

*Facultades, derechos y garantías del*

# DELEGADO DE PREVENCIÓN

*y su función en la actividad preventiva de la empresa*



**GOBIERNO  
DE  
CANTABRIA**

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**

2005

**GABINETE DE SALUD LABORAL**

(Equipo Técnico)

*Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y M. Ambiente.*

UGT - CER - CANTABRIA

En colaboración con el Gobierno de Cantabria, para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (E.T. art. 4.2d).

...y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo... (L.P.R.L. art. 14.1).

... y el deber de observar las medidas de seguridad e higiene que se establezcan (E.T. art. 5.b y 19.2).

... los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. (C.E. art. 40.2).

Los trabajadores tienen derecho a participar en la seguridad y salud laboral de su empresa, participación que efectuarán a través del **Delegado de Prevención** que es el representante de los trabajadores a quien la Ley confiere funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Salvo que por convenio colectivo se establezca otro sistema, los Delegados de Prevención serán elegidos entre los representantes de los trabajadores y por ellos mismos. En empresas hasta 30 trabajadores el delegado de prevención es el delegado de personal. Entre 31 y 49, elegirán de entre los tres delegados de personal, a uno de ellos para delegado de prevención. A partir de 50 trabajadores se nombrarán dentro del seno del comité de empresa y se constituirá comité de seguridad y salud laboral.

En ningún caso esta elección será realizada por el empresario.

El número total de delegados de prevención va a depender del número de trabajadores de la empresa según el siguiente cuadro:

Plantilla	Del.personal	Del.prev.	Cmte.Emp	Cmte.s.s.l
6 a 30	1	1	No	No
31 a 49	3	1	No	No
50 a 100	5	2	Si	Si
101 a 250	9	3	Si	Si
251 a 500	13	3	Si	Si
501 a 750	17	4	Si	Si
751 a 1000	21	4	Si	Si
1001 a 2000	21 +2 cada mil Máximo 75	5	Si	Si
2001 a 3000		6	Si	Si
3001 a 4000		7	Si	Si
Mas de 4000		8	Si	Si

Para el cálculo del número de trabajadores se tendrán en cuenta todas las modalidades de contratación según la siguiente tabla:

Contrato indefinidos	1 trabajador
Contrato de duración superior a un año	1 trabajador
Contrato de duración inferior a un año	1 trabajador cada 200 días o fracción.

## Competencias del Delegado de Prevención:

Colaboración: con el empresario (a todos los niveles jerárquicos) en la mejora de la acción preventiva, en sentido estricto, pues es responsabilidad exclusiva del mismo la toma de decisiones en la materia.

Cooperación de los trabajadores: intentando, dentro de sus posibilidades, promover y fomentar la cultura preventiva de los trabajadores y el cumplimiento de las normas y medidas de seguridad.

Vigilancia: y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Advertir de las deficiencias al empresario y a la autoridad laboral si fuese necesario.

Consulta: Obligatoria del empresario a los Delegados de Prevención, y previamente a su ejecución, de acciones que puedan influir en la seguridad y salud de los trabajadores.

## Acciones que debe consultar el empresario según la L.P.R.L

- Planificación y organización del trabajo: referido a las consecuencias que pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores: la introducción de nuevas tecnologías derivadas de la elección de equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- Organización de las actividades de prevención de riesgos laborales y protección de la salud, incluyendo la designación de trabajadores encargados para dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención ajeno
- La designación de trabajadores encargados de poner en práctica las medidas de emergencia.

- Procedimientos de información y documentación, de modo que los trabajadores reciban la información necesaria en relación con:
  - Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
  - Las medidas de prevención, protección y emergencia.
  - Riesgos derivados de concurrencia de empresas.
- Formación en materia preventiva, de seguridad y salud laboral que deben recibir los trabajadores como mandato básico de la L.P.R.L. referido a los aspectos relacionados con su organización: contenido, duración, tiempo de realización, entidades y personal que la imparten, etc.

