy preocupados” por las condiciones de trabajo en las que los trabajadores y trabajadoras gallegos/as tienen que desarrollar sus actividades laborales-, le corresponde orgánicamente ejercer las competencias y funciones en materia de seguridad y salud laboral, dando en principio cumplimiento a Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, a través de la presente Orden con la que teóricamente se pretende promocionar la prevención de los riesgos laborales a través del fomento y la búsqueda de la mejora de las condiciones de trabajo, contribuyendo a elevar el nivel de protección y de la seguridad de los/as trabajadores/as gallegos/as en el ámbito de nuestra tierra.

Hasta ahora, la Orden de Fomento de la Prevención venía habilitando en nuestro País la posibilidad de participación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito gallego conjuntamente con la Confederación de Empresarios de Galicia, en una línea subvencional a través de la cual estas organizaciones podían llevar a cabo fundamentalmente acciones de información, sensibilización y asesoramiento en materia de prevención de riesgos y salud laboral, así como promover e impartir actuaciones formativas de carácter preventivo tanto en el ámbito sectorial como en el intersectorial, con motivo de atender dentro de lo posible las inmensas carencias de las que adolece el tejido productivo gallego, al tiempo que compensar la

falta de iniciativa y atención de la propia Administración de la Xunta, de todo punto incapaz de ofrecer una respuesta que garantice la asistencia técnica y la formación básica de los/as trabajadores/as gallegos/as en este campo de actuación en sus sectores y empresas.

Los hechos siguen hablando por sí mismos. En el último “Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral” (CGSSL), se consumó sin duda otro extraordinario retroceso en las ya de por sí depauperadas políticas públicas de la Xunta de Galicia del Gobierno del PP en materia de prevención de riesgos y salud laboral en nuestro País.

Históricamente en este “Consello”, único órgano participativo de carácter tripartito en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Admi-

nistración y Agentes Sociales veníamos participando en la configuración de la Orden autonómica por la que se establecen las bases de ayudas destinadas a acciones de fomento de la prevención de riesgos laborales; por otra parte la única existente en Galicia para poder promocionar políticas activas en materia de fomento de la prevención.

En el reciente “*Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral*” celebrado el pasado 9 de abril, la Administración de la Xunta con el beneplácito y aprobación por una parte de la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), CCOO y UGT, y por otra con la frontal y firme oposición de la *Confederación Intersindical Galega* (CIG), se procedió por mayoría a dar por aprobado el Borrador de la Orden de fomento de la prevención 2018 que, una vez pasado el requisito de su dictamen por parte del “*Consello Galego de Relacións Laborais*”, iniciará la tramitación para su aprobación en el próximo *Consello de Goberno* de la Xunta de Galicia.

Dicho Borrador supone a nuestro entender un nuevo e importante retroceso en la configuración de aquellas políticas activas de promoción de la prevención de riesgos y la salud laboral en nuestro País, que se llevan a cabo con la colaboración de empresarios y sindicatos, a favor de las empresas y de los/as trabajadores/as gallegos/as.

En el presente borrador de la Orden se habilitan básicamente 3 líneas de actividad que se concretan a través de una **Línea 1**, destinada a promocionar acciones de formación y activida-

des de asesoramiento técnico y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales de carácter intersectorial. Una **Línea 2**, destinada a la promoción de acciones de formación y otras actividades de fomento de la prevención de riesgos laborales de carácter sectorial, y una **Línea 3** subvencional completamente nueva, que habilita la posibilidad de que micro empresas, pequeñas empresas y medianas empresas obtengan financiación a fondo perdido para inversiones destinadas a acciones de mejora en la adaptación, sustitución o adquisición de equipos de trabajo (maquinaria) y adaptaciones de puestos de trabajo.



Independientemente de bastantes cuestiones manifiestamente mejorables que afectan al contenido del borrador de la futura Orden de fomento de la prevención, la inclusión de esta nueva **Línea 3**, plantea una serie de hechos consumados de gran alcance y repercusión en términos de voluntad política en materia de prevención.

