



RECURSOS PREVENTIVOS

...lo que debes saber...

CCOO ★★★★★

comisiones obreras de Madrid
www.ccoomadrid.es

Diciembre de 2013

Elabora: Secretaría de Salud Laboral
www.saludlaboralmadrid.es

Edita: CC00 de Madrid

Depósito legal: M-34128-2013

**IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de La Comunidad de Madrid
(2013-2016)**

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2013-2016) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

RECURSO PREVENTIVO

...lo que debes saber...



Índice

Introducción	3
¿Qué es?	4
¿Quién puede ser?	4
¿Y los delegados de prevención?	5
¿Es obligatorio aceptar?	5
¿Cuántos debe tener la empresa?	6
Cuándo es obligatorio	6
Funciones y facultades	8
Capacitación y formación	9
Recurso y coordinación	11
Sector de la construcción	12
Infracciones y sanciones	13
Referencias normativas	15



Introducción

La figura del Recurso Preventivo se crea con la aprobación de la Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Con la creación de esta figura se pretende paliar el hecho de que la actividad preventiva por parte de las empresas, no se llevaba a cabo por los medios propios de las mismas sino a través de otras alternativas previstas en la ley, como son los servicios de prevención ajenos y mancomunados, lo que traía como consecuencia una escasa presencia en los centros de trabajo de los técnicos de dichos servicios de prevención.

En los casos en que las empresas optaban por modalidades internas de organización preventiva, como son los servicios de prevención propios o los trabajadores designados, se contaba con su presencia en la empresa o centro de trabajo, pero no se garantizaba que desarrollaran su actividad en todas las operaciones, actividades o secciones de la empresa que presentaban un cierto riesgo para comprobar la aplicación rigurosa de las medidas contenidas en la planificación preventiva para prevenir dicho riesgo.

Con el fin de evitar esta situación se crea la figura de los "Recursos Preventivos" que tienen como objetivos principales:

- Combatir la siniestralidad laboral
- Fomentar una auténtica cultura preventiva
- Integrar la prevención en la empresa
- Mejorar el cumplimiento de la normativa



RECURSO PREVENTIVO

...lo que debes saber...

¿Qué es?

Una o varias personas designadas por la empresa, **formadas** adecuadamente en prevención de riesgos laborales, que disponen de **medios y conocimientos** necesarios, y son suficientes en **número** para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

Se trata de una **medida complementaria** que tiene como finalidad vigilar que se cumplan las actividades preventivas planteadas para un determinado riesgo o situación, y no podrá ser utilizada con el fin de sustituir aquellas medidas de prevención que sean preceptivas.

¿Quién puede ser?

La empresa podrá asignar a:

- Uno o varios **trabajadores designados** de la empresa.
- Uno o varios miembros del **servicio de prevención propio**.
- También uno o varios trabajadores de la empresa que, sin ser ninguno de los anteriores, tengan **conocimientos, cualificación, experiencia y formación** en prevención, como mínimo de nivel básico.
- Uno o varios miembros del o de los **servicios de prevención ajenos** concertados con la empresa.

Según el Criterio Técnico Nº 83/10 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre la presencia de Recursos Preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo, el trabajador asignado es una figura alternativa al Recurso Preventivo, por lo que con su asignación se cumple con la obligación de designación de un Recurso Preventivo.

RECURSO PREVENTIVO

...lo que debes saber...



¿Y los delegados de prevención?

No deben asignarse las funciones de recurso preventivo a los delegados de prevención, pues existe una clara incompatibilidad derivada de las funciones, facultades y características propias de cada figura preventiva. El delegado representa a los trabajadores y el recurso preventivo desarrolla la actividad en nombre de la empresa, al ser o trabajador designado o miembro del servicio de prevención propio.

En caso de que se dé una situación excepcional, imprevista o de fuerza mayor que requiera urgentemente la presencia de un recurso preventivo y únicamente el delegado de prevención cuenta con la formación y cualificación necesarias, podría el empresario asignar al delegado de prevención.

SIN OLVIDAR EL CARÁCTER EXCEPCIONAL Y TEMPORAL DE LA ASIGNACIÓN

¿Es obligatorio aceptar?

