



Guía del Delegado y Delegada de Prevención: **Cuestiones Prácticas**

Guía del Delegado y Delegada de Prevención: Cuestiones Prácticas
Segunda edición 2023

Edita: Secretaría de Salud Laboral de CCOO Canarias

Maqueta: Secretaría de Comunicación e Imagen de CCOO Canarias

La edición de esta guía ha sido financiada a través del desarrollo del Proyecto denominado, Participación de CCOO Canarias en plan de actuación ICASEL 2023, publicado en la Orden nº151 de 26 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo dependiente de la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

ÍNDICE

Prólogo

I. LA SALUD LABORAL

- Derecho a la salud en el trabajo
- Ámbito legal de la salud laboral
- ¿Quién es responsable de la salud laboral?
- Participación de los trabajadores/as
- Organismo públicos con competencias en salud laboral

II. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS EN MATERIA PREVENTIVA

- ¿Quiénes son los delegados/as de prevención?
- ¿Por qué es necesario ser delegado/a de prevención?
- ¿Cómo se elige o designa a los delegados/as de prevención?
- ¿Cuáles son sus tareas y con qué recursos cuentan?
- ¿Con qué formación deben contar?
- Deber de sigilo profesional
- Sobre las responsabilidades del delegado/a de prevención

III. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

- Comité de Seguridad y Salud
- Competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud
- Cómo constituir el Comité de Seguridad y Salud
- Hacer funcionar el Comité

IV. ESTRATEGIAS SINDICALES

- La acción sindical en salud laboral
- Intervención sindical en salud laboral: la importancia de trabajar con método

V. OTROS CAMPOS DE ACTUACIÓN

- El papel de los delegados y delegadas de prevención en medioambiente
- La prevención de hábitos adictivos en el marco de salud laboral
- La Salud Laboral y Género (*)

VI. MARCO NORMATIVO

VII. DIRECCIONES DE INTERÉS

ANEXOS (Modelos de escritos)

- Anexo I - Acta Elección de Delegados/as de Prevención
- Anexo II - Comunicación de Visita/Supervisión de Puestos de Trabajo
- Anexo III - Solicitud de Documentación Preventiva
- Anexo IV - Constitución del Comité de Seguridad y Salud
- Anexo V - Solicitud Información Modalidades del Servicio de Prevención
- Anexo VI - Propuesta de realización de evaluación de riesgos psicosociales
- Anexo VII - Comunicado de Riesgos en Materia Preventiva

Anexo VIII - Denuncia Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

Anexo IX - Comunicación Riesgo Grave e Inminente

Anexo X - Solicitud de Formación

Anexo XI - Convocatoria Reunión Comité de Seguridad y Salud (CSS)

Prólogo

Estimada delegada, estimado delegado,

Tienes en tus manos una herramienta para desempeñar tu labor sindical, será una ayuda fundamental para establecer vuestra estrategia de actuación en materia preventiva e imprescindible para seguir poniendo en el centro la salud y la seguridad laboral en el puesto de trabajo. Ésta ha de ser nuestra prioridad, velar por las condiciones de trabajo que garanticen la integridad física y mental de las plantillas.

En ella encontrarás conceptos claves en salud laboral, para desarrollar tu función como representantes de los trabajadores/as en materia preventiva, ámbitos de negociación y estrategias sindicales que servirán de marco de referencia para la acción preventiva.

Pretende tener una visión global, más amplia de la prevención de riesgos, abordando los hábitos adictivos, aspectos medioambientales, el cambio climático y sus consecuencias en el ámbito laboral. Además su contenido con perspectiva de género de una manera transversal.

Este marco de referencia, se deberá amoldar a las características del sector y sus necesidades y es ahí dónde estará el éxito de las mismas. Sólo así se avanzará en una materia tan sensible como la prevención de riesgos laborales y sobre todo, mejorará las condiciones laborales, en seguridad y salud del sector o empresa.

Esperamos que esta guía sea un instrumento útil en tu día a día y con ella seguir trabajando en la mejora en prevención de riesgos laborales; haciendo frente, en primer lugar, a las inaceptables cifras de siniestralidad laboral que aún siendo inasumibles presumimos no son las reales, ya que la realidad supera con creces estas cifras oficiales. Y en segundo lugar, para continuar avanzando en la mejora de las condiciones laborales desde la prevención.

Esta herramienta que ahora ponemos en tus manos será una ayuda básica que conjuntamente con el asesoramiento de nuestra estructura sindical y nuestros gabinetes en Salud Laboral, existentes en las distintas islas en Canarias y que están a tu disposición, te ayudarán a impulsar la implantación de medidas preventivas que garanticen centros de trabajo más sanos y seguros.

Para que la prevención sea realmente eficaz, es imprescindible la participación de las personas trabajadoras así como de sus representantes en todas las actividades preventivas que se ejecuten y en especial en el desarrollo de las evaluaciones de riesgos y planificación de medidas preventivas.

Juntas y juntos haremos que nuestra labor sindical contribuya a mejorar las condiciones de trabajo, garantizando centros de trabajo más humanos, seguros y saludables.

La elaboración de esta guía se enmarca dentro de las acciones previstas en el Plan de actuación del ICASEL 2023, con la finalidad de dotar a los representantes de los trabajadores/as de herramientas para integrar la acción preventiva en las empresas.

Espero que esta guía te sirva para el desempeño de tu labor como Delegado o Delegada de Prevención y te animo a que utilices los medios de los que dispone nuestra Organización, publicaciones, página web y el propio Gabinete de Salud Laboral, para apoyar tu trabajo.

Carmen Marrero Falcón

Secretaria de Sostenibilidad y Salud Laboral

CCOO Canarias

I. Salud laboral

Derecho a la salud en el trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluye el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable dentro de los Principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Constitución española impone a los poderes públicos la obligación de velar por «**la seguridad e higiene en el trabajo**», lo que constituye un claro mandato a desarrollar una actividad suplementaria de las instituciones de protección de la salud de los ciudadanos/as. En cumplimiento de estas prescripciones en nuestra legislación se reconoce al trabajador/a el derecho a la protección de su salud en el trabajo a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Art. 40.2 CE

Art. 14 LPRL

Ámbito legal de la salud laboral

En el ámbito de la relación laboral el trabajador/a se ve obligado a realizar actividades que podrían suponer un riesgo para su salud, no como fruto de su libre decisión sino como consecuencia de su necesidad de trabajar y del poder de dirección y control de la actividad laboral por parte del empresario. De ahí la necesidad de asegurar que la actividad empresarial se ejerce respetando el derecho a la salud de los trabajadores/as, mediante el cumplimiento de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa que la desarrollan**.

El objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es evitar el daño derivado del trabajo y proteger la salud de los trabajadores/as, por tanto todo aquello que dañe o pueda dañar la salud de las personas en el trabajo debe ser objeto de prevención. Esto incluye los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y aquellas enfermedades relacionadas con el trabajo.

Para ello, fija los principios generales de la tutela de la salud y establece derechos, obligaciones y competencias de los sujetos que intervienen en el proceso preventivo dentro y fuera de la empresa.

¿Quién es responsable de la salud laboral?

El empresario/a tiene el deber de protección en materia de seguridad y salud respecto de los trabajadores/as, debido a su facultad de organizar y dirigir la actividad laboral, y por lo tanto de crear y determinar las condiciones de exposición al riesgo. Por tanto, tiene la obligación de salvaguardar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su cargo y estos tienen el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, de ese modo el empresario cubre la deuda de seguridad que contrae con los mismos al darles trabajo.

Art. 14 LPRL

Dicha obligación para las empresas en materia preventiva se concreta en la ley a través de dos vías: **Principios y Actividades**

Principios de la acción preventiva:

Art. 15 LPRL

- Evitar los riesgos y evaluar o minimizar los que no se pueden evitar.
- Orientar la acción preventiva a las condiciones de trabajo más que a la protección personal.
- Adaptar el trabajo a la persona tanto en los aspectos ergonómicos como teniendo en cuenta las características individuales.
- Procurar una mejora permanente de su acción preventiva, adaptándola a la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

Actividades a realizar:

Art. 16 LPRL

- Integrar la prevención en la gestión de la empresa, planificando las acciones necesarias para el control de los riesgos. Mediante el Plan de prevención.
- Realizar la evaluación de los riesgos que no se hayan podido evitar, con el fin de conocer los problemas y tomar decisiones adecuadas para su resolución.
- Informar y formar a los trabajadores/as, permitiendo su participación.
- Organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.
- Coordinar su actividad con la de los demás empresarios que concurren a un mismo centro de trabajo.
- Vigilar la salud de los trabajadores/as.
- Proporcionar equipos de trabajo seguros y los medios de protección personal necesarios.
- Analizar las posibles situaciones de emergencia, adoptando las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de la población trabajadora.
- Tomar las medidas oportunas para los casos de riesgo grave e inminente.
- Documentar que se cumple todo lo anterior, elaborando y teniendo a disposición de la Autoridad Laboral y de los órganos internos de la empresa con competencias en materia de salud laboral (Comité de Seguridad y Salud), un listado de documentos fijados por la ley.
- Asegurar que los trabajadores/as especialmente sensibles a los riesgos del trabajo dispongan de un nivel de protección adecuado a su situación específica.

En definitiva, la obligación del empresario hacia la prevención de riesgos laborales se concreta en una serie de **acciones coordinadas e integradas en la gestión global del proceso productivo:**

1. Diseñar un trabajo sin riesgos.
2. Integrar la actividad preventiva en la gestión empresarial, a todos los niveles jerárquicos.
3. Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

4. Planificar la prevención.
5. Asegurar la eficacia y actualidad de la acción preventiva.
6. Organizar los recursos preventivos de la empresa.
7. Garantizar la presencia de recursos preventivos en determinados casos de especial peligrosidad.
8. Coordinarse con otros empresarios/as.
9. Adaptar la protección: proteger más a quien más lo necesita.

Participación de las personas trabajadoras

La población trabajadora es la principal beneficiaria de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que con su aplicación, sus condiciones de trabajo no supondrán un riesgo para su salud o, a lo sumo, un riesgo controlado.

Para asegurar la efectividad de esta aplicación, **la ley reconoce unos derechos para los trabajadores/as que posibilitan acciones individuales y colectivas de protección.** Éstos son:

Información: Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia.

Art. 18 LPRL

Formación: Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva de su puesto de trabajo, que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación tiene la consideración de tiempo de trabajo.

Art. 19 LPRL

Participación: Derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores/as, la participación se ejerce fundamentalmente a través de los delegados/as de prevención.

Art. 18.2 LPRL

Propuesta: Derecho a formular propuestas al empresario/a, al Comité de Seguridad y Salud o los delegados/as de prevención, con el fin de mejorar la seguridad y salud laboral en el centro de trabajo y/o empresa.

Art. 18.2 LPRL

Vigilancia de la salud: Derecho a la vigilancia periódica de la salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

Art. 22 LPRL

Denuncia: Derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario/a no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

Art. 40.1 LPRL

Resistencia: Derecho a interrumpir la actividad y abandonar el trabajo cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Art. 21 LPRL

PARTICIPAR

Es tener algo que decir

Los trabajadores/as y sus representantes son los que más tienen que decir sobre su salud y sus condiciones de trabajo.

Son los protagonistas de las actividades que realizan, no son meros espectadores de unas actividades donde intervienen otros (empresa, servicios de prevención, Inspección de Trabajo).

Es poder disentir

Desde la propia experiencia de las personas trabajadoras, haciendo patente que los problemas existen.

Hacer que se tenga en cuenta la opinión de quienes sufren los riesgos, aunque se discrepe del criterio de los expertos; ir más allá de la ley y oponerse a las alternativas del empresario.

Es tomar parte en las decisiones

Es necesario aumentar la participación y que se tomen en consideración las diferentes aportaciones en un plano de igualdad y con una disposición favorable al acuerdo.

La cultura jerárquica de la empresa y las actitudes prepotentes de los técnicos dificultan objetivamente la participación.

Es hacer prevención

Un primer paso es reconocerse como grupo y expresar de forma conjunta la percepción individual y colectiva de los problemas.

Un segundo paso sería pasar de la expresión colectiva a la acción colectiva. Aumentar la capacidad de los trabajadores/as para controlar su propio trabajo y el apoyo mutuo ante condiciones adversas para lograr modificarlas, es el verdadero sentido preventivo de la participación.

Organismos públicos con competencias en salud laboral : Instituciones y organismos

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define dos ejes de la política de prevención a desarrollar por los poderes públicos: la coordinación administrativa y la participación de empresarios/as y trabajadores/as. Así se habla de promover la colaboración entre las Administraciones tanto en un sentido “vertical” (nivel local, autonómico y estatal), como “horizontal”, especialmente entre las Administraciones laborales, sanitarias y educativas. Igualmente se pretende promover la participación de los agentes sociales tanto mediante la creación de órganos institucionales de participación como mediante incentivos para proyectos específicos.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) [web](#)

Órgano científico-técnico de la Administración General del Estado con funciones de análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud y de promoción de la formación. Tiene un papel de coordinación. Sus tres grandes líneas de trabajo son:

- la alta especialización;
- la cooperación con los órganos técnicos en la materia de las Comunidades Autónomas;
- la secretaría de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En relación con las instituciones de la Unión Europea, el INSST es el centro de referencia nacional y de la “Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Instituto Canario de Seguridad Laboral (Icase) [web](#)

Es el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito competencial de la administración laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Creado mediante el Decreto 215/1998, de 20 de noviembre, y posteriormente modificado por decreto 54/2002, de 6 de mayo, integrado en la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, el Instituto Canario de Seguridad Laboral, como órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito competencial de la administración laboral. Posteriormente fue modificado por decreto 54/2002, de 6 de mayo, de modificación del decreto 215/1998.

Le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

- La de promoción de la prevención y el asesoramiento técnico que se regula en el artículo 7.1.a) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva; así como el seguimiento de las actuaciones que

en materia de prevención realicen las empresas.

- Realización de actuaciones conjuntas con Organizaciones Sindicales, Empresariales, Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el resto de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, ya que su principal prioridad es ofrecer soluciones prácticas y eficaces a los problemas de seguridad y salud en el trabajo y ponerlas al alcance de toda persona implicada y/o interesada en mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Estas funciones se materializan en las siguientes actividades:

- **Atención de consultas técnicas** en materia de seguridad y salud en el trabajo recibidas en la web a través del [Área de “contacto”](#).
- **Investigación de accidentes y enfermedades profesionales** para determinar las causas que los originaron con el fin de recomendar las medidas preventivas para eliminar dichas causas y evitar que se produzcan accidentes similares.
- **Realización de estudios e informes sobre las condiciones de seguridad y salud laborales**, ya sea en un puesto concreto, en un sector de actividad, etc. [Más información](#)
- **Memorias de actividades** que se publican con periodicidad anual o bianual. [Más información](#).
- **Estudios estadísticos relativos a accidentes de trabajo** y enfermedades profesionales producidos en la Comunidad Autónoma Canaria y que se publican mensualmente. Más información.
- **Asesoramiento y asistencia técnica a las empresas**, a los trabajadores y trabajadoras, a sus representantes y al grupo de profesionales de la seguridad y la salud laboral, así como a organizaciones públicas y las personas que trabajan en ellas.
- **Grupos de trabajo:** colaboración e impulso de distintos proyectos en diversos foros para intercambiar experiencia y conocimiento con otros agentes de la prevención de riesgos laborales.

La Inspección de Trabajo (ITSS) [web](#)

La Inspección de Trabajo, Cuerpo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tiene asignadas la vigilancia y el control de la normativa de prevención de riesgos laborales. Entre sus funciones la Ley de Prevención de Riesgos Laborales destaca:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de salud laboral.
- Comprobar la veracidad de las denuncias que se le formulen.
- Levantar actas de las infracciones que detecte y proponer las sanciones correspondientes.
- Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores/as sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- Informar en los expedientes de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad.
- Informar a la Autoridad Laboral sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales mortales, muy graves o graves.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Servicios de Prevención.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos en caso de riesgo grave e inminente.

II. Representantes de los trabajadores/as en materia preventiva

¿Quiénes son los delegados/as de prevención?

Son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales (en adelante DP).

Además, realizan una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento empresarial de la normativa de prevención, aunque pueden ejercer sus funciones por sí mismos, esto no significa que el resto de miembros del Comité de empresa o miembros de las secciones sindicales no puedan desarrollar actividades preventivas; es más, tendrían que estar informados de las acciones que se están llevando a cabo, ya que en muchas ocasiones, los acuerdos establecidos entre los delegados/as de prevención y la empresa abarcan competencias de los comités de empresa. (organización del trabajo, jornada laboral, planes de formación, cambios en los modelos productivos,...).

Art. 35 LPRL

Los DP están presentes en todas las empresas con más de 5 trabajadores/as (voluntariamente de 6 a 10 trabajadores/as; obligatoriamente en empresas con más de 10 trabajadores/as). Con capacidad autónoma en cuanto que la ley les atribuye unas competencias y facultades que no dependen del visto bueno empresarial.

Tenemos que recordar el evitar confundir la figura del DP, con las de otros agentes que intervienen en la actividad preventiva en las empresas como son: Trabajadores/as designados, recursos preventivos o coordinadores de seguridad y salud.

Más información: [NTP-994](#) [NTP-565](#)

¿Por qué es necesario ser delegado/a de prevención?

Los trabajadores/as son los principales beneficiarios de una correcta aplicación de la prevención de riesgos laborales y nadie mejor que ellos, **a través de sus representantes en materia preventiva**, quienes deben proponer las medidas preventivas para evitar y/o reducir los riesgos.

Para ello, deben contar con el respaldo y apoyo de todos los trabajadores/as, Servicios de Prevención, Gabinetes de Salud Laboral de las organizaciones sindicales y negociación colectiva, mediante la cual se les dota de herramientas suficientes para poder actuar.

Ser DP da la posibilidad de participar de forma activa ante la empresa para prevenir los daños a la salud de los/as trabajadores/as. La acción de DP puede generar una gran motivación para quien la ejerce, al ser un campo con muchas posibilidades de logro de mejoras de las condiciones laborales y salvaguardando, con ello, la seguridad y salud de los compañeros y compañeras.

Además, permite conocer de forma directa todas las actividades que se desarrollan en la empresa e interactuar con los compañeros/as, fomentando la participación en la mejora de las condiciones de trabajo, reduciendo las desigualdades entre grupos profesionales y estableciendo un criterio común entre todo el personal de la empresa.

Es una oportunidad para poder desarrollar tus habilidades y representar a tus compañeros/as en una actividad sindical activa

¿Cómo se elige o designa a los delegados/as de prevención?

Se designan por y entre los representantes de personal: los delegados/as de personal y los miembros del Comité de Empresa son los encargados de elegir a los DP entre ellos/as. Su número varía, según el tamaño de la empresa.

Sin embargo, por convenio pueden establecerse otros sistemas de designación de los delegados/as de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores/as. Esta designación se debe formalizar ante la Dirección General de Trabajo, mediante el registro del modelo establecido para ello. (El Modelo se puede obtener en la página web de CCOO o ICASEL) ([Anexo I](#))

Art. 35 LPRL

Designación DP de acuerdo con arreglo a la siguiente escala

De 50 a 100 trabajadores/as: 2 Delegados/as de Prevención
De 101 a 500 trabajadores/as: 3 Delegados/as de Prevención
De 501 a 1.000 trabajadores/as: 4 Delegados/as de Prevención
De 1.001 a 2.000 trabajadores/as: 5 Delegados/as de Prevención
De 2.001 a 3.000 trabajadores/as: 6 Delegados/as de Prevención
De 3.001 a 4.000 trabajadores/as: 7 Delegados/as de Prevención
De 4.001 en adelante: 8 delegados/as de Prevención

Para las empresas de menos de 30 trabajadores/as donde no exista Comité de empresa, el delegado/a de personal desarrollará a su vez las funciones del DP.

Lo más adecuado es que, cuando se realice el acta de constitución del Comité de empresa, se designe a los representantes de los trabajadores/as en materia preventiva.

Asesórate a través de la oficina de elecciones sindicales o del Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias

¿Cuáles son sus tareas y con qué recursos cuentan?

La tarea fundamental de los DP es el control de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud de los trabajadores/as. Este control de riesgos exige algunos conocimientos técnicos pero, sobre todo, requiere mucho compromiso e implicación, ya que los mejores conocedores de los riesgos de los puestos de trabajo son los propios trabajadores/as.

Art. 36 LPRL

El DP debe ser un verdadero activista de la salud laboral. Para desempeñar bien sus tareas, necesita de:

- **Competencias y derechos:** acceso a la información, posibilidad de visitar los puestos de trabajo, capacidad para investigar los problemas y para hacer propuestas de solución, canales de consulta y participación, etc.
- **Garantías:** los DP no pueden ser sancionados por el ejercicio de sus competencias, por lo que gozan de todas las garantías previstas para los representantes de los trabajadores/as.
- **Conocimientos y habilidades:** debe tener conocimientos específicos en salud laboral y desarrollar habilidades para hacer bien su papel. Esta formación debe correr a cargo de la empresa, con medios propios o utilizando recursos externos, y hacerse bajo control sindical.
- **Medios y recursos:** para desempeñar sus funciones el empresario deberá proporcionar a los DP los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Art. 37 LPRL

Además de las «horas sindicales» de que dispone como delegado/a de personal, tiene derecho a unas horas suplementarias para algunas tareas específicas como:

1. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud o cualquier otra convocada por el empresario.
2. Tiempo dedicado a acompañar a los técnicos para la evaluación o control ambiental de los riesgos.
3. Tiempo dedicado a acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo.
4. Investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud de

- los trabajadores/as.
5. Formación en materia preventiva del propio delegado/a.

Los medios y recursos pueden ser mejorados a través de la negociación colectiva

- **Vías de comunicación:** su trabajo requiere establecer relaciones múltiples, en primer lugar con los trabajadores/as, pero también con los directivos y mandos de la empresa, trabajadores/as designados, con los técnicos de los Servicios de Prevención y/o con la Inspección de Trabajo. **Art. 31.2 LPRL**

La empresa está obligada a establecer el organigrama general de la empresa en el que se determinen las funciones de prevención de riesgos laborales

- **Apoyo sindical:** estrecha relación con el conjunto de los representantes de personal para integrar la salud laboral en la acción sindical global, asesoramiento técnico-sindical a través de la federación u organización territorial correspondiente, intercambios de experiencias sindicales con otras empresas u otros delegados/as. **Art. 40.1 LPRL**
- **Inspección:** visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores/as para vigilar y controlar las condiciones de trabajo, así como acompañar a los técnicos/as de prevención y a los Inspectores/as de Trabajo en sus visitas a la empresa. **Art. 24.1 LPRL**
(Anexo II)
- **Coordinación:** con los DP y la representación legal de los trabajadores/as (en adelante RLT) de otras empresas cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo. En caso de subcontratas se podrán celebrar reuniones conjuntas entre DP y representantes de las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo, así como cualquier otra medida de actuación coordinada en orden a la organización conjunta de la prevención. **Art. 24.1 LPRL**
- **Información:** recibir la información y documentación que el empresario debe disponer obligatoriamente: **Art. 18 LPRL**
 1. Plan de prevención.
 2. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
 3. Resultados de los controles periódicos y estadísticas de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.
 4. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día.
 5. Memoria anual del ejercicio anterior del servicio de prevención.
 6. Programación anual de las acciones en prevención previstas por el servicio de prevención del centro de trabajo.
 7. Informe anual de la mutua (si tienen contratada la gestión de la Contingencias Comunes) en el que se analizan las bajas y motivos por enfermedades comunes del personal de la empresa.

Además, deben ser informados de la incorporación de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal y cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios con otras empresas. En relación con el Servicio de Prevención, tienen derecho a ser informados de la memoria y programación anual de sus actividades, así como de los informes de las auditorías.

Art. 36.2 LPRL

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) debe informar también de sus actuaciones a los DP y de los requerimientos formulados al empresario/a. ([Anexo III](#))

El criterio técnico de la ITSS (CT-43/2005) establece el acceso a la documentación preventiva por los representantes de los trabajadores

- **Asesoramiento:** La función de los Servicios de Prevención es la de asesorar tanto al empresario/a como a los trabajadores/as y sus representantes, por lo que los DP deben poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica. Deben tener conocimiento de quién forma parte del servicio de prevención propio o el caso de ser un servicio de prevención ajeno, los datos del técnico/a designado/a con un teléfono y correo electrónico para realizar las consultas que estimen oportunas. ([Anexo IV](#))
- **Consulta:** El empresario deberá consultar, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores/as y específicamente todas las decisiones relativas a:
 - Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
 - Organización del sistema y planes de prevención.
 - Modalidad del Servicio de Prevención y concertación de la actividad preventiva.
 - Concierto de la Entidad Colaboradora con la Seguridad Social, encargada de la gestión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - Procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
 - Plan de seguimiento y control de las medidas preventivas.
 - Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.
 - Designación de trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
 - Procedimientos de información a los trabajadores/as.
 - Elaboración de la documentación obligatoria sobre seguridad y salud.
 - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
 - Información sobre la contratación de empresas para el control y seguimiento de las incapacidades por contingencia común.

Art. 31.2 LPRL

Art. 33 LPRL

En estos casos, los delegados/as de prevención deben emitir su informe en el plazo máximo de 15 días o a la mayor brevedad posible

- **Propuesta:** Pueden formular propuestas y comunicar los riesgos al empresario y al Comité de Seguridad y Salud mediante escrito en el que se realicen propuestas para la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa del empresario a estas propuestas tendrá que ser motivada, preferiblemente por escrito. [\(Anexo V\)](#) y [\(Anexo VI\)](#)
- **Denuncia:** Acudir a la ITSS cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo. [\(Anexo VII\)](#) y [\(Anexo VIII\)](#)

Art. 36.3 LPRL

Esta denuncia deberá ser argumentada y se le anexará los documentos que se consideren oportunos. Para lograr su máxima eficacia, es adecuado establecer cita con el inspector/a asignada para clarificar los motivos de la misma.

Art. 40.1 LPRL

• **Cuando se aprecien una probabilidad seria y grave de accidente** por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, Los DP requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente (ITSS); esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Art. 19 LPRL

• **Paralización de trabajos:** Si se detecta una situación de riesgo grave e inminente, la ley da derecho a los representantes de los trabajadores/as y/o DP para actuar con toda contundencia y con el único objetivo de evitar el riesgo grave e inminente, de tal forma que si la situación de peligro no se resuelve de inmediato, se paralizará el trabajo.

Art. 21 LPRL

Para que **un riesgo pueda ser considerado “grave e inminente”** hacen falta dos condiciones:

1. Que haya indicios racionales de que la exposición al riesgo se puede producir de forma inmediata.
2. Que si se produce esa exposición suponga un daño grave para la salud de los trabajadores/as, aunque este daño no se manifieste de forma inmediata. Los DP pueden acordar la paralización de trabajos, por mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal (Comité de Empresa), que también deberá acordar la paralización de la actividad por mayoría.

Para su correcta ejecución se enviará comunicación a la empresa y a la ITSS. En el plazo de 24 horas la inspección podrá personarse en el lugar donde se presente el riesgo, ratificando o anulando la paralización acordada.

En ambos casos, se tendrá que poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los riesgos comunicados a la empresa, para que pueda verificar que se han adoptado las medidas necesarias para subsanar las deficiencias indicadas

¿Con qué formación deben contar?

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención, los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Art. 37.2 LPRL

El mínimo recomendado es el Curso Básico de Prevención de 30 horas lectivas, 50 horas si la Empresa desarrolla actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (trabajos con exposición a radiaciones ionizantes, exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, exposición a agentes biológicos, actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, trabajos propios de minería, trabajos de inmersión bajo el agua, actividades de obras de construcción, actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval, producción de gases licuados, trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo de sílice, trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión).

Se trata del contenido y tiempos mínimos recomendados, pudiendo acordarse a través de la negociación colectiva, una ampliación del número de horas formativas.

Art. 37.1 LPRL

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los DP. ([Anexo X](#))

Art. 14.2 LPRL

Deber de sigilo profesional

Art. 37.3 LPRL

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al DP a observar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Esto significa que no pueden utilizar las informaciones a las que tienen derecho en razón de su cargo para finalidades distintas a las que motivaron el acceso a las mismas.

Es decir, mientras la información circule para controlar el cumplimiento de la normativa, para denunciar incumplimientos, para proponer o negociar mejoras, para aumentar el conocimiento de los trabajadores/as sobre los riesgos a los que están expuestos o para, mejorar los niveles de protección existente, no hay infracción del deber de sigilo.

Lo que sí constituye una infracción sería divulgar dicha información con la sola finalidad de perjudicar a la empresa, debilitando injustificadamente su posición en el mercado.

El incumplimiento del deber de sigilo es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario. Con el fin de evitar indefiniciones a este respecto es conveniente

regular, en convenio o mediante acuerdos, las cuestiones objeto de sigilo profesional de forma que no se obstaculice el derecho a difundir entre los trabajadores/as la información sobre los riesgos.

Sobre las responsabilidades del delegado/a de prevención

Si en una empresa ocurre un accidente y alguien resulta lesionado, ¿es responsable el DP? ¿Se le puede exigir, en razón de su cargo, una indemnización o imponer una sanción penal como a los empresarios? La respuesta a estas preguntas debería ser no.

La responsabilidad, sea civil o penal, surge cuando se incumple la obligación de hacer algo o de observar la diligencia debida. Quien tiene que garantizar la salud, el «deudor de seguridad», la persona sobre la que recae la obligación de asegurar que el trabajo no perjudica la salud, es del empresario. El DP, como tal, no tiene obligaciones preventivas, sino derechos y facultades. No ejercitar un derecho o usar de forma defectuosa una facultad no genera responsabilidad.

La responsabilidad tiene mucho que ver con la facultad de tomar decisiones.

Puesto que esa facultad es exclusiva del empresario, suyas son las responsabilidades. Además, tiene que ver con la capacidad de detectar errores y/o situaciones potencialmente peligrosas que hay que corregir. Esa capacidad al empresario se le presume, está obligado a tenerla. El delegado/a de prevención, no.

Hay dos situaciones, sin embargo, que pueden requerir una reflexión específica. Nos referimos a la responsabilidad en la que puede incurrir el DP si viola el sigilo profesional o si usa indebidamente la facultad de paralizar el trabajo.

Ya hemos dicho que la violación del sigilo profesional es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario. En cuanto a la paralización de trabajos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que tanto los trabajadores/as como sus representantes pueden ser censurados por el uso que hagan de ese derecho sólo si se prueba que obraron con mala fe o cometido negligencia grave. Es una regulación que pretende facilitar un uso efectivo del derecho de paralización, impidiendo que una actuación desacertada pero llevada a cabo de buena fe sea sancionable.

De mediar mala fe o negligencia grave, se cometería una infracción laboral, sancionable por el empresario.

En ambos casos, si la actuación del representante de los trabajadores/as ha ocasionado un daño al empresario, éste puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido. Pero eso no es nada distinto de lo que le puede ocurrir a cualquier persona que, por negligencia, le ocasiona un daño a otra.

La verdadera responsabilidad específica de un delegado/a de prevención es de carácter sindical. Si no desempeña bien su papel se le puede revocar o no renovar en el cargo. Y esa responsabilidad sólo la pueden exigir sus representados, es decir, los demás trabajadores/as de la empresa.

III. Órganos de participación

Comité de Seguridad y Salud

El CSS es el órgano de participación interno de la empresa para la consulta regular y periódica en materia preventiva y debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as. Está compuesto por los DP y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado y paritario.

Art. 38 LPRL

Debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las partes que lo componen. El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento.

Es por tanto un **órgano consultivo**. Esto significa que puede emitir opiniones, pero no tomar decisiones ni adoptar acuerdos vinculantes para las partes en él representadas, salvo que por convenio se haya establecido. (Incluir en la negociación colectiva o reglamento del CSS la vinculación de los acuerdos alcanzados).

Art. 39 LPRL

En centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores los DP podrán acordar con las empresas reuniones específicas en materia de salud laboral para desarrollar la actividad preventiva prevista en la LPRL.

Art. 36 LPRL

Competencias y facultades de los comités de seguridad y salud

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes y programas de prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Debatir y en su caso acordar los criterios a tener en cuenta para la selección del Servicio de Prevención Ajeno y de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, así como las características técnicas de los conciertos.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Ser informado sobre la Memoria del año anterior y Programación del próximo año de los Servicios de Prevención.
- Recibir informe de la accidentalidad laboral y en su caso, la incidencia de las contingencias comunes.
- Visitar el centro de trabajo, para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventi-

- vas oportunas.
- Asegurarse que las medidas preventivas propuestas se llevan a cabo para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Cómo constituir el Comité de Seguridad y Salud

Si en un centro de trabajo existe la obligación de formar un CSS, bien sea por ley o por acuerdo de convenio, lo primero es exigir que se constituya. Debe ser solicitado por escrito y si en un plazo razonable (15 días) no se obtiene una respuesta positiva, se puede requerir a través de la ITSS.

Art. 38 LPRL

Respecto a su composición, **debe ser paritario: igual número de representantes de la empresa que de DP.**

Es evidente que la empresa puede designar libremente a sus representantes, pero hay que procurar, para que el Comité sea operativo, que éstos tengan suficiente capacidad de decisión. Una práctica muy extendida en las empresas es la de nombrar como representantes en el CSS a técnicos o miembros del Servicio de Prevención. Aunque en la letra de la ley no hay nada que lo contravenga, lo cierto es que esta actitud comporta una doble perversión del espíritu de la ley. Por un lado, dificulta el principio de integrar la prevención en la gestión empresarial, toda vez que deriva hacia técnicos/as especializados, supuestamente imparciales, en responsabilidades de la dirección de la empresa, ahondando en el modelo de externalizar la actividad a personas sin capacidad de decisión, modelo que rechazamos.

Por otro, inhabilita de hecho a los miembros del Servicio de Prevención para ejercer la función de asesoramiento a las partes que la ley les encomienda y que presupone la imparcialidad.

Los DP pueden solicitar la participación con voz pero sin voto en las reuniones del CSS a: técnicos/as de prevención ajenos a la empresa, delegados/as sindicales, trabajadores/as que cuenten con especial cualificación o información.

Hacer funcionar el Comité

Una vez constituido, hay que acordar entre las partes unas normas de funcionamiento. Un reglamento interno cuyas cláusulas deben constar por escrito. Estas son algunas ideas al respecto:

- Distribuir los cargos de presidente/a y secretario/a entre las partes: uno para la empresa y el otro para los delegados/as (pueden ser rotatorios).
- La representación del Comité deberá ser siempre de carácter mixto con presencia de, al menos, un miembro de cada una de las partes.
- Las reuniones deben convocarse por escrito, con orden del día y con suficiente antelación para poder prepararlas. Este orden del día debe contener como mínimo cinco puntos a básicos a tratar: [\(Anexo XI\)](#)
 - Lectura y aprobación del acta anterior.

- Situación de los acuerdos alcanzados en materia preventiva.
- Datos de siniestralidad del último trimestre.
- Incidencias en materia de salud laboral.
- Ruegos y preguntas.

En todas las reuniones trimestrales, la empresa debe presentar un informe sobre la evolución del plan de prevención, incluyendo los resultados de los controles ambientales o de la vigilancia de la salud, las estadísticas sobre accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, así como sobre la incidencia de enfermedades que han ocasionado bajas laborales.

Además de las reuniones trimestrales reglamentarias, se convocarán reuniones extraordinarias ante circunstancias como:

- Accidentes o daños graves.
- Incidentes con riesgo grave.
- Sanciones por incumplimientos.
- Denuncias por problemas medioambientales.
- Tareas puntuales especialmente peligrosas.

Reunión anual extraordinaria para hacer balance del plan de prevención y de las actividades preventivas, e informar sobre la memoria del año anterior y la programación para el siguiente año del Servicio de Prevención.

Se levantará acta de cada reunión recogiendo todos los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con los puntos y motivos de discordancia así como los plazos y responsables de llevar a cabo las tareas acordadas.

Se debe **dar publicidad entre los trabajadores/as de lo acontecido en las reuniones y de los acuerdos tomados**, de tal forma que cualquier trabajador/a pueda hacer llegar sus quejas y propuestas, bien personalmente o por escrito.

En empresas con varios centros de trabajo se puede acordar la creación de Comités Intercentros, en función del ámbito de aplicación de los Comités de Empresa y con las competencias que el acuerdo le atribuya.

Para aquellas **empresas de menos de 50 trabajadores/as** se pueden establecer reuniones periódicas con el empresario, para regular la actividad preventiva en la empresa. Se levantará acta de los temas tratados y acuerdos alcanzados en la misma.

Art. 39 LPRL

Art. 38.2 LPRL

Contemplar la posibilidad de constituir **grupos de trabajo** para abordar problemas específicos en las mismas condiciones que se fijan para las reuniones del Comité.

En la web de CCOO Canarias o directamente en los Gabinetes de Salud laboral puedes solicitar un modelo de reglamento tipo que puedas adaptar a tu empresa

Compromiso de la empresa de dotar de recursos propios al Comité según las necesidades: financiación, despacho, etc. A parte de tener constituido el CSS y disponer de un reglamento, el problema es conseguir que funcione, que sea operativo. Para ello se deben tener presentes algunas cuestiones y recomendaciones:

- Procurar que los asuntos no se queden en un cajón, fijando siempre plazos a los acuerdos y decisiones.
- Llevar al Comité los asuntos verdaderamente importantes y no enredarse con problemas que pueden ser resueltos en la misma sección o en el puesto de trabajo.
- Máxima transparencia: informar sistemáticamente a los trabajadores/as de todo lo que acontece en el Comité.
- Promover fórmulas para aumentar la participación de los trabajadores/as: buzón de sugerencias, formularios para elevar quejas al Comité o para exigir su visita al puesto de trabajo, etc.
- No permitir que la empresa derive sus propias responsabilidades hacia un órgano consultivo como es el Comité.

IV. Estrategias sindicales

Acción sindical en salud laboral

La prevención depende en gran medida de la capacidad sindical para proponer y exigir soluciones, además de hacerlas cumplir. Investigar los problemas, sensibilizar a los trabajadores y las trabajadoras, elaborar propuestas, negociar acuerdos, controlar su cumplimiento y verificar la eficacia de los mismos, son las actividades que definen la acción sindical en salud laboral.

EJES DE ACCIÓN SINDICAL		
Hacer visible lo invisible	Convertir lo individual en colectivo	Transformar la percepción en la acción

1º Hacer visible lo invisible: Poner de manifiesto lo que piensan y sienten los trabajadores/as y hacer pública su experiencia subjetiva de exposición a los riesgos y sus problemas de salud tal y como lo viven diariamente.

2º Convertir lo individual en colectivo: Ofrecer a los trabajadores/as la oportunidad de compartir sus experiencias con el resto de compañeros/as y expresar colectivamente los problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.

3º Transformar la percepción en acción: Desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo implicando a los propios trabajadores/as en las actuaciones encaminadas a la solución de los problemas.

Intervención sindical en salud laboral: la importancia de trabajar con método

La realidad en salud laboral es muy compleja, y por eso se nos hace complicado modificarla. Hay tres aspectos que nos pueden facilitar esta modificación:

- El conocimiento completo de la realidad.
- La participación de todos los trabajadores/as.
- El ofrecimiento de soluciones.

Propuesta:

TRABAJAR CON MÉTODO: esto nos ayuda a que no olvidemos ninguna de las etapas que hay que llevar a cabo con el fin de optimizar la consecución de los tres aspectos arriba señalados:

DEFINIR EL PROBLEMA: identificar específicamente un problema y definir concretamente a qué se refiere y cuáles son las circunstancias que lo rodean.

DIAGNOSTICAR: hay que partir de un diagnóstico que tenga en cuenta todos los elementos definitorios y las personas que los avalan. Recopilar toda la información a la que tienen derecho los delegados/as de prevención.

CONOCER LAS SITUACIONES IN SITU: el delegado/a de prevención tiene la competencia de desplazarse a los lugares donde están los problemas, sea solo o con los técnicos de prevención, para conocer el origen la situación del problema.

HABLAR CON LOS AFECTADOS/AS E IMPLICAR A LOS TRABAJADORES/AS: los propios trabajadores/as son los que conocen los problemas directamente y tienen el derecho a hablar en primera persona de los que les ocurre y a asegurarse de que sus puntos de vista se tienen en cuenta. No debemos pensar en una participación “institucional”, a manera de simple consulta sino que hay que buscar formas de participación adecuadas en cada momento, informándoles de todo lo averiguado y consiguiendo que se interesen por el problema y se abra un debate sobre ello.

PROPUESTA DE SOLUCIONES: para ello, el representante cuenta con unas herramientas y una estructura sindical que le puede facilitar una argumentación que respalde la solución propuesta. Es una forma de poner en valor la acción sindical, ya que la actuación no es solo crítica con lo que hay, sino que presenta una propuesta constructiva.

NEGOCIAR: la prevención siempre acaba siendo objeto de negociación y será resultado del compromiso alcanzado. Por ello, es conveniente prepararla bien, con buenos argumentos y el mayor apoyo documental posible.

HACER UN SEGUIMIENTO: tan importante es plantear problemas, proponer mejoras y llegar a acuerdos sobre implantación de medidas preventivas, como asegurarse que se ponen en práctica y dan resultados positivos. Hay que vigilar los plazos, comprobar la aplicación de las medidas y controlar su eficacia.

Denuncia y demanda

Denuncia

El recurso a la denuncia debería ser contemplado como el último peldaño de la acción reivindicativa en salud laboral, cuando todas las vías de negociación se hayan agotado. La denuncia consiste en poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo aquellos temas de su competencia con el fin de requerir su asistencia. Toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción en materias competencia de la ITSS (laboral, seguridad y salud laboral, seguridad social, empleo, etc.), puede reclamar los servicios de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

A estos efectos se consideran infracciones en el orden social las acciones y omisiones de los sujetos responsables (personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes) tipificadas y sancionadas en la normativa del orden social.

[Accede a formularios](#) - Inspección de Trabajo y S.S. Modelo IP-107 Denuncia

Desgraciadamente, muchas veces este agotamiento de las posibilidades de consenso se produce casi de inmediato. Por tanto, llegado el caso, hay que ser capaces de denunciar con toda contundencia los incumplimientos flagrantes de la legislación y hacer frente a la «insumisión empresarial».

También las denuncias deben hacerse con método. Siempre que sea posible, deben estar apoyadas en normas jurídicas lo más explícitas posible. Conviene seguir algún tipo de procedimiento, como el siguiente:

1. **Buscar si la legislación se ocupa del problema concreto.**

- Si la legislación marca unas pautas de actuación (mediciones, evaluaciones, reconocimientos, etc.), requerir por escrito su cumplimiento a la empresa.
- Si se niega ante lo anterior, presentar la denuncia a la Inspección de Trabajo.

A veces no hay una legislación específica referida al problema concreto que nos ocupa. Esto no debe desanimarnos ni mucho menos llevarnos a abandonar la denuncia. Afortunadamente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene un sentido finalista amplio en el que se formulan obligaciones empresariales del tipo de «garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo..., mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias... (y) desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes».

Es decir que, en todo caso, **siempre podemos apelar a los objetivos generales de la ley** y considerar que esta no se cumple desde el momento que existe una exposición no controlada a riesgos o un daño a la salud de los trabajadores/as. Y en estos casos cabe por tanto una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

2. **Una vez presentada la denuncia es muy importante hacer un seguimiento de la misma** para evitar que quede en “agua de borrajas”. Conviene estar atentos a las siguientes cuestiones:

- Ponerse en contacto con el inspector/a. La estructura sindical de tu territorio te facilitará esta actividad.
- Estar presentes el día de la visita. Verificar que en el momento de la visita las condiciones de trabajo son las habituales en la empresa. Transmitir al inspector todas las situaciones habituales en el desarrollo de las tareas e incidiendo en las que han motivado la denuncia.

Demanda

La demanda consiste en poner en conocimiento del orden judicial competente aquellas situaciones susceptibles de dañar derechos para que se reponga a las personas en su legítima situación. La vigente Ley de Jurisdicción Social permite dos aspectos:

- Demandar en el juzgado de lo social los incumplimientos en materia de prevención.
- Demandar para la reparación de los daños, una vez que se han sufrido las consecuencias de esos incumplimientos en materia de prevención.

Aunque el recurso a la justicia es el último paso, ya que demuestra que nuestra capacidad de presión y negociación no ha funcionado en los eslabones precedentes, es un referente más para poner en valor la defensa de nuestra integridad en el trabajo.

V. Otros campos de actuación

El papel de los delegados y delegadas de prevención en medioambiente

El DP, a falta de un delegado/a de medio ambiente, es el representante sindical más adecuado para ocuparse de las cuestiones medioambientales que afectan a su empresa.

El DP que asume un papel de defensa de la salud de los trabajadores/as no puede ignorar que muchos de dichos problemas están originados en el deterioro del medio ambiente exterior. Sería igualmente una actitud contradictoria que el DP se preocupara por la salud de la población trabajadora «pasando» de los problemas de salud de los trabajadores/as-ciudadanos. Pero, además de todo esto, el DP es el representante sindical más adecuado para ocuparse de la acción sindical medioambiental en la empresa, por varias razones:

- Es la persona que por su dedicación, conocimientos y sensibilidad está más capacitada para abordar los problemas relacionados con el medio ambiente en la empresa.
- Es la persona que mejor conoce el proceso productivo desde el punto de vista de los riesgos que en él se generan.
- Las metodologías de evaluación de riesgos y de intervención en prevención de riesgos laborales tienen muchos puntos en común con la forma de abordar los problemas medioambientales.
- Muchos problemas de salud laboral comparten soluciones con los ambientales, de tal forma que a veces la solución óptima para proteger la salud de los trabajadores/as es también la mejor desde el punto de vista medioambiental (p.e.: sustitución de sustancias peligrosas).
- Las «buenas prácticas» en la gestión medioambiental de las empresas son también buenas para la salud de los trabajadores/as. Mucho más lo sería la aplicación de un sistema de gestión ambiental en un marco de objetivos hacia la producción limpia.
- Muchas veces las empresas se sienten más presionadas a eliminar riesgos tóxicos por la legislación ambiental, el mercado o la opinión pública que por motivos de protección de la salud de los trabajadores/as.

Los pasos a seguir para desarrollar la acción sindical en materia de medio ambiente son:

- Garantizar el derecho de información y/o participación en las decisiones en materia de medio ambiente.
- Conseguir la participación de la plantilla.
- Identificar los riesgos ambientales de la empresa.
- Establecer criterios y objetivos propios de actuación.

- Incluir las reivindicaciones y objetivos sindicales en las acciones de la empresa.
- Proponer la implantación de un sistema de gestión medioambiental certificado (ISO 14001, EMAS).
- Si ya existe, implicarse en el funcionamiento y mantenimiento del mismo.
- Definir una estrategia sindical en la empresa que integre la salud laboral, el medio ambiente, la calidad, el empleo y las políticas de calidad si existieran.

La prevención de hábitos adictivos en el marco de salud laboral

El abordaje de la prevención del consumo de sustancias es crucial en el ámbito de las empresas y debe formar parte de la actuación en materia de Seguridad y Salud y de la Prevención de Riesgos Laborales en las mismas. Tanto la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, como la normativa de desarrollo determinan la obligación de realizar actuaciones destinadas a la prevención de las drogodependencias en los centros de trabajo cuando ésta pueda estar relacionada con las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo pueden llevar a las personas trabajadoras a recorrer un camino que termine derivando en problemas de dependencia a sustancias, por lo que una acción sindical que dispute la adecuación de dichas condiciones es el primer elemento preventivo. El uso inadecuado de dichas sustancias se puede prevenir con una regulación adecuada de las jornadas, horarios, cargas de trabajo, etc. y para ello los procesos de negociación son fundamentales.

En la actualidad el análisis, por parte de la dirección de las empresas podríamos resumirlo en que el consumo de alcohol y drogas es un riesgo laboral, no derivado del trabajo. Este riesgo se detecta mediante controles de alcohol y drogas. El riesgo siempre serán los trabajadores y trabajadoras que tengan restos de sustancia en su organismo, y la eliminación se hace con la aplicación de medidas disciplinarias que pueden terminar en el despido.

Estamos frente a un problema de salud que se explica por la combinación de factores de riesgo contextuales (condiciones de trabajo) y personales (toma de decisiones y hábitos), por consiguiente no se puede prescindir de estos a la hora de intervenir mediante políticas preventivas que conlleven la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud y el desarrollo de la formación como herramienta preventiva.

Tratamos de anticiparnos a la aparición de problemas relacionados con el consumo de sustancias adictivas y de evitar la exclusión que los trabajadores/as afectados por un problema de estas características sean despedidos o discriminados y puedan tener garantizado su derecho al tratamiento y a la reserva del puesto de trabajo durante el tiempo que este dure.

Por ello es necesario que se diseñen planes de prevención en los que participe toda la estructura de las empresas (dirección, mandos responsables, DP, representantes sindicales, Servicios de Prevención, etc). Estos han de partir de una evaluación de las necesidades de cada empresa para adaptar los planes de prevención de hábitos adictivos a sus características específicas.

Promoción de buenas prácticas: Planes de prevención y atención frente a hábitos adictivos

Una actuación preventiva y eficaz frente a hábitos adictivos en la empresa requiere la negociación y el acuerdo de planes integrales de actuación. Estos planes deben:

- Estar integrados en la política de prevención de Riesgos Laborales y de promoción de la Salud Laboral.
- Ser discutidos, consensuados y desarrollados con la participación de los trabajadores/as y sus representantes a través de los CSS.
- Ser de aplicación al conjunto de la plantilla.
- Considerar los hábitos adictivos como una enfermedad y, por tanto, encuadrar todas las actuaciones en el ámbito de la Salud.
- Garantizar los derechos laborales de las personas afectadas, especialmente, el mantenimiento del empleo.
- Enmarcar sus objetivos en términos de Salud, Seguridad y Calidad.
- Promover actuaciones de prevención; garantizar la adecuada atención sanitaria a las personas afectadas; y facilitar su plena reincorporación laboral.
- Implicar mediante la información y la formación a todos los estamentos de la entidad, especialmente a directivos, mandos intermedios y representantes de los trabajadores/as.
- Planificar, organizar, evaluar y protocolizar las actuaciones.
- Garantizar la privacidad, voluntariedad y confidencialidad debida.

Entre las actuaciones a desarrollar en el marco de estos planes habrán de contemplarse:

A nivel preventivo:

- Formación específica a responsables, mandos intermedios, miembros de los CSS y personas clave.
- Información y sensibilización al conjunto de la plantilla.
- Análisis de factores de riesgo y modificación de condiciones de trabajo dañinas.
- Promoción de la participación y de estilos de vida saludables.

A nivel asistencial:

- Detección precoz.
- Información y asesoramiento.
- Motivación para el cambio.
- Derivación a tratamiento.
- Facilitación de las condiciones de tratamiento.
- Seguimiento.

El apoyo a la reincorporación:

- Análisis del puesto.
- Valoración sociolaboral.
- Información y asesoramiento.
- Acoplamiento al puesto.

La Salud Laboral y Género (*)

El objetivo de una acción sindical con enfoque de género constituye una de las reivindicaciones sindicales encaminadas a la introducción de las herramientas necesarias para que todas las condiciones de trabajo, de todos los colectivos se encuadren en el marco de la prevención de riesgos laborales. La precarización de las condiciones de trabajo, especialmente en los sectores feminizados, entre otros muchos, hacen inexcusable la intervención en la salud laboral con perspectiva de género.

Una cuestión de género

Si como delegados/as de prevención queremos hablar de prevención efectiva, hay que contemplar las diferencias de sexo y las desigualdades de género. Para poder intervenir ante cualquier realidad hay que conocerla, y transformar los conocimientos que manejamos en acciones.

Las exposiciones a los riesgos presentes en los puestos de trabajo no afectan por igual a las mujeres y a los hombres. Las principales diferencias radican en la existencia aún de sectores productivos altamente feminizados, y por la presencia reducida de mujeres en espacios profesionales de supervisión, control, gestión o mando. Además, no hay que olvidar las desigualdades sociales y las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Nos exponemos de manera dispar, y por lo tanto los daños a la salud que sufrimos son distintos. Con el hándicap de que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales están infra registradas o no reconocidas en el caso de patologías sufridas por las trabajadoras.

Debe tener una intervención sindical transversal, debiendo contemplar cada una de las áreas de la salud laboral, desde la evaluación de riesgos, planificación preventiva a la vigilancia de la salud, elección de equipos de protección a la organización del trabajo o el estilo de mando.

Como representantes de los trabajadores/as debemos ser capaces de ver los factores que ponen en peligro la salud sexual y reproductiva de las mujeres, tanto si se trata de trabajadoras embarazadas, como cualquier otro riesgo o daño que pueda afectar a la salud de trabajadoras y trabajadores.

Para trabajar sindicalmente con perspectiva de género debemos conocer la realidad y estructuras preventivas en la empresa: qué podemos hacer, dónde podemos intervenir, con qué instrumentos hacerlo y con justificación técnica y legal.

“La dimensión de género debe ser un elemento más dentro de la Salud Laboral”

El género desde la acción sindical.

Retos sindicales:

- Integrar la perspectiva de género en la toma de datos de las evaluaciones de riesgos y en el análisis de la información en materia de condiciones de trabajo y salud, teniendo en cuenta los datos desagregados por sexo en el diseño de las intervenciones.
- Negociar con las empresas protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar una protección real de la mujer en situación de embarazo y/o lactancia natural (art. 26 LPRL).
- Comprobar que las actividades preventivas tienen en cuenta las desigualdades de género; por ejemplo, interponiendo medidas preventivas respondiendo a las diferencias de sexo y las desigualdades de género.
- Integrar la prevención de riesgos laborales en el diagnóstico, el diseño y la interposición de medidas de los planes de igualdad.
- Hacer seguimiento a nuevas incorporaciones desde la perspectiva de género en las actividades de representación.
- Contar con la participación de las trabajadoras en todas las actividades propias de la gestión preventiva.

RECUERDA:
tu voz es vital. ¡Participa!

DOCUMENTOS DE INTERÉS:

La acción sindical en salud laboral con mirada de género. [VER AQUÍ](#).

Guía de Salud laboral desde la perspectiva de género. [VER AQUÍ](#)

VI. Marco normativo

[Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales](#)

[Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención](#)

[Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales](#)

Enlaces de apoyo a la documentación:

NAPO: cortos y series para promocionar la salud en el trabajo. [Napofilm.net](#)

Organización Internacional del Trabajo. [ilo.org](#)

Organización Mundial de la salud. [who.int](#)

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. [osha.europa.eu](#)

Participación de los trabajadores en la salud y seguridad en el trabajo. Una guía práctica [Ver documento](#)

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN): [Ir a la web](#)

Documento de ISTAS sobre los Riesgos en los lugares de trabajo. [Descargar Documento](#).

Guía de control del comité de Seguridad y Salud. [Descargar cuestionario](#).

Documento: Guía de buenas prácticas para comités de Seguridad y Salud. [Descargar documento](#).

Guía Sindical: Mutuas de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: [Guía](#)

Instituto nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). [Ir a la web](#).

Guías técnicas del INSST de prevención de riesgos laborales. [Ir a la web](#).

Notas técnicas de prevención del INSST. [Ir a la web](#).

Ministerio de Trabajo y Economía Social: [ir a la web](#)

Criterios Técnicos del Organismo Estatal - Inspección de Trabajo y Seguridad Social [Ver página](#)

Criterio técnico nº 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo. [Ver documento](#).

Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. [Ver documento](#).

VII. Direcciones de interés

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

[Ir a la web](#)

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST)

[Ir a la web](#)

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD (ISTAS-COO)

[Ir a la web](#)

INSTITUTO CANARIO DE SEGURIDAD LABORAL (ICASEL)

[Ir a la web](#)

Las Palmas de G.C. email:

icasellpa.ceic@gobiernodecanarias.org

S.C. de Tenerife email:

icaselft.ceic@gobiernodecanarias.org

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

[Ir a la web](#)

itpalmas@mites.gob.es

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE LAS PALMAS

itpalmas@mites.gob.es

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

ittenerife@mites.gob.es

GABINETE DE SALUD LABORAL CCOO CANARIAS


[Ir a la web](#)

gslaboral@canarias.ccoo.es

ANEXOS

ANEXO I - ACTA ELECCIÓN DE DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

ANEXO I - ACTA ELECCIÓN DE DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

	Gobierno de Canarias	Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda Dirección General de Trabajo	Expediente Núm: _____
ACTA DE ELECCIÓN DE DELEGADOS/DAS DE PREVENCIÓN			
(*) Campos obligatorios			
Número de acta:	provincia	nº de orden	Fecha de la votación:
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
1. CENTRO DE TRABAJO/UNIDAD ELECTORAL			
Nombre (*):			C.I.F. (*):
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Dirección:	Nº inscripción S. Social		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Municipio (*):			Teléfono:
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Provincia (*):			Cód. Postal
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Actividad económica principal (CNAE):			
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Convénio:			
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
2. EMPRESA (si es diferente del centro de trabajo)			
Nombre o razón social:			C.I.F. e D.N.I.:
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Domicilio:	<input type="text"/>		
Municipio (*):			Provincia (*):
<input type="text"/>			<input type="text"/>
3. DATOS REFERIDOS A LAS ÚLTIMAS ELECCIONES SINDICALES			
Número de acta:	provincia	nº de orden	Fecha de la votación:
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4. NÚMERO DE DELEGADOS/DAS DE PREVENCIÓN			
Número:	<input type="text"/>		
5. MÉTODO DE ELECCIÓN			
Entre delegados/miembros comité	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Número:	<input type="text"/>
Directo por trabajadores (cuando no hay representación, ds. asis. 1ª Ley 31/95)	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Número:	<input type="text"/>
Otro sistema (por convenio o acuerdo, art. 35-4 Ley 31/95)	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Número:	<input type="text"/>
ACTA DE ELECCIÓN DE DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN			
página 1 de 2			

ANEXO II - COMUNICACIÓN DE VISITA/SUPERVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

A la dirección de la empresa VISITA A LA EMPRESA

Empresa:
Centro de Trabajo:
Fecha:

Muy Señores míos:

D./Dña. _____ en calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa _____, ubicada en la calle _____ del término municipal de _____, ante esta dirección de empresa comparecen y como mejor proceda DICE:

Que por medio del presente escrito, viene a informar a esta dirección de empresa, de que el próximo día _____ se realizará una visita en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, a efectos de establecer posibles incidencias en las diferentes actividades que la misma tiene, en aras de colaborar aún más si cabe en la Prevención de Riesgos Laborales.

La misma se desarrollará el citado día, desde las _____ horas y participarán D. _____ en calidad de Delegado de Prevención y D/Dña. _____, Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales del Gabinete de Salud Laboral CC.OO. Canarias, en calidad de técnico externo.

Dado el interés de dicha acción a desarrollar, solicitamos de la empresa la colaboración de la misma, informando a los responsables de las diferentes actividades para dicha colaboración y no poner obstáculos que perjudiquen la misma. De la misma manera, también interesa que esta dirección de empresa participe en dicha visita, a través del responsable de Seguridad y salud nombrado por la misma.

Lo que comunico a todos los efectos, en _____, a _____ de _____ de 20____
Rogándole firme el duplicado de esta carta como acuse de recibo, le saluda atentamente.

Fdo:
Delegados/as de Prevención:

Recibí Empresa:
Fecha, Firma y sello:

ANEXO III - SOLICITUD DE DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA

A la dirección de la empresa SOLICITUD DE DOCUMENTACIÓN DE PRL

Empresa:
Centro de Trabajo:
Fecha:

Muy Señores míos:

D/Dña. _____ en calidad de Delegado de Prevención de la empresa _____, ubicada en la calle _____ del término municipal de _____, ante esta dirección de empresa comparece y como mejor proceda DICE:

En cumplimiento de los artículos 18, 23, 36.2.b) y 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), solicito que en el plazo máximo de 15 DIAS se nos proporcione la información y documentos que se relacionan a continuación:

- Plan de prevención de la empresa.
- Copia de la evaluación de riesgos inicial y copia de las revisiones o actualizaciones de la evaluación inicial.
- Copia de la planificación de la actividad preventiva inicial y sucesivas que se esté llevando a cabo en esta empresa.
- Modalidad de Servicio de Prevención que posee esta empresa con nombre, apellidos, teléfono y especialidades de los Técnicos de prevención.
- Copia del contrato en vigor de prestación de servicios de prevención que esta empresa tenga con Servicios de Prevención Ajeno.

Transcurrido dicho plazo sin recibir lo solicitado se pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y SS, lo que comunico a todos los efectos, en _____, a __de _____ de _____.

Rogándole firme el duplicado de esta carta como acuse de recibo, le saluda atentamente.

Fdo:
Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:
Fecha, firma y sello

A la dirección de la empresa

ANEXO IV - INVITACIÓN A CONSTITUIR EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

A la dirección de la empresa

INVITACIÓN A CONSTITUIR EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Empresa:

Centro de Trabajo:

Fecha:

Muy Señores míos:

D/Dña. _____ en calidad de Delegado/s de Prevención de la empresa _____, ubicada en la calle _____ del término municipal de _____, ante esta dirección de empresa comparecen y como mejor proceda DICE:

El artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores se ha de constituir un Comité de Seguridad y Salud. Dicho Comité estará formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en igual número a los Delegados de Prevención.

Por todo ello solicito que con la mayor brevedad posible se proceda a la constitución del Comité de Seguridad y salud, de lo contrario me veré obligado a ponerlo en conocimiento de Inspección de Trabajo y SS, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.1 de la LPRL.

En _____, a ___ de _____ de _____.

Rogándole firme el duplicado de esta carta como acuse de recibo, le saluda atentamente.

Fdo:
Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:
Fecha, firma y sello

ANEXO V - MODALIDADES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

A la atención de la Dirección de la Empresa MODALIDADES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

Empresa:
Centro de Trabajo:
Fecha:

Muy Señores míos:

D/Dña. _____ en calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa _____, ubicada en la calle _____ del término municipal de _____, ante esta dirección de empresa comparecen y como mejor proceda DICE:

En cumplimiento del artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los artículos 13 y 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, solicita que se le proporcione la información que se relaciona a continuación:

- Modalidad de Servicio de Prevención que posee esta empresa con nombre, apellidos, teléfono y especialidades de los Técnicos de Prevención.
- En caso de ser el Servicio de Prevención una Sociedad de Prevención, copia del contrato.

Si no se hace entrega de la información solicitada en un plazo de 15 días, se pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y SS, lo que se comunica a todos los efectos, en _____, a ____ de _____ de ____.

Rogándole firme el duplicado de esta carta como acuse de recibo, le saluda atentamente.

Fdo:
Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:
Fecha, firma y sello

ANEXO VI - PROPUESTA DE REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

A la dirección de la empresa PROPUESTA DE REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Empresa:

Centro de Trabajo:

Fecha:

Muy Señores míos:

D/Dña. _____ en calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa _____, con domicilio en _____, _____, centros de trabajo _____, ante esta dirección de empresa comparece y como mejor proceda DICE:

Al amparo de lo previsto en los artículos 36.2 f de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito formulo la siguiente propuesta:

(Exponer: Contenido de la propuesta, problemas que se pretende resolver, explicación de las ventajas de la propuesta, etc.)

Esperando ver aceptada esta propuesta para lo cual podrán contar con mi colaboración o, en caso contrario, recibir respuesta justificada que ruego sea por escrito, les saludo muy atentamente.

Fdo:
Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:
Fecha, firma y sello

ANEXO VII - COMUNICADO DE RIESGOS EN MATERIA PREVENTIVA

A la dirección de la empresa COMUNICADO DE RIESGOS EN MATERIA PREVENTIVA

Empresa:
Centro de Trabajo:
Fecha:

Muy Señores míos:

D/Dña. _____ en calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa _____, ubicada en la calle _____ del término municipal de _____, ante esta dirección de empresa comparecen y como mejor proceda DICE:

Por la presente se comunica a la Dirección de la Empresa que se han detectado los siguientes riesgos y/o incumplimientos de la normativa vigente de prevención de riesgos laborales:

-
-

Por la presente solicito que a la mayor brevedad, se proceda a dar cumplimiento a los artículos legales citados, para lo cual podrán contar con mi colaboración que desde ahora les ofrezco.

En _____, a ____ de _____ de _____.

Rogándole firme el duplicado de esta carta como acuse de recibo, le saluda atentamente.

Fdo:
Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:
Fecha, firma y sello

ANEXO VIII - DENUNCIA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

A la atención de la Inspección de Trabajo DENUNCIA

D. _____, mayor de edad, con DNI _____ y en domicilio en _____ c/ _____ ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social comparezco y EXPONGO:

Que en mi calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa _____ con domicilio en _____, c/ _____ y centro de trabajo en _____ con CIF: _____ y CCC: _____, dedicada a _____, mediante el presente escrito formulo contra la misma denuncia por posible infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales. Se basa la presente denuncia en los siguientes

MOTIVOS:

Por todo lo expuesto:

SOLICITO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO que, teniendo por presentada esta denuncia contra la empresa _____, la admita a trámite y a la vista de los hechos y razones expuestas, compruebe la veracidad de la misma practicando la oportuna visita a la empresa a la mayor brevedad y actuando como en justicia correspondiente, levante la correspondiente Acta de Infracción si procediese, teniéndome por parte a todos los efectos en mi condición de interesado y notificándome el resultado de las gestiones. Para facilitar con mayor detalle a la Inspección de Trabajo los fundamentos de la presente denuncia, interesa al firmante que se requiera su presencia al momento de proceder a la inspección, todo ello de conformidad con lo previsto en el art. 40.2. de la LPRL.

En _____, a ___ de _____ de _____.

Fdo:
Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:
Fecha, firma y sello

ANEXO IX - COMUNICACIÓN DE RIESGO GRAVE E INMINENTE

A la dirección de la empresa COMUNICADO DE RIESGOS EN MATERIA PREVENTIVA

Empresa:
Centro de Trabajo:
Fecha:

Muy Señores míos:

D/Dña. _____ en calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa _____, ubicada en la calle _____ del término municipal de _____, ante esta dirección de empresa comparecen y como mejor proceda DICE:

Mediante la presente, nos dirigimos a la Dirección de la Empresa para poner en su conocimiento la posible existencia de un riesgo grave e inminente, según establece el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el centro de trabajo arriba relacionado, detectado por el/los delegados/as abajo firmante/s en fecha _____

Dicho riesgo grave e inminente consiste en: _____

Asimismo, solicitamos la paralización de actividades anteriormente referidas en tanto y cuanto no se hayan implementado las medidas preventivas correspondientes que eliminen dicho riesgo. En el supuesto de que no se haya eliminado dicho riesgo grave e inminente de forma inmediata, realizaremos dicha comunicación a la autoridad laboral, tal y como establece el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Además teniendo en cuenta que nuestra empresa está entre las empresas de más alta accidentalidad del sector, esta comunicación nos parece más relevante todavía.

En el convencimiento de que la empresa resolverá de forma inmediata y urgente dicha situación, les ofrecemos nuestra completa colaboración y estamos pendientes de su respuesta.

En _____, a ____ de _____ de ____.

Rogándole firme el duplicado de esta carta como acuse de recibo, le saluda atentamente.

Fdo:
Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:
Fecha, firma y sello

ANEXO X - PETICIÓN DE FORMACIÓN EN PRL

A la dirección de la empresa PETICIÓN DE FORMACIÓN EN PRL

Empresa:
Centro de Trabajo:
Fecha:

Muy Señores míos:

D/Dña. _____ en calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa _____, ubicada en la calle _____ del término municipal de _____, ante esta dirección de empresa comparecen y como mejor proceda DICE:
El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario, en cumplimiento de su deber de protección, deberá proporcionar a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

De la misma manera se pide que se cumpla en el plazo máximo de UN MES con los artículos siguientes:

Relacionar legislación de referencia (RD 773/97 (Art. 8). RD 1215/97 (Art.5). RD 487/97 (Art.4). RD 488/97 (Art.5). RD 374/2001 (Art 9). RD 614/2001 (Art 5). RD 664/1997 (Art 12). RD 665/1997 (Art 11). RD 1316/1989 (Art.5)..

Específicamente en el artículo 37.2 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales establece que el empresario deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Además, el artículo 33.1.e) de la misma Ley prevé que el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva sea objeto de consulta con los representantes de los trabajadores.

No habiéndose todavía impartido dicha formación en la empresa, por la presente solicitamos que en el plazo máximo de UN MES se proceda a dar cumplimiento a los artículos legales citados, para lo cual podrá contar con nuestra colaboración que desde ahora les ofrecemos.

Lo que comunico a todos los efectos, en _____, a __ de _____ de _____. Rogándole firme el duplicado de esta carta como acuse de recibo, le saluda atentamente.

Fdo:
Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:
Fecha, firma y sello

ANEXO XI - REUNIÓN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

A la dirección de la empresa REUNIÓN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Empresa:
Centro de Trabajo:
Fecha:

Muy Señores míos:

D/Dña. _____ en calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa _____, ubicada en la calle _____ del término municipal de _____, ante esta direce empresa comparece y como mejor proceda DICE:

En calidad de miembro del Comité de Seguridad y Salud en representación de los trabajadores, solicito una reunión del Comité de Seguridad y Salud, a celebrar el día _____ a las _____ horas, en las instalaciones de la empresa, a la que asistirá el Técnico/a _____ del Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias, al amparo del artículo 38.2 para que participe con voz, pero sin voto en las cuestiones a debatir.

En dicha reunión solicitamos la presencia del Técnico del Servicio de Prevención. Mediante el presente escrito solicito que en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se aborden los temas siguientes:

- Lectura y aprobación, si procede, del acta anterior.
- Datos de siniestralidad de la empresa del último periodo.
- Entrega del resumen anual de la actividad preventiva.
- _____
- Ruegos y preguntas.

Asimismo, el artículo 39.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que en el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas; así que en cumplimiento de este artículo se procederá a hacer una visita a las instalaciones de la empresa en el transcurso de la reunión.

Lo que comunico a todos los efectos, en _____, a ___ de _____ de ____.

Rogándole firme el duplicado de esta carta como acuse de recibo, le saluda atentamente.

Fdo:
Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:
Fecha, firma y sello

gsaludlaboral@canarias.ccoo.es



Gran Canaria

Av. 1º de Mayo, 21-5ª Planta
35002 - Las Palmas de Gran Canaria
928 447 526 / 10

Tenerife

C/Méndez Núñez, 84-7ª Planta
38001 - Santa Cruz de Tenerife
92206040794 / 95

Lanzarote

C/ Vargas, 4-1ª Planta
35500 - Arrecife
928 814 652