Como debe realizar el empresario la consulta:

- Debe realizarse a los Delegados de Prevención, en su defecto a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. Excepcionalmente de forma directa a los trabajadores reunidos en asamblea.
- Con la antelación suficiente para que los consultados puedan realizar correctamente su informe y éste ser valorado por el empresario antes tomar sus decisiones.
- Se aconseja documentar por escrito tanto la consulta del empresario, como la respuesta de los delegados de prevención. Estos disponen para la respuesta de 15 días de plazo, o el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

## Facultades del Delegado de prevención:

- Acompañamiento: en dos modalidades:

A los técnicos del servicio de prevención en la realización de las evaluaciones de riesgos de puestos de trabajo, aportando las observaciones que estimen oportunas.

A los inspectores de trabajo en las visitas que realicen a los centros de trabajo para cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas. Para ello el inspector comunicará su presencia (además de al empresario) al delegado de prevención o en su ausencia a la representación legal de los trabajadores, a menos que considere que dichas comunicaciones pueden perjudicar el éxito de sus funciones.

- Acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sea necesaria para ejercer sus funciones:

- ¿Qué información?: la referida a:

Los riesgos para la seguridad y Salud de los trabajadores, bien que afecten a la empresa de forma colectiva o a cada puesto de trabajo o función.

Los medios y modos de protección y/o prevención de esos riesgos, así como las medidas de emergencia adoptadas.

- ¿Qué documentación?: la relativa a:

Plan de prevención de riesgos laborales.

Evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva.

Medidas de prevención a adoptar y material de protección que deba utilizarse.

Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

Practica de los controles del estado de salud de los trabajadores. Salvo la información sometida a la confidencialidad que exige el artículo 22 LPRL.

Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan supuesto al trabajador incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

En esta facultad de conocimiento de información y documentación, se puede incluir la relativa a contratos de prestación de obras o servicios en los supuestos que sea preciso coordinar diversas actividades empresariales en un mismo centro de trabajo.

- Recibir información sobre daños producidos en la salud de los trabajadores:

Se entiende referido a enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, si bien, en un sentido más amplio que el que describe la Ley General de La Seguridad Social para el concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Debe recibir esta comunicación inmediatamente que el empresario tenga conocimiento del hecho.

El delegado puede y debe desarrollar una investigación de las causas generadoras del daño presentándose en el lugar de los hechos, incluso fuera de su jornada de trabajo. Hacerlo con rapidez desde luego es un factor importante para obtener buenos resultados.

- Recibir del empresario las informaciones que este obtenga en cuanto a las actividades de protección y prevención de la empresa:

En concreto las que el empresario obtenga de:

- Los servicios de prevención.
- Los organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores, tales como:
  - > Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
  - > Centros de Seguridad y Salud de Comunidades Autónomas.
  - > Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Visitar los lugares de trabajo:

Facultad que complementa y refuerza la competencia de ejercer una labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

El Delegado de Prevención para comprobar el estado de las condiciones de trabajo, puede visitar los lugares de trabajo y acceder a cualquier zona de los mismos.

Estas visitas pueden realizarse durante la jornada de trabajo.

Los Delegados pueden comunicarse con los trabajadores y recibir de ellos toda la información que consideren necesaria para constatar si se están cumpliendo o no lo impuesto por la normativa vigente.

La única limitación que se impone, es la de no alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

- Reclamar adopción de medidas preventivas:

Los Delegados de prevención pueden efectuar propuestas al empresario para que este implante medidas que mejoren los niveles de prevención y protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

En el mismo sentido también puede hacerlo al Comité de Seguridad y Salud (cuando exista) para que sean discutidas en el mismo.

La decisión negativa por parte del empresario a la adopción de las mencionadas medidas propuestas debe ser motivada. La no adopción de medidas o la inobservancia de las propuestas, puede suponer potenciar su responsabilidad si como consecuencia de ello persiste una deficiencia legal.

Es muy conveniente a efectos de posterior utilización como prueba, que tanto la proposición como las respuestas consten por escrito.

- Proposición de paralización de actividades:

Los Delegados de Prevención pueden proponer al órgano de representación de los trabajadores acordar la paralización de actividad laboral, cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo **grave e inminente** y el empresario no adopte o no permita adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Debe quedar claro que la facultad del Delegado de Prevención es de “proponer” y que tiene que ser la representación unitaria de los trabajadores (delegados de personal, comités de empresa o juntas de personal) quienes por mayoría decidan la paralización.

Únicamente ante la imposibilidad de reunir a esa representación con la urgencia requerida, podría ser decretada la paralización por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención.

• Facultades del Delegado de Prevención en situaciones de concurrencia de actividades empresariales:

Cuando coincide actividad laboral de varias empresas en un mismo centro de trabajo, para coordinar la prevención de riesgos, los delegados de prevención de la **empresa titular** están facultados en la medida en que repercute en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados para:

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones de comprobación de la normativa de prevención de riesgos laborales, pudiendo manifestar las observaciones que estimen oportunas.
- Realizar visitas al centro de trabajo para vigilar y controlar el estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades; para ello pueden acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los **delegados de prevención** o representantes legales de los tra-

bajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto directamente con los trabajadores, siempre sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

- Recabar de **su empresario** la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas. Podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud laboral para su discusión en este.
- Dirigirse a los encargados de la coordinación de actividades preventivas para que propongan la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

## Garantías del Delegado de Prevención:

La L.P.R.L. atribuye a los delegados de prevención, en su condición de **representantes de los trabajadores** para asegurar que puedan desarrollar sus competencias y facultades sin ningún tipo de perjuicio, las garantías previstas en el Estatuto de los Trabajadores que son aplicables tanto a los delegados de prevención miembros de la representación unitaria, como a los que hayan sido elegidos por algún otro sistema permitido por el convenio colectivo aplicable.

Sin perjuicio de ser mejoradas en Convenio Colectivo, dichas garantías son las siguientes:

- Apertura de expediente contradictorio, lo que supone que antes de imponer sanciones graves o muy graves a un representante, es preceptivo abrir un proceso en el que serán oídos el propio interesado y el comité de empresa o restantes delegados de personal. Este proceso puede constar de las siguientes

fases: Instrucción, conocimiento de pliegos de cargo y descargo, prueba, audiencia a los interesados y resolución.

- Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión de contratos o extinción por causas tecnológicas o económicas. Esta prioridad también es válida para supuestos de movilidad geográfica, cuando este referida al mismo grupo profesional.
- Protección frente a no ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a finalizar su mandato (salvo que se produzca por revocación o dimisión), siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Lo que se busca es evitar que el delegado sea sancionado o despedido por algo relacionado con su actividad representativa.

- No ser discriminado en su promoción económica o profesional por su condición de representante de los trabajadores.
- Libertad de expresión en cuanto a opiniones en las materias concernientes al ámbito de su representación. Incluye tanto la capacidad de expresión oral, como de publicación y distribución siempre que no se perturbe la normalidad de la actividad productiva y se comunique previamente a la empresa.

Esta libertad de expresión se ejercerá de forma que no se vulnere el derecho al honor, a la intimidad, e imagen de otras personas.

- Al Delegado de Prevención la Ley no le asigna crédito horario exclusivo para el desarrollo de sus funciones en materia preventiva. Por su condición de representante de los trabajadores, dispone del número de horas que establece el art. 68.e del Estatuto de los Trabajadores con carácter individual y no acumulables de un mes para otro.

La negociación colectiva es la vía para obtener un tiempo específico para el desarrollo diferenciado de las funciones de prevención de riesgos laborales, especialmente cuando se contemple la posibilidad de que el Delegado de Prevención sea distinto de la representación unitaria.

En cualquier caso se considera tiempo de trabajo efectivo y no imputable al crédito horario sindical, el dedicado a:

- Reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales y reuniones del Comité de Seguridad y Salud cuando exista.
- Acompañamiento a técnicos para la realización de la evaluación de riesgos.
- Acompañamiento a Inspectores de Trabajo en visitas a los centros de trabajo.
- Visitas para conocer las circunstancias en que se han producido los accidentes de trabajo.

## Formación específica del Delegado de Prevención:

Es imprescindible para poder ejercer correctamente sus funciones, que el delegado de prevención tenga una buena formación, de ahí que la Ley de prevención de Riesgos Laborales establezca el deber del empresario de proporcionar dicha formación en materia preventiva.

Como mínimo deberá recibir el denominado nivel básico de prevención, según el programa que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención (30 o 50 horas según actividad de la empresa), sin perjuicio de actualizaciones periódicas de acorde con la evolución de riesgos y aparición de otros nuevos.

No deberá confundirse esta formación con la que deben recibir los trabajadores en general, ni con la que se proporciona a trabajadores designados para ejercer la actividad preventiva.

Esta formación será por cuenta del empresario, bien por sus propios medios, sus servicios de prevención o por concierto con organismos o entidades especializadas en la materia.

De ninguna manera supondrá coste alguno para el delegado.

El tiempo dedicado será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Deberá impartirse, dentro de la jornada laboral. Cuando no sea posible, las horas invertidas serán descontadas de tiempo de trabajo.

El artículo 12.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), establece como infracción grave del empresario no proporcionar la formación o medios adecuados para el desarrollo de las funciones de los Delegados de Prevención, pudiendo imponérsele sanciones entre 1.502,54 y 30.050,61€.

No cabe duda que hay aspectos de la formación y de los medios que debe proporcionar el empresario al delegado de prevención, que quedan indeterminados en la LPRL. Recuerda que la negociación colectiva te ofrece una buena herramienta para corregir estas carencias y mejorar tu capacidad de actuar.

## El Delegado de Prevención y el accidente de trabajo:

Como vigilante del cumplimiento de la normativa, controlador de las deficiencias en materia de prevención de riesgos y conector de los daños producidos a la salud de los trabajadores, el delegado debe prestar gran atención a los accidentes que se produzcan en su empresa. Esto es entendido en todas las dimensiones: desde el incidente, (accidente que no produce daños personales ni materiales pero que está reflejando la existencia de un riesgo sin corregir) hasta el muy grave o mortal.

Es fundamental tener conocimiento de todo tipo de accidente e incidente. Para ello deberás exigir tu derecho a ser informado de todos ellos, pactando con el empresario un canal de comunicación.

Hay que tener en cuenta que cuando se trata de accidentes graves, muy graves, con resultado de muerte o que afecten a más de cuatro trabajadores, la empresa está obligada a comuni-

carlo a la Autoridad Laboral en un plazo máximo de 24 horas, además de cursar el preceptivo parte de accidente (Están excluidos de esta comunicación los accidentes "in itinere").

¿Cómo actuar?

Ocurrido el accidente, el empresario debe efectuar una investigación del mismo que llevará a cabo su servicio de prevención. El delegado de prevención debe ser conocedor y participe de esa investigación, sin perjuicio de que él realice sus propias actuaciones.

Entre estas es conveniente:

- Personarse lo antes posible en el lugar de los hechos.
- En los casos de muerte y muy grave, cerciorarse de que se han efectuado las preceptivas comunicaciones (Autoridad laboral, Juzgado, Policía o Guardia Civil), procurando que el escenario del accidente no sea alterado.

- Recabar la mayor información posible, bien por la propia observación, como por manifestaciones de testigos y compañeros del accidentado.
- Revisar si el puesto estaba correctamente evaluado, si el trabajo se desarrollaba en condiciones adecuadas y si han concurrido circunstancias no contempladas en la evaluación.

Es conveniente realizar un informe propio que debiera contener entre otros los siguientes datos:

- Identificación de la empresa y centro de trabajo.
- Fecha del accidente/incidente, hora en que se produjo.
- Datos del accidentado, tanto de identificación personal como laborales.
- Testigos tanto directo como de personas que puedan aportar datos aclaratorios.
- Descripción del accidente propiamente dicha: trabajo que realizaba, condiciones ambientales, causas y/o agentes que lo

provocaron y otros datos complementarios que puedan resultar de interés para describir secuencialmente cómo se desencadenó el accidente.

- Modo en que se produjo y si era su trabajo habitual.
- Existencia, estado y utilización de medidas de protección, tanto colectivas como individuales.
- Primera estimación del grado de gravedad. Asistencia sanitaria recibida.
- Conclusiones y primera valoración de medidas que se debieran adoptar.

Será muy útil registrar y archivar estos informes de accidentes e incidentes junto con la documentación relativa a los mismos que se obtenga, para poder realizar un seguimiento de la siniestralidad y otros estudios que contribuyan a proponer acciones que eviten nuevos accidentes y mejoren la seguridad en la empresa.

El Delegado de Prevención deberá continuar un seguimiento posterior del accidente prestando apoyo y asesoramiento al trabajador accidentado.

Realizar una labor de información de lo ocurrido a todos los trabajadores e incluso responsables de la empresa y por supuesto al resto de los representantes de los trabajadores.

Por último, extraer conclusiones de lo ocurrido y realizar propuestas de medidas preventivas que eviten nuevas situaciones similares. Preceptivamente se debe revisar la evaluación de riesgos de un puesto de trabajo cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores.

***“El Delegado de Prevención no es responsable si en la empresa se produce un accidente, ya que es el empresario quién está obligado a garantizar la protección de los trabajadores”***

## **El Delegado de Prevención y el recurso de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

En su facultad de vigilante de la carencia de medidas de protección de los trabajadores o de deficiencias en las mismas o de falta de ejecución por los responsables de su aplicación, el D.P. podrá recurrir a la Inspección de Trabajo. Es preciso previamente solicitar a la empresa que corrija las carencias o diferencias con exposición ante el Comité de Seguridad y Salud cuando este exista.

La denuncia es una de las decisiones más importantes que el Delegado puede tomar, por tanto, es muy importante haber agotado previamente todas las posibles vías internas. Se efectuará por escrito, haciendo constar que se actúa en calidad de Delegado de Prevención, exponer los hechos que la motivan y solicitar de la Inspección que efectúe las investigaciones oportunas y promueva el correspondiente expediente corrector.

En el Gabinete de Salud Laboral de UGT podemos orientarte en este trámite y facilitarte el modelo para redactar la denuncia.

## **DIRECCION GENERAL DE TRABAJO**

C/ Castilla 13-4ª planta  
39009 SANTANDER

TEL.942207508  
FAX.942207509

## **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

C/ Vargas 53-3ª planta  
39010 SANTANDER

TEL.942374012  
FAX.942237222

## **CENTRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Avda. del Faro, 33  
39012 SANTANDER

EL.942398050  
FAX.942398051

## **INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Avda. Calvo Sotelo, 8  
39002 SANTANDER

TEL.94211750

## **INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA**

Avda. de Sotileza, s/n  
39009 SANTANDER

TEL.942214600

## UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE CANTABRIA

### *COMISION EJECUTIVA REGIONAL Y FEDERACIONES REGIONALES*

C/ Rualasal, 8 - 39001 SANTANDER TEL. 942364622

### *UNIÓN COMARCAL CENTRAL*

Avda. de Bilbao, 59 - 39600 MALIAÑO TEL. 942250208

### *UNIÓN COMARCAL BESAYA*

C/ Joaquin Hoyos, 16 - 39300 TORRELAVEGA TEL. 942892629

La Pontanilla - 39400 LOS CORRALES DE BUELNA TEL. 942830362

### *UNIÓN COMARCAL CAMPÓO*

Avda. Castilla s/n - 39200 REINOSA TEL. 942758211

### *UNIÓN COMARCAL OCCIDENTAL*

Avda. de Cantabria s/n - 39540 S. VCTE.DE LA BARQUERA TEL. 942710748

### *UNIÓN COMARCAL ORIENTAL*

C/ La Rua, 15 - 39700 CASTRO URDIALES TEL. 942860342

Pza. Constitución - 39770 LAREDO TEL. 942607693

Pza. Mercado - 39740 SANTOÑA TEL. 942662530

El Delegado de Prevención, como representante de los trabajadores, debe guardar el sigilo profesional que establece el art. 65 del Estatuto de los Trabajadores, respecto de aquellas informaciones a las que tuviera acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

Las competencias y derechos que la ley confiere al Delegado de Prevención se pueden considerar como “obligaciones” en sí mismas. El derecho que no es utilizado es como si no existe.

Recuerda que como Delegado de **UGT** tienes, para el buen desarrollo de tus funciones, el apoyo y asesoramiento de la Organización. No dudes en contactar con tu federación, unión comarcal o servicio de asistencia al delegado para cualquier consulta en materia laboral, y con el Gabinete de Salud Laboral para cuestiones de prevención de riesgos y seguridad y salud laboral.





UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

C/ Rualasal, nº 8 - 5ª Planta

39001 Santander

Teléfono: 942 36 46 07

Fax: 942 36 47 68

e-mail: [salud\\_laboral@cantabria.ugt.org](mailto:salud_laboral@cantabria.ugt.org)

<http://www.ugt.es/cantabria/saludlaboral>