

La designación del recurso preventivo como una oportunidad preventiva
Materiales Informativos. Folleto 2

Lista de control para una designación preventiva del recurso preventivo

Autoría: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS-CCOO, con la colaboración de la Federación de Industria de CCOO. | Financiado por: FEPRL, FSP.

Editado por: ISTAS-CCOO | Diseño y producción: QAR Comunicación, SA | Valencia, 2019

Este trabajo se elabora en el marco de la acción: *La designación del recurso preventivo como una oportunidad preventiva. Materiales informativos* (Código de la acción: A52018-0050).

FINANCIADO POR:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



istas

Colabora:

CCOO
industria

La designación del recurso preventivo como una medida preventiva complementaria en los sectores industriales

Este folleto nace con el objetivo de presentar información que permita convertir la designación del recurso preventivo y su intervención en una medida preventiva complementaria, y con la intención de ampliar la información recogida en el folleto 1.

La falta de información sobre la designación del recurso preventivo y sus competencias, unida al bajo rédito preventivo que se le saca en el seno de las empresas del sector que nos ocupa, nos ha llevado a plantear la necesidad de dar visibilidad a la figura del recurso preventivo, y presentar un listado de control e información para mejorar la designación en los centros de trabajo.

Animamos a someter a este folleto a una lectura comprensiva y crítica. Pretendemos incitar a la representación sindical, a las diferentes centrales sindicales, a las empresas y a los servicios de prevención a aproximarse al tema con intención preventiva y hacer de la designación del recurso preventivo una medida preventiva complementaria.

¿Qué información incluye este folleto?

Introducción

1. Orientaciones preventivas.
2. Supuestos generales de la designación.
3. Errores habituales en la designación.

Introducción

La designación del recurso preventivo tiene que ir más allá del mero cumplimiento formal de la norma, para conseguir una reducción notable de la siniestralidad y una mejora de las condiciones de trabajo generales. Con este folleto se pretende facilitar a la representación sindical unas instrucciones para convertir la designación del recurso preventivo en una medida preventiva complementaria real.

La designación de personal como recurso preventivo es una fuente constante de dudas y conflictos, que se viene realizando sin tener en cuenta criterios marcadamente preventivos. Perseguimos como objetivo que la lectura de este folleto incida en la mejora de la cultura preventiva, pasando del cumplimiento formal de la obligación empresarial de la designación del recurso preventivo a la designación con finalidad preventiva.

Información básica mínima

¿Dónde se regula la designación del recurso preventivo?	<ul style="list-style-type: none">– Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995 de 8 de noviembre, modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre, art. 32 bis.– Reglamento de los Servicios de Prevención RD 39/1997, 17 de mayo, art. 22 bis.
¿Dónde se puede recibir información técnica complementaria?	Criterio técnico nº 83/2010, sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo.
¿Qué finalidad tiene el recurso preventivo?	Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas.
¿Qué debe hacer el recurso preventivo cuando observe deficiencias e incumplimientos de las actividades preventivas?	Comunicarlo a la empresa.

Para contrastar estos contenidos se han realizado entrevistas a informantes claves, representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores, para validar la calidad del listado de control propuesto y para atender sus propuestas de mejora.

1. ORIENTACIONES PREVENTIVAS GENERALES

- ▶ **Acceso a la información.** La representación sindical debe de recibir toda la información y la documentación que obre en poder de la empresa con contenido preventivo, especialmente el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
- ▶ **Facultades y competencias de la representación sindical**
 - **Facultades:** son los derechos que respaldan a la representación sindical para ejercer sus actividades de forma legítima en defensa de la seguridad y la salud.
 - **Competencias:** es la legitimidad que tiene la representación sindical para participar por sí misma, en representación de terceras personas, en el conjunto de la actividad preventiva que se desarrolla en los centros de trabajo.

El derecho a la información es una condición esencial para que se pueda dar una participación efectiva de la representación sindical en todo el proceso preventivo. Nos hemos encontrado en el proceso de investigación con designaciones de recursos preventivos que eran conocidas por la representación sindical cuando se procedía a la investigación de un accidente de trabajo. Toda acción preventiva complementaria, como lo es la designación del recurso preventivo, pierde su sentido sin el conocimiento y la participación de la representación sindical.