Tanto el trabajador designado como el asignado por el empresario están **obligados a aceptar** y realizar las funciones de recurso preventivo, en base al poder de dirección que tiene el empresario, siempre que reúnan las condiciones de formación y capacitación que exija la función a desarrollar, que se haya fijado en la planificación preventiva, atendiendo a la naturaleza del riesgo que exige la vigilancia del mismo.



RECURSO PREVENTIVO ...lo que debes saber...

¿Cuántos debe tener la empresa?

Tiene que haber un **número suficiente** para poder vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo **permanecer** en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. Así mismo, hay que nombrar tantos recursos preventivos como actividades simultáneas de riesgos especiales se puedan dar.

Cuándo es obligatorio

Es necesaria la presencia de un recurso preventivo en las siguientes situaciones:

- 1) Cuando los riesgos puedan verse **agravados o modificados, debido a la concurrencia** de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente, y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Debe darse la concurrencia simultánea o sucesiva de operaciones o actividades, que haga preciso un control específico de cómo se aplican los métodos de trabajo, dado que una aplicación inadecuada de tales métodos podría dar lugar a ese agravamiento o modificación del riesgo.

- 2) Actividades o procesos reglamentariamente considerados como **peligrosos o con riesgos especiales**:
 - Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura: aquellos en los que tras haber aplicado de forma coherente y responsable los principios de prevención, si por el tipo de actividad desarrollada en altura, los procedimientos de trabajo aplicados o el entorno del puesto de trabajo, el riesgo

RECURSO PREVENTIVO

...lo que debes saber...



continúe siendo de “especial gravedad”, de modo que haga necesario adoptar medidas preventivas adicionales -individuales o colectivas- para evitar la posibilidad de que un trabajador sufra un daño grave.

- 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: recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.
- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.

Todo ello 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 (ej. Trabajos en inmersión con equipos subacuáticos, exposición a radiaciones ionizantes, en cajones de aire comprimido).

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:

- En el caso de una visita al centro de trabajo y con toda la información recabada, considera que las medidas preventivas adoptadas no son suficientes o son inadecuadas; y no se pueden subsanar de forma inmediata o son actividades esporádicas o excepcionales y no hay control absoluto sobre todos los riesgos, se requerirá un recurso preventivo de forma temporal (siempre que no sea un riesgo grave o inminente).

Como el recurso preventivo debe hacer indicaciones a otros trabajadores sobre el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas, el empresario debe identificar ante el resto de los trabajadores quién es o son el recurso preventivo y para qué trabajos, así como la obligatoriedad de seguir sus indicaciones, según punto nº 3 del Artículo 22 bis del R. D 39/1997.



RECURSO PREVENTIVO

...lo que debes saber...

- Realizados por menores de 18 años.
- Realizados por trabajadores especialmente sensibles.
- Realizados por trabajadores de reciente incorporación durante la fase inicial de adiestramiento (tanto de la empresa como de ETT).

Funciones y facultades

Su función es **vigilar el cumplimiento** de las actividades preventivas, lo que incluirá la comprobación de su eficacia, si son adecuadas a los riesgos que pretenden prevenirse o adecuadas a la aparición de riesgos no previstos.

Cuando como resultado de la vigilancia, la persona a la que se asigne la presencia (recurso preventivo o trabajador designado) observa un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, realizará las **indicaciones necesarias** para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas. Si no se subsanan las deficiencias con esas indicaciones deberá, en casos de ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, ponerlas en **conocimiento del empresario** para que proceda de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

La persona responsable de la empresa deberá dar instrucciones precisas a las trabajadoras o trabajadores que actúen como recursos preventivos sobre los puestos, lugares o centros de trabajo en los que deben desarrollar su vigilancia, sobre las operaciones concretas sometidas a la misma y sobre qué medidas preventivas recogidas en la Planificación de acciones correctoras (o en el Plan de Seguridad en la construcción) deben observar. También deberán precisar cuál es el procedimiento a seguir para llevar a cabo la comunicación de deficiencias observadas.

RECURSO PREVENTIVO

...lo que debes saber...



¿Puede llevar a cabo una paralización de los trabajos?

No tiene esa facultad de manera expresa, si bien el empresario le puede otorgar, de forma específica, dicha facultad de interrumpir la actividad de los trabajadores en los supuestos y en los términos que se determinen entre ellos.

