

Presencia de recursos preventivos en la empresa

1

Se entiende por **recurso preventivo** la presencia de uno o varios trabajadores, independientemente de la modalidad preventiva existente en la empresa, que tienen formación en prevención y con la capacidad, conocimientos y cualificación suficientes para apoyar y reforzar la prevención.

El recurso preventivo es un elemento de apoyo e impulso a la prevención presente por ejemplo en las empresas en las que se realicen actividades peligrosas, entre las que se encuentran las obras de construcción.

Situaciones en las que es obligada la presencia del recurso preventivo en la empresa

Según el art.32 bis de la Ley 31/1995 y la Ley 54/2003, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, como medida preventiva complementaria, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

1. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
2. Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales (trabajos con riesgos especialmente graves de caída de altura, con riesgos de sepultamiento o hundimiento, en espacios confinados, con riesgo de ahogamiento por inmersión...)
3. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran, debido a las condiciones de trabajo detectadas.

En todo caso esta figura preventiva es una medida más con la que cuenta en empresario y no podrá ser utilizada con el fin de sustituir aquellas medidas de protección que sean preceptivas.



skreze / Pixabay

Cómo se designa del recurso preventivo

La designación del recurso preventivo debe realizarse por escrito mediante la utilización de un documento de nombramiento.

Las personas que pueden ser designadas, según el art. 32 bis 2 de la LPRL, son:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa (entendiendo por tal la figura a la que se refiere el art. 30 de la LPRL).
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio o servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos, éstos deberán colaborar entre sí.

La Ley también contempla la posibilidad de que el empresario «asigne» también la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa, aunque no formen parte del servicio de prevención propio ni sean trabajadores designados. Entendiéndose al trabajador asignado como una figura alternativa al recurso preventivo de modo que con su asignación se cumple con la obligación de presencia que prevé el art. 32.bis de la LPRL y el 22 bis del Reglamento.

No existe ninguna ley donde se especifique la no obligación de aceptar el nombramiento de recurso preventivo cuando se trata de un trabajador designado o un miembro del servicio de prevención propio, siempre que reúnan las exigencias de formación y capacidad que exija la función a desarrollar y así se haya fijado en la planificación de la actividad preventiva.

Únicamente en dos casos no sería posible designar a un trabajador como recurso preventivo:

- Si se trata de un trabajador autónomo (ya que no encaja en ninguna de las opciones previstas por el art. 32 bis, apartados 2 y 4 de la LPRL)
- O si el trabajador ostenta el cargo de delegado de prevención. La imposibilidad de que un delegado de prevención sea designado recurso preventivo se deduce de las propias funciones y características de cada una de estas figuras preventivas por conflicto de intereses. El delegado de prevención es un representante de los trabajadores que debe controlar y vigilar la adecuación de la actividad preventiva de la empresa, mientras que el recurso preventivo es una figura preventiva nombrada por el propio empresario.

Funciones del recurso preventivo: vigilancia y control

Según el apartado 4 del art. 22 bis del RSP, las funciones del recurso preventivo son:

- a) Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos. Esta vigilancia incluirá: Comprobar la eficacia y el cumplimiento de las actividades preventivas previstas en la planificación, controlando que los métodos de trabajo sean seguros y adecuados al tipo de trabajo. La adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de recursos preventivos.
- b) Si, como resultado de la vigilancia, se observase un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas. Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

Respecto a la paralización de trabajos por parte de los recursos preventivos, la norma no les atribuye de manera expresa esa función, a no ser que el propio empresario le faculte para ello.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento

de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia (art.32 bis LPRL).

Los recursos preventivos deben contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico, complementada con formación teórico y práctica específica sobre los trabajos, técnicas a desarrollar, normas, riesgos y medidas preventivas a aplicar, en las actividades a vigilar, que determinaron su presencia (art. 13,15 y 18 del RD 39/97).

La exclusividad o no de las funciones del recurso preventivo dependen de las tareas encomendadas y de que si su actividad productiva en la empresa no perjudica a la labor de vigilancia que tiene encomendada que debe ser recogida en la planificación de la actividad preventiva o en el plan de seguridad si se trata de una obra de construcción.

Cualquier comunicación del recurso preventivo al trabajador o al empresario debe hacerla por escrito para dejar constancia de la actuación realizada.

Los recursos preventivos según el art. 30.4 de la LPRL tienen las garantías contempladas para los representantes de los trabajadores en las letras a),b) y c) del art. 68 i apartado 4 del art. 56 del LET.

Legislación

- La ley de prevención de riesgos laborales 31/1995, LPRL.
- La Ley 54/2003 define de forma genérica los supuestos que son necesarios para la designación del recurso preventivo y son desarrollados en el Real Decreto 604/2006.
- El RD 39/1997, por el que se aprueba en el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece los casos concretos en que se requiere la presencia de los recursos preventivos en la empresa.
- El RD 171/2004 recoge la necesidad de coordinarse en los casos en que existan diversas empresas, empleando para ello personal designado por cada empresa.
- El RD 604/2006 modifica el R.D. 39/1997 y lista los casos en los que son necesarios los recursos preventivos.

Fuentes: NTP 994.El recurso preventivo. INSHT.

Criterio Técnico 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros de trabajo y lugares de trabajo.

+ info

www.ugt.cat/seccions/salut-laboral
otprl@catatalunya.ugt.org



-  ugtcatalunya
-  ugtdecatalunya
-  ugtcatalunya
-  CanalUGT