



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

Prevención de Riesgos Laborales: La integración de la actividad preventiva en una empresa. La participación de los trabajadores

Apellidos, nombre	Oliver Faubel, Inmaculada (inolfau@csa.upv.es) Monfort i Signes, Jaume (jaumemonfort@csa.upv.es) Fuentes Giner, Begoña (bfuentes@csa.upv.es)
Departamento	Construcciones Arquitectónicas
Centro	ETSIE. Universitat Politècnica de València

1 Introducció

El deber general de protecció se lleva a cabo a través de una adecuada gestió de la prevenció. Los artículos 30 y 31 de la Ley 31/1995 de Prevenció de Riesgos Laborales (LPRL) definen las bases en que debe apoyarse la organizació de los recursos de la empresa en funció del tamaño de esta y de la naturaleza de los riesgos que pretende proteger.

El Reglamento de los Servicios de Prevenció (RSP), aprobado por el Real Decreto 39/1997, cumplimenta el mandato establecido en el art. 6.1 de la LPRL, desarrollando ampliamente las **modalidades organizativas de la prevenció de riesgos laborales**, al mismo tiempo que trata otros temas paralelos muy importantes, como la integració de la actividad preventiva en toda la organizació, funcionamiento y producció de la empresa, la evaluació de riesgos y la clasificació de los distintos tipos de funciones, así como la formació que se exige para el desarrollo de las mismas.

El elemento más importante del RSP es la puesta en marcha de la gestió y de la organizació de la seguridad y salud laboral en el ámbito de las empresas. Junto con el Capítulo V de la LPRL, que establece las **fórmulas de participación y consulta de los trabajadores en la empresa en cuanto a su propia seguridad y salud**, constituyen la estructura básica que toda empresa debe seguir y cumplir para alcanzar el objetivo de erradicar los accidentes y enfermedades laborales en su actividad.

2 Objetivos

Una vez que el alumno lea con detenimiento este artículo, será capaz de:

- Conocer cómo se organiza la prevenció de riesgos laborales dentro de una empresa.
- Conocer los órganos de participación y consulta de que disponen los trabajadores de una empresa para contribuir al aseguramiento de la seguridad y salud en la misma.
- Conocer la normativa que articula la organizació e integració de la prevenció de riesgos dentro del proceso productivo de una empresa.

3 La integració de la actividad preventiva. Concepto

Uno de los principios básicos en los que se sustenta la actividad en materia de seguridad y salud laboral recibe la denominació de **Prevenció Integrada**. El art. 15 de la LPRL, cuando desarrolla las obligaciones básicas del empresario, se refiere a tal principio en los siguientes términos: Es obligación del empresario "planificar la prevenció, buscando un conjunto metodológico coherente que integre la técnica, la organizació del trabajo, las condiciones del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo".

Por otra parte, el RSP arranca su articulado con una invocació a la integració preventiva (art. 1) y a la acción de la empresa en materia de prevenció de riesgos (art. 2).

Pero entonces, **¿qué se entiende por prevención integrada?** Dos dimensiones definen la formulación y desarrollo de tal concepto:

1. La **dimensión horizontal**: en cuanto que la prevención debe integrarse en la producción y en las restantes políticas de la empresa, afrontando los riesgos en su origen a través del proyecto y diseño y respondiendo por ello, necesariamente, a un enfoque multidisciplinar.
Dicho de otra forma: la prevención debe integrarse en el conjunto de actividades y decisiones tanto respecto de los procesos técnicos como de la organización del trabajo y de las condiciones en que este se presta. Esto quiere decir que hay que desechar por primitiva, obsoleta y superada la seguridad agregada y aditiva, que consiste en protegerse de los riesgos en vez de intentar eliminarlos o reducirlos antes de que se puedan materializar (en origen), mediante el correcto diseño y organización de los procedimientos de trabajo y la disposición de los medios, recursos e instalaciones adecuadas para la realización de cada tipo de trabajo.
2. La **dimensión vertical**: por cuanto supone el reparto de responsabilidades por todos los niveles jerárquicos de la empresa, empezando desde la dirección de esta y llegando hasta el último de los trabajadores, de forma directa o en representación.
De esta forma la gestión de la prevención es responsabilidad de todos los estamentos de la estructura organizativa de la empresa, constituyendo una simbiosis entre una organización en línea, en la que los mandos directos ejecutan las actividades preventivas, y una organización específica especialista en prevención de riesgos, que tiene el cometido de asesorar a los diversos estamentos de la empresa en seguridad y salud laboral.