Veamos. Para la inclusión y habilitación de esta nueva **Línea 3**, el PP de Feijóo primero sustrajo unilateralmente y sin consulta alguna con las organizaciones sindicales presentes en el *Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral*, un 43% del presupuesto disponible en la Orden

para políticas activas de fomento de la prevención de riesgos laborales, trasladando el mismo al capítulo VII (inversiones), para así poder dedicarlo mediante subvenciones a fondo perdido a aquellas empresas que quieran realizar inversiones en la adquisición, sustitución, mejora y puesta al día de las salvaguardas y dispositivos de seguridad de equipaciones y maquinaria, así como de adaptaciones de puestos de trabajo. Una especie de incentivo o premio en metálico que esta nefasta Administración otorgará mediante esta depauperada y deturpada Orden, a aquellas empresas que a nuestro entender en la práctica –así aparecía directamente en los primeros borradores de la Orden-, por mucho que con esta nueva redacción ahora se intente camuflar, no cumplan con las exigencias normativas a las que están obligadas en esta materia, en una suerte de amnistía preventiva al estilo de la amnistía fiscal del ministro Montoro, de tal manera que el mensaje que se transmite es: *se incumples con tus deberes, finalmente tendrás premio. Te pagaremos una importante parte de las adaptaciones de seguridad que aún no hiciste y que tu maquinaria tenía que cumplir desde hace cuando menos 10 años.*

Es de suponer que los empresarios/as que en su momento hicieron las inversiones necesarias en la seguridad de sus máquinas con su propio dinero, no se sentirán muy contentos ante este cambalache y especie de dumping económico indirecto que, curiosamente beneficia a los incumplidores. Incumplidores que en muchos casos verán engrosar su propio patri-

monio económico personal (muchos empresarios/as son dueños únicos de sus empresas) con cargo al erario público, en detrimento de las políticas activas de prevención que tanta falta hacen a los/as trabajadores/as gallegos/as.

Desde luego nosotros, la CIG, como ya se lo dijimos reiteradamente a la Administración, no vamos a quedar quietos. Evidentemente nos reservamos nuestro derecho de explicar y denunciar en los ámbitos que consideremos necesarios, esta suerte de fraudulenta manipulación que beneficia directamente a los empresarios/as potencialmente infractores, y perjudica claramente a las políticas activas de prevención de riesgos laborales dirigidas al conjunto de la población trabajadora gallega.



Así las cosas, no podemos perder de vista, que todo esto que ahora mismo está aconteciendo, sucede en una situación de profundo retroceso y desestructuración de los dispositivos y de las políticas preventivas en nuestra tierra, como consecuencia tanto de la incapacidad manifiesta de gestión en esta materia del propio Gobierno de la Xunta, como de las importantes reducciones presupuestarias y de personal que en los últimos años han experimentado organismos como el “Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral” (ISSGA), o de los propios

programas públicos de promoción y fomento de la prevención destinados a nuestras empresas y trabajadores/as.

Todo esto en el marco de un ostensible y continuado contexto de deterioro preventivo, que sitúa claramente a Galicia en los últimos años, como uno de los líderes indiscutibles en materia de siniestralidad laboral, tanto en términos porcentuales como en relación a su gravedad.

Tenemos que concluir que resulta cuando menos inverosímil que sea la propia Administración de la Xunta de Galicia, quien directamente pueda promover una línea subvencional a fondo perdido, a cuenta de los ya de por sí extraordinariamente mermados fondos públicos dedicados a las políticas activas de fomento de la prevención en nuestro País. Y resulta más inverosímil e injustificable que estos fondos vayan destinados a facilitar financiación a fondo perdido a empresas que “supuestamente”, ¡oh casualidad!, poseen maquinaria que cumple con la normativa CE, mas en cambio nece-

sitan introducir mejoras o adaptaciones en salvaguardas que incrementen significativamente su seguridad. Una clara incongruencia y una manifiesta contradicción que indicaría que la normativa CE en materia de maquinaria (la más exigente del mundo), en la práctica no funciona o es claramente deficiente. Nada más alejado de la realidad.

Por otra parte resulta de todo punto inadmisiblemente y a nuestro entender absolutamente fraudulento, que finalmente con el dinero público de todos nosotros, el Gobierno de la Xunta se dedique a financiar a fondo perdido medidas y dispositivos de seguridad que obligatoriamente y por Ley, debe cumplir desde hace ya una década toda la maquinaria en funcionamiento que se utilice en las empresas.

¿Cómo es entonces que este Gobierno del PP se permite premiar económicamente a los potenciales infractores y por el contrario despreciar y cercenar las políticas activas de prevención?