¿Qué no debe pasar? Que la designación del recurso preventivo sea un formalismo preventivo, alejado de la seguridad y la salud de la plantilla.

[La representación sindical tiene que conocer los riesgos del conjunto de la empresa, y los que afectan a cada tarea o puesto, así como las medidas preventivas aplicables.](#)

- **Evaluación de riesgos.** Conviene recordar que la presencia del recurso preventivo en un centro de trabajo es una medida preventiva complementaria, y es a través de la información presente en la evaluación de riesgos como se toma la decisión de si la presencia del recurso preventivo es necesaria o no.

¿Qué estamos diciendo con esto? No se podrá valorar la conveniencia ni la calidad de la presencia del recurso preventivo, si no se dispone de la evaluación de riesgos del puesto en el que se van a realizar las actividades o procesos considerados peligrosos o con riesgos especiales, por poner un ejemplo.

- **Control por parte de la representación sindical de la calidad de la designación. Secuencia óptima**

1. Accede a la documentación preventiva, desde la evaluación de riesgos a la planificación preventiva o el plan de prevención por citar algunos documentos.
2. Identifica las situaciones que den lugar a la presencia del recurso preventivo.
3. Verifica que existen otras medidas preventivas para eliminar o minimizar el riesgo.

4. Comprueba si las acciones del recurso preventivo son compatibles con sus funciones, facultades y garantías, y si la persona que ejerce como recurso preventivo tiene la capacitación y la formación necesarias.

Las evaluaciones de riesgos, inicial o sucesivas, identifican aquellos riesgos que pueden verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas. La evaluación de riesgos también es fuente de información notable, ya que identifica además los trabajos y las tareas ligadas a las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales.

Si se pretende tener un recurso preventivo en un centro de trabajo no vinculado a ningún riesgo descrito en la evaluación de riesgos es un mal comienzo. ¿Qué se puede hacer?, solicitar por escrito que se reevalúe el puesto de trabajo y se modifique la evaluación de riesgos, y por tanto también se modifique la actividad preventiva para recoger la necesidad de la presencia del recurso preventivo.

2. SUPUESTOS GENERALES DE DESIGNACIÓN DEL RECURSO PREVENTIVO

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 desarrollen de forma sucesiva o simultánea 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 peligrosos o con riesgos especiales, como por ejemplo trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura o trabajos en espacios confinados.

3. Cuando la necesidad de la presencia del recurso preventivo 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.

La designación de un recurso preventivo no puede tomarse como una medida alternativa de carácter permanente en sustitución de la obligación empresarial de adoptar medidas de prevención y protección que sean adecuados en cada caso.

► Personas que pueden ser designadas como recurso preventivo

La legislación presenta opciones muy variadas respecto a las personas que pueden ser designadas como recurso preventivo, **y que podemos ver reflejadas en el folleto 1 de este trabajo**. Deberíamos de poner el foco en los medios de los que se dispone para actuar como recurso preventivo y en las condiciones en las que se da la designación, huyendo de designaciones indiscriminadas y generalizadas carentes de sentido.

► Formación

Debemos mirar con lupa qué formación tiene el personal designado como recurso preventivo, y también observar con detalle su capacitación. No se concreta en la legislación la formación mínima requerida; la Inspección en el Criterio Técnico nº 83/2010 recoge que como norma general se ha de contar con una formación preventiva correspondiente como mínimo a las [funciones del nivel básico](#). Pero debemos de valorar la suficiencia de esa formación para acometer funciones de recurso preventivo. Tenemos que preguntarnos si con una formación mínima ¿se puede vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas en caso de trabajo peligroso

o con riesgos especiales?, y también podemos cuestionarnos si con esa formación ¿se puede determinar con solvencia la eficacia y la adecuación de las medidas preventivas?

En demasiados casos, la formación de nivel básico no será suficiente, si queremos que el recurso preventivo sea realmente una medida preventiva complementaria de calidad.

¿Cuál es nuestra propuesta?, atendiendo al criterio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se debería de valorar la designación de personal con formación de nivel intermedio o superior, y proporcionar información complementaria específica de los riesgos determinados, como por ejemplo espacios confinados, peligro de sepultamiento o trabajo en altura, a aquellas personas que con formación de nivel básico asuman las funciones de recurso preventivo.