Para que la prevención de riesgos sea una realidad en una empresa y se pueda integrar en todas sus funciones y estamentos es necesario que se destinen recursos económicos, humanos y materiales a este fin, debe contar con la **participación de los trabajadores** en los términos previstos en el Capítulo V de la LPRL (arts. 33 a 40), además de contar dentro de la organización con **especialistas en prevención** en cualquiera de las modalidades que la LPRL y el RSP establecen.

4 La participación de los trabajadores

La prevención integrada debe contar con la participación de los trabajadores en los términos previstos en el Capítulo V de la LPRL (arts. 33 a 40).

Tal participación debe estar presente en:

- El diseño, la adopción y el cumplimiento de medidas preventivas.
- La consulta acerca de la evaluación de riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva.
- El acceso a la documentación correspondiente.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la LPRL, los trabajadores estarán representados y participarán activamente en las políticas preventivas de la empresa mediante la siguiente organización:

Representantes de los trabajadores	- Delegados de Prevención
Representantes de los trabajadores y dirección de la empresa	- Comité de Seguridad y Salud - Comité Intercentros

5 Delegados de Prevención

La participación se organiza a partir del sistema de representación colectivo vigente. Esto significa que los delegados han de ser elegidos entre los representantes del personal, es decir, por y entre los Delegados de Personal o en el seno del Comité de Empresa (representantes sindicales).

Por tanto, la elección no es por sufragio universal, sino que los trabajadores eligen por votación a sus representantes sindicales y, de entre los electos, los propios miembros de estos órganos de representación legal eligen a los delegados de prevención.

No obstante, en los Convenios Colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

El número de Delegados de Prevención en una empresa está fijado por la Ley en función del número de trabajadores que dicha empresa tiene y se puede ver en la tabla adjunta.

De 6 a 49 trabajadores	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1.000	4
De 1.001 a 2.000	5
De 2.001 a 3.000	6
De 3.001 a 4.000	7
A partir de 4.001	8

Para empresas de menos de 6 trabajadores la LPRL no regula cómo se articula el derecho de participación de los trabajadores. La consulta se hará directamente a todos los trabajadores.

5.1 Competencias de los Delegados de Prevención

La LPRL formula las competencias de los Delegados de Prevención de manera amplia:

1. Colaborar con la empresa en la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la colaboración de los trabajadores: tarea de motivación a los trabajadores para el cumplimiento de la normativa laboral.
3. Ejercer labores de vigilancia y control de cumplimiento de la normativa: esta competencia se aparta de la idea de colaboración que impregna los otros apartados, lógicamente desembocará en ciertas acciones de queja o denuncia ante las instancias adecuadas.
4. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, sobre decisiones relacionadas con la salud laboral.

Las materias respecto de las que el empresario está obligado a consultar antes de tomar una decisión son las siguientes:



<ul style="list-style-type: none">- Planificación y organización del trabajo- Introducción de nuevas tecnologías- Acciones que repercutan en la seguridad y salud de los trabajadores	Cualquier aspecto de la actividad productiva de la empresa siempre que pueda tener alguna repercusión en la seguridad y salud de los trabajadores.
<ul style="list-style-type: none">- Organización de actividades de prevención y protección- Designación del servicio de prevención (propio, externo, etc.)- Designación del personal de emergencias- Proyectos de información, formación y documentación	De todas las actividades que se regulan en la LPRL

5.2 Facultades de los Delegados de Prevención

Facultades de información	Acceso a información relativa a la seguridad y salud laboral en la empresa: <ul style="list-style-type: none">- Accidentes de trabajo- Evaluaciones de riesgos- Planificación de los servicios de prevención
Facultades de actuación	Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a la inspección de trabajo en sus visitas, como receptores de opiniones, quejas o sugerencias del conjunto de los trabajadores, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas. Realizar visitas a lugares de trabajo para comprobar condiciones de seguridad Podrán acceder a cualquier zona durante la jornada de trabajo. No deben alterar el normal desarrollo del trabajo.
Facultades de propuesta	Recabar del empresario medidas de prevención y protección. Ante un riesgo grave o inminente: <ul style="list-style-type: none">- Proponer paralización de actividades al comité- Adoptar ellos mismos, por decisión mayoritaria, esta resolución si no es posible reunir al comité