Capacitación y formación

El art. 32 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se limita a decir que “los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente y disponer de los medios necesarios” pero no especifica qué formación mínima deben disponer.

Los trabajadores a los que se designe o asigne como Recurso Preventivo deben contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico. En determinados supuestos, por ejemplo trabajos peligrosos o con riesgos especiales, puede ser necesario que la formación sea de nivel intermedio o incluso superior, o bien una formación complementaria a la de nivel básico.

Además de la formación necesaria, debe tener la capacidad suficiente para desempeñar las funciones, que pueden vincularse a contar con conocimientos, cualificación y experiencia necesarios en las actividades o procesos en los que debe desarrollar las mismas. Estas circunstancias deben especificarse en la planificación de la actividad preventiva de la empresa.

¿Tiene responsabilidades por ser Recurso Preventivo?

No tiene responsabilidad administrativa, asumiendo las empresas o personas encargadas de su nombramiento, las responsabilidades administrativas relacionadas con los incumplimientos en esta materia.



RECURSO PREVENTIVO ...lo que debes saber...

Según Circular 47/2011, de 2 de noviembre, sobre Criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral, la ley no atribuye a los recursos preventivos capacidad de decisión directa en cuanto a la adopción de medidas preventivas o de neutralización de las situaciones de riesgo y cualquier anomalía que observen deben limitarse a ponerla en conocimiento del empresario o su representante. Por ello, la Fiscalía entiende que los recursos preventivos no tienen, como tales, responsabilidad penal alguna; lo que, desde luego, no impide que si, además, son encargados, capataces, etc. y poseen en la empresa una situación de mando, con personas a su cargo, puedan responder penalmente por este concepto.

¿Qué garantías posee por ser Recurso Preventivo?

Si son designados como recursos preventivos los “**trabajadores designados**” o los “**trabajadores integrantes de los servicios de prevención propio**”, el artículo 30.4 de la Ley 31/1195, se remite a las garantías contempladas para la representación de los trabajadores en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

- a) **Apertura de expediente contradictorio**¹, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el comité de empresa o la representación del personal.
- b) **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.
- c) **No podrá haber despido ni sanción** durante el ejercicio de sus funciones, ni

¹ Es el alegato y prueba o justificaciones que el representante (en este caso recurso preventivo) imputado por estas faltas presentará a la empresa, la cual puede estimar total, parcialmente o desestimar, y acto seguido pondrá la sanción que considere oportuna.

RECURSO PREVENTIVO

...lo que debes saber...



dentro del año siguiente a la finalización de su designación, salvo en caso de que se produzcan por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en una acción en el ejercicio de su designación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá haber discriminación en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su designación.

En cuanto a los “**trabajadores asignados**”, la Dirección General de Trabajo, en Consulta de fecha 27 de febrero de 2009, mantiene que no les asiste las mismas garantías. No obstante, es un aspecto que compete a la Jurisdicción Social.

Recurso y Coordinación

Cuando en una misma empresa concurren diferentes empresas, existe obligación de designar recursos preventivos, cuya **obligación recaerá sobre la empresa o empresas que realicen operaciones o actividades que modifiquen o agraven los riesgos presentes en el centro**, o que sean peligros o con riesgos especiales para las personas trabajadoras propias o ajenas. Igualmente, si realiza una “**operación concurrente de forma sucesiva**” que pueda modificar o agravar los riesgos presentes en dicho centro, de modo que afecte a las demás empresas.

Mientras que, en el caso de actividades concurrentes de “**forma simultánea**”, cuyos riesgos puedan modificarse o agravarse mutuamente por la realización de las actividades que cada una de ellas realiza y cuyos métodos de trabajo requieren que se controlen de forma simultánea, en este caso la obligación de designación de recurso preventivo **recae sobre todas y cada unas de las empresas que realicen las actividades**.

Esta concurrencia son supuestos de coordinación de actividades empresariales, por ello habrá situaciones en las que puedan coincidir en el mismo recurso preventivo las funciones de coordinador, posibilidad establecida en el RD 171/2004.



RECURSO PREVENTIVO

...lo que debes saber...

Cuando no se encuentren desarrollando las labores de vigilancia previstas, podrán realizar otra actividad preventiva o incluso de forma simultánea con dichas funciones de vigilancia, siempre que éstas no se vean perjudicadas y así esté previsto en la planificación de la actividad preventiva.