INFORMACIÓN TÉCNICA

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Lo que debes saber sobre la figura del Recurso Preventivo

En el año 2003, con la publicación de la Ley 54/2003 que reformó la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), aparece en el mundo del trabajo una nueva figura, el «Recurso Preventivo». Con dicha figura se pretendía y se pretende garantizar la presencia de estos “recursos” en operaciones o actividades con especial riesgo, en las que resulta necesario comprobar que en el desarrollo de las mismas, se aplican de manera rigurosa las medidas preventivas y de seguridad derivadas de la evaluación de riesgos que, a su vez, deberán estar contempladas en la planificación de la actividad preventiva, para así poder controlar su estricto cumplimiento y que no se produzcan desviaciones en relación a lo previsto y planificado.

A día de hoy siguen siendo muchas y frecuentes las interpretaciones y controversias generadas por la utilización por parte de los empresarios/as de esta figura. Especialmente en lo que atañe a los Recursos preventivos nombrados o asignados por los empresarios/as de entre los/as trabajadores/as “normales”, que no son ni trabajadores/as designados ni miembros de los servicios de prevención propios. Así las cosas y basándonos en la Nota Técnica de Prevención 994 del INSBT, el Criterio Técnico 83/2010 de la Inspección de Trabajo y algunas acertadas Guías publicadas por instituciones especializadas sobre esta figura preventiva, intentaremos en este artículo poner luz a muchas de las dudas recurrentemente suscitadas mayoritariamente entre los/as trabajadores/as que pertenecen a aquellos sectores distintos del de la construcción.



1. ¿Qué es un recurso preventivo?

Se considera recurso preventivo a uno o varios trabajadores/as designados o asignados por la empresa, con formación y capacidad adecuada en materia preventiva, que disponen de los

medios y recursos necesarios. En todos los casos este o estos recursos preventivos deben ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas previamente asignadas. En ningún caso esta figura del recurso preventivo podrá ser utilizada para sustituir cualquier medida de prevención o protección que sea preceptiva.

2. ¿Cuándo se debe asignar la presencia de un recurso preventivo?

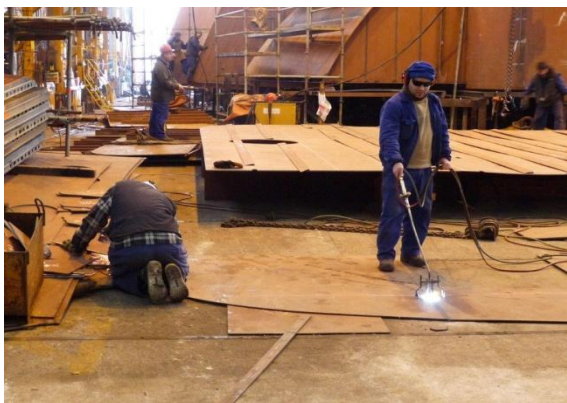
La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 32 bis) define los casos en los que es necesaria la presencia en los lugares o centros de trabajo de los Recursos Preventivos; a saber:

- a) **Cuando los riesgos pueden verse agravados o modificados en el desarrollo de un proceso o actividad, debido a 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.**
- b) **Actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales.**

Sintéticamente, el Real Decreto 604/2006 que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención (art. 22 bis) incluye como actividades o procesos considerados peligrosos o con riesgos especiales a los siguientes:

- Trabajos con riesgos especialmente graves de caída de altura.
- Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

- Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad.
- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión salvo trabajos con equipos subacuáticos.



Todo eso sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

- a) Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
 - b) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
 - c) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
 - d) Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.
 - e) Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
 - f) Trabajos con riesgos eléctricos.
 - g) Actividades en las que intervienen productos químicos de alto riesgo.
 - h) Trabajos con exposición a agentes biológicos.
 - i) Actividades en la industria siderúrgica y en el sector naval.
 - j) Trabajos con elevadas concentraciones de polvo de sílice.
 - k) Trabajos que requieren montar o desmontar elementos prefabricados pesados.
- c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigiesen debido a las condiciones de trabajo detectadas.**

3. Cuáles son las empresas que deban designar o asignar la presencia del recurso preventivo

Independientemente de cuál sea el modelo de organización preventiva implantado por la empresa, la presencia del recurso preventivo será preceptiva cuando se dé alguno de los tres supuestos enunciados en el artículo 32 bis de la LPRL, desarrollados por el RD 604/2006, e incorporados como artículo 22 bis en el RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP); diferenciándose con carácter general dos situaciones:

a) Sectores distintos a la construcción:

Deben cumplir con ese deber, la empresa o empresas cuya actividad produce o genera el riesgo que motiva la presencia de un recurso

preventivo; es decir, aquella empresa cuya actividad modifica o agrava el riesgo de las demás empresas [Art. 32 bis 1 a) LPRL y 22 bis 1 a) RSP], o que realiza actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales [Art. 32 bis 1 b) LPRL y 22 bis 1 b) RSP]. Puede ser una empresa subcontratista.

b) Sector de la construcción:

Sus peculiaridades se encuentran recogidas en la *Disposición Adicional decimocuarta de la LPRL*, la *Disposición Adicional décima del RSP* y en la *Disposición Adicional Única del RD 1627/1997*, que señala que el Plan de Seguridad y Salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos. Dado que la elaboración del citado Plan es una obligación del contratista, para que una empresa quede obligada a designar un recurso preventivo es necesario que actúe como empresa contratista. No pueden ser subcontratistas.

4. Trabajadores/as a los que se pueden asignar las funciones del recurso preventivo

La designación o asignación debería realizarse por escrito mediante la utilización de un documento de nombramiento.

a) Personas que pueden ser asignadas como R.P., según el artículo 32 bis 2 de la LPRL:

- Uno o varios de los **trabajadores/as designados** de la empresa (entendiendo por tal la figura a la que se refiere el artículo 30 de la LPRL).
- Uno o varios miembros del **servicio de prevención** propio de la empresa.

- Uno o varios miembros del servicio o **servicios de prevención ajenos** concertados por la empresa.

b) Trabajadores/as asignados como R.P.

El empresario/a podrá asignar también la presencia de forma expresa de uno o varios trabajadores/as de la empresa, aunque no formen parte del servicio de prevención propio ni sean trabajadores/as designados.

Sólo en situaciones muy excepcionales se podrían asignar funciones de recurso preventivo a un delegado/a de prevención.

5. ¿Es obligado para el trabajador/a aceptar la designación como recurso preventivo?

No pueden existir dudas cuando se trate de un *trabajador/a designado* o un *miembro del servicio de prevención propio*, siempre que cumpla con las exigencias de formación y capacidad que exija la función a desarrollar y que deberá estar contemplada en la *planificación de la actividad preventiva*.

En el caso de los/as trabajadores/as asignados, estos deben contar con la capacitación y la formación que requieran las funciones preventivas encomendadas, sin perjuicio de las prestaciones que puedan acordarse entre las partes, o que se establezcan en los Juzgados y Tribunales en caso de controversia. Especialmente en el caso de aquellos trabajadores/as que objetivamente consideran que no cuentan con la formación, cualificación y experiencia profesional necesaria para cumplir con las funciones encomendadas, en cuyo caso sería

conveniente que la Autoridad Laboral valorara su situación.



6. Funciones que debe realizar el recurso preventivo

Estas funciones están recogidas en el *apartado 4 del artículo 22 bis del RSP*; a saber:

- a) Vigilar el correcto cumplimiento de las actividades preventivas en relación a los riesgos derivados de la situación de trabajo con el fin de conseguir el idóneo control de los mismos. Esta vigilancia deberá incluir:
 - Comprobación de la adecuación y eficacia de las medidas preventivas adoptadas en relación a los riesgos que pretenden prevenirse, y que deberán estar recogidas en la Planificación preventiva, así como estar vigilantes a la aparición de otros riesgos no previstos derivados de la situación de trabajo que determina la necesidad de la presencia de recursos preventivos.
- b) Si como resultado de la vigilancia el recurso preventivo asignado observara un deficiente cumplimiento de las medidas o actividades preventivas, este deberá:

- Realizar las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades o medidas preventivas.
- Si a pesar de las indicaciones realizadas las deficiencias observadas no fueran o no pudieran ser convenientemente emendadas, deberá poner tales circunstancias en conocimiento del empresario/a para que este adopte las decisiones oportunas para corregir dichas deficiencias.

Los *recursos preventivos* se pueden encargar igualmente de la [coordinación de actividades preventivas](#).

La normativa en cambio, no atribuye al recurso preventivo la facultad de [paralización de los trabajos](#); aunque el empresario/a en el ejercicio de su poder directivo, podrá otorgar al recurso preventivo la facultad de paralización de los trabajos en los supuestos y en los términos que se determinen entre ellos.

7. Cuestiones que hay que tener en cuenta para que el recurso preventivo pueda desarrollar sus funciones

La asignación de un trabajador/a como recurso preventivo, se hace para un centro o lugar de trabajo, para un puesto o para una operación concreta; es decir, sólo deberá vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas para las que específicamente está nombrado.

En todo momento el empresario/a deberá darle al recurso preventivo las instrucciones

precisas en relación a las operaciones concretas sometidas a su vigilancia, así como la relación de las medidas y actuaciones preventivas que deberán ser observadas/vigiladas y estar recogidas en la planificación de actividades preventivas.



El empresario/a deberá de manera fehaciente identificar al recurso preventivo delante del resto de los trabajadores/as, de tal manera que estos tengan conocimiento de su asignación y que deben seguir sus indicaciones.

8. Compatibilidad de otras tareas con las funciones de Recurso Preventivo

El trabajador/a que realice funciones como recurso preventivo no tiene dedicación exclusiva a este cometido, debiendo dedicarse a estas funciones mientras se desarrollen las operaciones para las que está asignado y en las que su presencia sea imprescindible. Cuando no se estén desarrollando estas actividades, el trabajador/a podrá realizar otra actividad preventiva o productiva.

En cualquier caso el trabajador/a asignado como recurso preventivo, en su función de vigilancia deberá estar presente a lo largo de todo el tiempo que se mantenga la situación que determina su presencia, pudiendo realizar una tarea productiva asociada a las actividades que vigila, siempre y cuando esto no menoscabe o disminuya su capacidad de vigilancia.

9. Formación que debe poseer el Recurso Preventivo

El Recurso Preventivo tiene como misión vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas y determinar la eficacia, adecuación, suficiencia o insuficiencia de las medidas preventivas en caso de trabajos peligrosos o con riesgos especiales. Una formación de nivel básico sólo habilita para realizar actividades preventivas elementales y en estos casos, en los que se trata de riesgos cuya detección requiere mismo conocimientos de tipo técnico, o cuya prevención presenta dificultad, sería conveniente completar la formación con experiencia y conocimientos específicos sobre cada actividad desarrollada.

Según el *Criterio Técnico Nº 83/10* de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), la formación equivalente a funciones de nivel básico puede ser suficiente para los casos contemplados en el *apartado 1.a del artículo 32 bis de la Ley 31/95* en los que: “los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad...”, mas no para la mayoría de los contemplados en el apartado 1.b: “actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales”. En estos casos sería necesario, por lo menos, un nivel intermedio según los riesgos de que se trate, o bien podrá proporcionarse una formación complementaria y añadida a la del nivel básico, que esté específicamente referida a uno o varios riesgos determinados, como es el caso del derivado de equipos de trabajo, trabajos confinados, etc.

Además de la formación necesaria, la trabajadora o trabajador asignado debe tener la capacidad suficiente para desempeñar las funciones encomendadas, lo que puede vincularse con contar con conocimientos, cualificación y experiencia necesaria en las actividades o procesos en los que debe desarrollar las mismas. Asimismo **se deberá especificar la formación y la capacitación necesaria del Recurso Preventivo en la planificación de las actividades preventivas** derivadas de la evaluación de riesgos o en el plan de seguridad en las obras de construcción.

En todo caso y resumidamente, el Recurso Preventivo debe contar con una **formación mínima** correspondiente a las funciones del nivel básico, complementada con formación teórica y práctica específica sobre los trabajos, técnicas a desarrollar, normas, riesgos y medidas preventivas a aplicar, en las actividades a vigilar que determinaron su presencia; garantizando de este modo sus capacidades para realizar las funciones encomendadas.

10. Lugar o localización del Recurso Preventivo para la realización de sus funciones

Tal y como establece el *RD 39/1997*, la localización del recurso preventivo deberá permitirle el cumplimiento de sus funciones, al tiempo que constituir un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para él ni para el resto de los/as trabajadores/as.

11. Las responsabilidades jurídicas del recurso preventivo.

No se contempla **responsabilidad administrativa** alguna para los Recursos Preventivos, asumiendo la empresa las responsabilidades administrativas relacionadas con los incumplimientos en esta materia.

Sí se contempla la posibilidad de **responsabilidades de orden penal o civil** en las que puedan incurrir por sus actos u omisiones, de igual manera que cualquier otro trabajador/a en el ámbito de la prevención.

Fuentes:

Nota Técnica de Prevención nº 994 “El recurso preventivo”. INSSBT.

Criterio técnico Nº 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo. ITSS.

Manual del Recurso Preventivo. OSALAN