Insistimos, además de la formación es indispensable tener capacidad suficiente para desarrollar funciones de recurso preventivo.

La formación y la capacitación que deben tener los recursos preventivos para desarrollar sus funciones deben recogerse en la planificación de la actividad preventiva, que debe de recoger la forma en la que se va a llevar a cabo su presencia. [Sería un error valorar la idoneidad de la formación del recurso preventivo sin antes haber confirmado qué recoge al respecto la planificación de la actividad preventiva del centro de trabajo.](#)

► Recurso preventivo y representación sindical

No existe una prohibición legal expresa para que una delegada o un delegado de prevención sea designado como recurso preventivo, pero es

la propia naturaleza de las funciones de la representación sindical la que lleva a la Inspección de Trabajo a sostener que habría un conflicto de intereses que impediría la coincidencia en una misma persona de las dos funciones, delegada o delegado de prevención y recurso preventivo.

3. ERRORES HABITUALES EN LA DESIGNACIÓN

- 1. Falta de registro de los riesgos objeto de designación en la evaluación de riesgos.** No podemos aceptar una designación de recurso preventivo si la evaluación de riesgos no contempla los riesgos que pueden verse agravados o modificados, y si no recoge la exposición a riesgo de actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención. La evaluación de riesgos laborales es el documento que nos da la información necesaria para tomar una decisión motivada sobre la presencia o no de un recurso preventivo. Debemos de huir de afirmaciones del estilo *“hay que hacer la designación porque estamos obligados porque es una actividad peligrosa”*, la designación del recurso preventivo se hará si esa actividad está recogida como peligrosa o potencialmente agravada en la propia evaluación.
- 2. Falta de descripción de la designación en la planificación preventiva.** La actividad preventiva debe contemplar la forma en la que se va a llevar a cabo la designación y la presencia del recurso preventivo. El recurso preventivo como medida preventiva complementaria requiere de actuaciones preventivas y del cumplimiento de la obligación empresarial de incluirlo en la planificación de la actividad preventiva. La forma de llevar a cabo la presencia del recurso preventivo tiene que venir explicada en la planificación de la actividad preventiva, condicionada eso sí por la naturaleza y la gravedad de los riesgos.

- 3. Falta de información a las trabajadoras y los trabajadores.** Las trabajadoras y los trabajadores deben conocer quién es el recurso preventivo y cuáles son sus funciones, siendo además una de las obligaciones empresariales la información y la formación. Las tareas de quien sea recurso preventivo estarían cojas si el resto de la plantilla no conoce su existencia.

- 4. Falta de presencia del recurso preventivo.** En los casos obligatorios, y cuando estándolo no cumpla con los requisitos de formación o capacitación.

- 5. Incumplimiento de sus funciones.** Estando presente, no atienda a sus obligaciones como por ejemplo informar a la empresa sobre las deficiencias observadas o no hacer indicaciones preventivas al personal sujeto a la actividad o maniobra en la que está el recurso preventivo.

- 6. No dotar al recurso preventivo de los medios necesarios.** La empresa debe dotar al recurso preventivo de los medios necesarios para poder vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas.



Recomendaciones generales

La designación de personal como recurso preventivo es una fuente constante de dudas y conflictos: quién puede ser, en qué supuestos se puede designar, qué formación mínima tiene que tener o cuáles son sus facultades y garantías, suelen ser las preguntas más frecuentes que ya hemos ido respondiendo a lo largo de los dos folletos. Ahora vamos a presentar unas orientaciones generales para pasar del cumplimiento formal de la obligación empresarial de la designación del recurso preventivo a la designación con finalidad preventiva.

El contenido que presentamos a continuación es orientativo y general, y se debería de completar en función de los contenidos concretos de las diferentes evaluaciones de riesgos y planificaciones de la actividad preventiva. Podríamos plantear un seguimiento dividido en tres bloques: fase previa a la designación, fase de realización del trabajo y fase de finalización del trabajo.

Fase previa a la designación

La documentación de nombramiento del recurso preventivo tiene que ir acompañada de la documentación relacionada con la operación; por ejemplo, maniobras o instrucciones, evacuaciones específicas y relación del personal implicado. Asimismo, la empresa debe de facilitar un registro de vigilancia donde se recoja información general para poder hacer un seguimiento exhaustivo de las actividades y/o los riesgos, y proceder a registrar las deficiencias observadas y las propuestas preventivas.