Ello se considera posible si cuenta con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las **funciones de nivel intermedio**.

Sector de la Construcción

Todo lo dicho anteriormente es aplicable a las obras de construcción, con las siguientes peculiaridades:

- 1) Para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la presencia de recurso preventivo es, en todos los casos, una obligación atribuida de forma expresa a la empresa **contratista principal**, no siendo admisible que esta obligación se transmita a lo largo de toda la cadena de contratación. También se considera contratista:
 - Promotor que realice directamente con medios humanos y materiales propios la totalidad o determinadas partes de la obra, es decir, promotor y contratista en la misma persona.
 - Trabajador autónomo que emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena y contrate directamente con el promotor.
 - UTE que contrate directamente con el promotor y que ejecute directamente la obra.
- 2) En el supuesto de que los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que

RECURSO PREVENTIVO

...lo que debes saber...



se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será obligatoria cuando durante la obra se desarrollen trabajos con riesgos especiales previstos en el **Anexo II del R. D. 1627/97**.

- 3) El **Plan de Seguridad y Salud** determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos en las obras de construcción, para vigilar las medidas adoptadas en el Plan donde se haya determinado necesaria su presencia. Si como resultado de la vigilancia observan ausencia, insuficiencia o falta de medidas preventivas, la persona responsable de la empresa procederá, si fuese necesario, a la modificación del Plan de Seguridad y Salud sin menoscabar la adopción inmediata de las medidas correspondientes.

Infracciones y sanciones

Estos incumplimientos vienen recogidos principalmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Se puede destacar:

1. **Falta de Presencia** del recurso preventivo o el incumplimiento de sus obligaciones derivadas de su presencia, viene tipificada como infracción grave. Cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales, se tipifica la infracción como muy grave.

Consideraciones:

- No se aplicaría en el caso de que la empresa haya puesto a un trabajador asignado, ya que al tener esta figura carácter alternativo respecto del recurso preventivo, se cumpliría con la obligación de presencia cuando estuviera presente éste.



RECURSO PREVENTIVO ...lo que debes saber...

- Se aplicaría esta infracción cuando haya presencia de recurso preventivo pero no reúna los requisitos de formación, capacitación, experiencia necesarios para este desempeño.
 - Sería de aplicación también en el caso de que sea miembro del servicio de prevención ajeno y no se haya dado su presencia incumpliendo los términos del contrato.
 - También tendría cabida si el recurso preventivo no ha dado indicaciones a los trabajadores o informando al empresario de las deficiencias observadas en su labor de vigilancia.
2. No dotar al recurso preventivo de los **medios necesarios** para el desarrollo de las actividades preventivas, tipificado como infracción grave.
 3. 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.
 4. Incumplir con la obligación de recoger en la **planificación de la actividad preventiva** la forma de llevar a cabo la presencia de recursos preventivos o trabajadores afectados, en cuyo caso estaremos ante una infracción grave.
 5. **Falta de información** a los trabajadores sobre quién es el recurso preventivo o los trabajadores asignados, tipificada como infracción grave (salvo que constituya infracción muy grave).



Referencias Normativas

La figura del recurso preventivo se encuentra regulada en las siguientes normas:

Art.32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art.22 bis del Real Decreto 39/1997, de 17 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Disposición Adicional decimocuarta de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, modificación introducida por la Ley 54/2003 en relación a las obras de construcción.

Disposición Adicional décima del RD 397/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificación introducida por el RD 604/2006 en relación a las obras de construcción.

Disposición Adicional única del RD 1627/97, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, modificación introducida por el RD 604/2006.

Criterio Técnico Nº83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo.

Circular 47/2011, de 2 de noviembre sobre Criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral.



Portada basada en el cartel: **Utilizad el equipo protector adecuado.** Clark, Perce.
Australia(1925-1937)
Diseño de Beatriz Palomo Fernández

Equipo de Asesoramiento en Salud laboral

CCOO Madrid

C/ Pedro Unanue, 14

Teléfono: 915365212 Ext.5212

slmadrid@usmr.ccoo.es

www.saludlaboralmadrid.es



 CONSEJERÍA DE EMPLEO,
TURISMO Y CULTURA
Comunidad de Madrid
www.madrid.org



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro