Servicios de prevencion

Proteccion y prevencion de riesgos profesionales.

Designación de responsables: El empresario debe asignar trabajadores, crear un servicio de prevención o contratar una entidad especializada para gestionar la prevención de riesgos laborales.

Capacidades y recursos:

Los trabajadores designados

deberan tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en numero

teniendo en cuenta el tamano de la empresa, ası como los riesgos a que estan expuestos los trabajadores y su distribucion en la misma

colaboraran entre sı y, en su caso, con los servicios de prevencion.

el empresario debera facilitar a los trabajadores designados el acceso a la informacion y documentacion

Para la realizacion de la actividad de prevencion.

no podran sufrir ningun perjuicio derivado de sus actividades de proteccion y prevencion de los riesgos profesionales en la empresa

Los trabajadores deberan guardar sigilo profesional sobre la informacion relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeno de sus funciones.

Pequeñas empresas: En empresas de hasta 10 trabajadores, y hasta 25 con un único centro de trabajo, el empresario puede asumir personalmente las funciones de prevención si cumple los requisitos de capacidad.

En funcion de los riesgos a que esten expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades,

En funcion de los riesgos a que esten expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades,

¿En qué condiciones puede un empresario asumir personalmente las funciones de prevención de riesgos laborales?

A) Solo si la empresa tiene menos de 5 trabajadores y no existen riesgos laborales significativos.
B) **Si la empresa tiene hasta 10 trabajadores o hasta 25 con un único centro de trabajo, siempre que trabaje habitualmente en el centro y tenga la capacidad necesaria según los riesgos y la peligrosidad de las actividades**
C) Si cuenta con la aprobación previa de los representantes de los trabajadores, independientemente del tamaño de la empresa.
D) Siempre que sea propietario de la empresa, sin importar el tamaño o la actividad.

Auditorías externas: Si no se contrata un servicio externo, el sistema de prevención debe someterse a auditorías externas.

Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevencion

habran de contar con una unica autorizacion de la autoridad laboral, que tendra validez en todo el territorio espanol.

El vencimiento del plazo maximo del procedimiento de autorizacion sin haberse notificado resolucion expresa al interesado permitira entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada proteccion de los trabajadores.

En la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**se entiende por **autoridad laboral**al órgano administrativo que, dentro de su ámbito territorial y funcional, tiene competencias para supervisar y garantizar el cumplimiento de las normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
La autoridad laboral incluye, entre otros:

- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social:**Que supervisa la aplicación de la normativa laboral, incluyendo la prevención de riesgos.
- **Órganos de las comunidades autónomas:**Con competencias transferidas en materia laboral.
- **Ministerio de Trabajo y Economía Social:**En cuestiones de alcance nacional.

Su función principal es vigilar, controlar, asesorar, y, en su caso, sancionar a las empresas que incumplan la normativa de prevención de riesgos laborales.

En ámbito autonómico tenemos lEn Andalucía: **Centro de Prevención de Riesgos Laborales**.

Servicios de prevencion.

Obligatoriedad: Si la designación de trabajadores internos no es suficiente, el empresario debe recurrir a servicios de prevención propios o externos. En las administraciones públicas, se considerará su estructura organizativa → la existencia, en su caso, de ambitos sectoriales y descentralizados.

Se entendera como servicio de prevencion → el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada proteccion de la seguridad y la salud de los trabajadores, → asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los organos de representacion especializados.

Para el ejercicio de sus funciones, el empresario debera facilitar a dicho servicio el acceso a la informacion y documentacion.

Los servicios de prevencion deberan estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en funcion de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:
a) El diseno, implantacion y aplicacion de un plan de prevencion de riesgos laborales que permita la integracion de la prevencion en la empresa.
b) La evaluacion de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los terminos previstos en el artıculo 16 de esta Ley.
c) La planificacion de la actividad preventiva y la determinacion de las prioridades en la adopcion de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
d) La informacion y formacion de los trabajadores, en los terminos previstos en los artıculos 18 y 19 de esta Ley.
e) La prestacion de los primeros auxilios y planes de emergencia.
f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relacion con los riesgos derivados del trabajo.

¿Cuáles son las funciones principales que deben cumplir los servicios de prevención en una empresa?

A) Solo diseñar el plan de prevención y formar a los trabajadores.
B) Evaluar riesgos, planificar actividades preventivas, formar a los trabajadores y vigilar su salud, entre otras.
C) Organizar actividades sociales para mejorar el ambiente laboral.
D) Proporcionar únicamente primeros auxilios en caso de emergencias.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asuncion de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado solo podra hacerse por un servicio de prevencion ajeno. Lo anterior se entendera sin perjuicio de cualquiera otra atribucion legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

El servicio de prevencion tendra caracter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones.

Para ello, la formacion, especialidad, capacitacion, dedicacion y numero de componentes de estos servicios, ası como sus recursos tecnicos, deberan ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en funcion de las siguientes circunstancias:
a) Tamano de la empresa.
b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores. c) Distribucion de riesgos en la empresa.

la autoridad laboral, → Acreditar que las entidades especializada puedan actuar como servicios de prevencion.
la autoridad sanitaria → Aprobará previamente a la acreditación los aspectos de caracter sanitario.

Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberan suscribir una poliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantıa que se determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el lımite de la responsabilidad del servicio.

Los Delegados de Prevencion son los representantes de los trabajadores con funciones especıficas en materia de prevencion de riesgos en el trabajo.

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

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevencion sera el Delegado de Personal.

En las empresas de 31 a 49 trabajadores habra un Delegado de Prevencion que sera elegido por y entre los Delegados de Personal.

A efectos de determinar el numero de Delegados de Prevencion se tendran en cuenta los siguientes criterios:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duracion determinada superior a un ano se computaran como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por termino de hasta un ano se computaran segun el numero de dıas trabajados en el perıodo de un ano anterior a la designacion. Cada 200 dıas trabajados o fraccion se computaran como un trabajador mas.

Cómo calcular el número de **Delegados de Prevención** necesarios en una empresa, considerando a los trabajadores temporales o con contrato de duración determinada:

1. **Contratos superiores a un año:** Se consideran como si fueran trabajadores fijos de plantilla, es decir, su tiempo de trabajo cuenta igual que el de un empleado permanente.
2. **Contratos de hasta un año:** Se suman según los días efectivamente trabajados en el último año. Por cada 200 días trabajados, o fracción de esos 200 días (es decir, aunque sea menos de 200 días), se cuenta como un trabajador adicional.

Los convenios colectivos pueden establecer sistemas alternativos para designar Delegados de Prevención, siempre que esta facultad recaiga en los representantes del personal o los trabajadores. También pueden crear órganos específicos que asuman las competencias de los Delegados, con alcance general para los centros de trabajo incluidos en el convenio.
En las Administraciones públicas, pueden adoptarse sistemas de designación y órganos específicos mediante negociación colectiva, conforme a la Ley 7/1990, garantizando el cumplimiento de la normativa de prevención.

¿Quién tiene la facultad de designar a los Delegados de Prevención en los convenios colectivos?

A) El empresario, sin necesidad de consulta.
B) Los representantes del personal o los propios trabajadores.
C) Los Delegados de Personal, sin consulta previa.
D) El comité de empresa sin intervención de los trabajadores.

¿Es posible que las competencias de los Delegados de Prevención sean asumidas por otros órganos en un convenio colectivo?

A) No, las competencias siempre deben ser asumidas por los Delegados de Prevención.
B) Sí, si así se acuerda en la negociación colectiva o en acuerdos, con el objetivo de mejorar el cumplimiento de la normativa.
C) Sí, pero solo en empresas con menos de 50 trabajadores.
D) No, los Delegados de Prevención son los únicos responsables, sin excepciones.

Son competencias de los Delegados de Prevencion:

a) Colaborar con la direccion de la empresa en la mejora de la accion preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperacion de los trabajadores en la ejecucion de la normativa sobre prevencion de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con caracter previo a su ejecucion, acerca de las decisiones a que se refiere el artıculo 33 de la presente Ley.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevencion de riesgos laborales.

En las empresas que, no cuenten con Comite de Seguridad y Salud por no alcanzar el numero mınimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquel en la presente Ley seran ejercıdas por los Delegados de Prevencion.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevencion, estos estaran facultados para:

a) Acompanar:
a los tecnicos en las evaluaciones de caracter preventivo del medio ambiente de trabajo, ası como, en los terminos previstos en el artıculo 40 de esta Ley,

a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevencion de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas(información médica confidencial) , a la informacion y documentacion relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artıculos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la informacion este sujeta a las limitaciones resenadas, solo podra ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad

c) Ser informados por el empresario sobre los danos producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u organos encargados de las actividades de proteccion y prevencion en la empresa, ası como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artıculo 40 de esta Ley en materia de colaboracion con la Inspeccion de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopcion de medidas de caracter preventivo y para la mejora de los niveles de proteccion de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, ası como al Comite de Seguridad y Salud para su discusion en el mismo.

g) Proponer al organo de representacion de los trabajadores la adopcion del acuerdo de paralizacion de actividades a que se refiere el apartado 3 del artıculo 21.