En esta fase previa también es necesario verificar que se dispone de equipos de protección idóneos y en estado correcto, y ropa de trabajo conve-

niente. Se ha de verificar el funcionamiento, calibre y mantenimiento de los dispositivos de seguridad. También se ha de verificar el acotamiento y señalización de la zona de trabajo, y los medios de extinción en la zona, si fuesen necesarios.

En esta misma fase se debe articular un canal de comunicación rápido y con respuesta para trasladar la ausencia, la insuficiencia o la falta de adecuación de las medidas preventivas antes del inicio de la actividad.

Fase de realización del trabajo

Mientras se realiza el trabajo o la maniobra que da lugar a la presencia del recurso preventivo, se ha de evitar, en la medida de lo posible, acceder a la zona de trabajo para que no se exponga nadie que no sea indispensable. Solo se ha de permitir el acceso a la zona de trabajo a las personas autorizadas.

El recurso preventivo designado debe de vigilar que el trabajador o la trabajadora que realiza las tareas cumpla con las actividades preventivas fijadas, y que se hace un uso seguro de los equipos de trabajo y de protección. También deberá comprobar que las actividades preventivas establecidas son eficaces y adecuadas a los riesgos.

Por otro lado, deberá de vigilar la aparición de riesgos no previstos derivados de la situación, y trasladarlo a la empresa. Si no se cumplen adecuadamente las medidas preventivas, dar las instrucciones necesarias a las trabajadoras o los trabajadores implicados para el cumplimiento correcto e inmediato. Y dar traslado a la empresa, si no se ha podido subsanar el incumplimiento, para que se adopten medidas.

Fase de finalización del trabajo

Es importante recordar que una vez terminados los trabajos sujetos a la presencia del recurso preventivo, el seguimiento no ha terminado. Es preciso comprobar que se restablecen las condiciones iniciales previas al trabajo, y se han de formalizar por escrito las actuaciones de vigilancia, destacando el cumplimiento de las medidas, las irregularidades y las comunicaciones a la empresa, entre otra información adicional que haya que destacar.

► Consideraciones finales

Si eres delegada o delegado de prevención, o una trabajadora o un trabajador del sector, este folleto te servirá a nivel informativo. Te invitamos a que testes y compares cómo se designa el recurso preventivo en tu centro de trabajo con la información recogida en este folleto, y veas similitudes o diferencias. Te invitamos a resolver tus dudas, y a sacar a la luz cualquier deficiencia preventiva en la designación. Ponte en contacto con tus representantes legales en la empresa y con tu sindicato. A continuación te presentamos un listado de control sencillo que te ayudará a conocer el tipo de designación de recurso preventivo que se viene haciendo en tu centro de trabajo.

Lista de control para una designación preventiva del recurso preventivo

Lista de control

Pincha en cada opción de respuesta para ver los resultados.

Puedes descargar esta lista pinchando [aquí](#).



SÍ



NO

¿Tienes **acceso a la documentación preventiva** de la empresa?

¿Conoces la **evaluación de riesgo del puesto** donde se plantea la necesidad de designar un recurso preventivo?

¿Conoces la **planificación de la actividad preventiva**?

Como representante legal, ¿tienes información detallada sobre las **condiciones en las que se hace la designación**?

¿Se hace un **registro documental** de las actuaciones del recurso preventivo?

Lista de control para una designación preventiva del recurso preventivo

¿Por qué este folleto y esta temática?

La designación del recurso preventivo, y el ejercicio de sus funciones, es una medida preventiva complementaria. La designación de personal como recurso preventivo es una fuente constante de dudas y conflictos y que se viene realizando sin tener en cuenta criterios marcadamente preventivos.

Todas las actividades comprendidas en el CNAE 29 comprenden procesos con

riesgos muy variados que van desde la fabricación, la pintura o el ensamblaje hasta la logística o la puesta en servicio y mantenimiento de equipos, y dan lugar a la presencia de recursos preventivos en diversas tareas, por lo que hay que proporcionar a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores la información necesaria para conocer las posibilidades preventivas de la figura del recurso preventivo.

Este trabajo se elabora en el marco de la acción *La designación del recurso preventivo como una oportunidad preventiva. Materiales informativos* (Código de la acción: AS2018-0050).

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.