5.3 Garantías de los Delegados de Prevención

El Estatuto de los Trabajadores establece las garantías de protección de los delegados de prevención en su actuación en la empresa, de manera que la empresa debe liberarlo de sus obligaciones laborales una parte de su tiempo de trabajo para que pueda dedicarse a su función preventiva. Del mismo modo, correrá a cargo de la empresa su formación preventiva (en tiempo, coste y oferta de cursos de formación) y la empresa deberá proporcionarle los medios y recursos necesarios para que realice su actividad preventiva. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios

medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

La formación básica de un delegado de prevención se fija en los Convenios Laborales de cada sector productivo. En el caso del sector de la construcción, el Convenio Laboral del sector de la construcción vigente fija la formación básica del delegado de prevención de una empresa constructora en 70 horas.

Las necesidades formativas de los delegados de prevención se deben determinar en el ámbito de la organización preventiva de la propia empresa y dependerán de aspectos como el tipo y el tamaño de la empresa, su sector de actividad, sus riesgos asociados, etc. Estas acciones formativas se deben llevar a cabo mediante programas integrados en un plan de formación, plasmado en el plan de prevención de la empresa.

5.4 Obligaciones de los Delegados de Prevención

Del mismo modo, el Estatuto de los Trabajadores establece las obligaciones en la actuación de los delegados de prevención de la empresa, donde especialmente se especifica la obligación de sigilo profesional con respecto a la información a la que tendrá acceso en el transcurso de su actuación preventiva.

6 Comité de Seguridad y Salud

"El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos" (art. 38.1 de la LPRL).

Como vemos en la definición que hace la Ley de este comité, se trata del órgano de encuentro para la participación conjunta de empresa y trabajadores en la acción preventiva. Su adecuado funcionamiento será decisivo para que puedan cumplirse los objetivos de la acción preventiva. Su composición paritaria asegura un equilibrio a la hora de analizar los diferentes asuntos que se lleven al mismo.

La constitución del comité de seguridad y salud siempre será **paritaria**, es decir, habrá igual número de representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa:

$$\text{Número de delegados de prevención} = \text{Número de vocales nombrados por la empresa}$$

Los vocales designados por la empresa deben:

- ser capaces de comprender la problemática de la empresa en materia de prevención.
- encontrarse lo más próximo posible a los lugares de trabajo.

Es obligatorio formar Comités en las empresas o centros que cuenten con 50 o más trabajadores.

Para su funcionamiento adoptan unas normas por medio de un reglamento que el mismo comité establece. Las reuniones de estos Comités se celebrarán al menos cada tres meses.

7 Comité Intercentros

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros.

8 Cierre

A lo largo de este objeto de aprendizaje nos hemos situado en el artículo 15 de la LPRL, que desarrolla las obligaciones básicas del empresario y se refiere a la prevención integrada en los términos de que es obligación del empresario planificar la prevención. Esa planificación lleva implícita la participación de los trabajadores en materia de prevención en la figura de los delegados de prevención, que lo serán en número en función del número de trabajadores que cada empresa tenga.

Asimismo, hemos visto que la LPRL establece las competencias y facultades, las garantías y obligaciones de los delegados de prevención.

Y finalmente que indica cómo deben constituirse, colegiadamente junto con el empresario, en comité de seguridad y salud y de comité intercentros en empresas si se trata de empresas con varios centros de trabajo.

9 Bibliografía

[1] Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. 8 de noviembre de 1995. BOE núm. 296 de 1995. BOE-A-1995-24292. <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31>.

[2] Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27 de 1997. BOE-A-1997-1853. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>

[3] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255 de 2015. BOE-A-2015-11430. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

[4] Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. <https://www.boe.es/eli/es/res/2023/09/06/2>