

# Informativo



## La importancia de la figura de los delegados/as de prevención

Partiendo del hecho de que se trata de los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, entendemos que esta figura es fundamental y clave en la consecución e implantación de medidas para la mejora de las condiciones de trabajo. Tiene el cometido de velar por que la empresa cumpla con sus obligaciones en materia preventiva, para garantizar los

mayores niveles de salud y seguridad para los trabajadores. Se trata, por tanto, del principal interlocutor de los trabajadores ante la Empresa. Su participación, cooperación y colaboración en la determinación e implantación de medidas preventivas y correctoras, permiten una verdadera creación de la necesaria cultura preventiva en la Empresa.



### SUMARIO

- ¿Cómo son elegidos los delegados/as de prevención?
- ¿Cuáles son mis funciones como delegado/a de prevención?
- ¿Qué es el crédito horario?
- ¿Todas las actividades que realizo como delegado/a de prevención están sujetas a crédito horario?
- ¿Sobre qué materias tengo derecho a ser consultado como representante de los trabajadores/as?
- ¿En qué consiste nuestra labor de vigilancia y control?
- ¿Cómo he de hacer llegar a la empresa las deficiencias detectadas en materia preventiva?
- Apartado de consultas
- Normativa

Ejecutado por:



Financiado por:



## ¿Cómo son elegidos los delegados/as de prevención?

Los Delegados de Prevención son designados por y entre los Representantes Legales de los Trabajadores/as (Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal). El número de Delegados de Prevención dependerá del número de trabajadores de la empresa, con arreglo a la siguiente escala (artículo 35.2 LPRL):

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

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal; de 31 a 49 trabajadores el Delegado de Prevención será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de personal por no alcanzar la antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias de Delegado de Prevención (disposición adicional cuarta de la LPRL).

Si bien puede acordarse otras formas de elección de los Delegados de Prevención, en cualquier caso, debe quedar garantizado que la elección de éstos se realice por los trabajadores y/o por sus representantes. En ningún caso esta elección podrá ser realizada por la Empresa.

## ¿Cuáles son mis funciones como delegado de prevención?

Los Delegados de Prevención tienen como función principal la cooperación con la Empresa en todos aquellos aspectos que supongan mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, ayudando al desarrollo de una cultura preventiva y participando en la promoción de métodos y procedimientos de trabajo saludables. Para ello, la normativa les ha dotado de las siguientes competencias y facultades (artículo 36 LPRL):

### Competencias:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ser consultado por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

## Facultades:

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa en PRL.
2. Tener acceso, con las limitaciones previstas, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de mis funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
3. Ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquellos hubiesen tenido conocimiento de ellos.
4. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por ellos procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores. En materia de vigilancia de la salud, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar

las medidas de protección y prevención.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
6. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
7. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante riesgo grave e inminente.

### ¿Qué es el crédito horario?

Es el número de horas mensuales a las que tenemos derecho los Representantes de los Trabajadores para ejercer nuestras funciones representativas. Estas horas tienen un carácter individual y mensual. No son acumulables las horas no consumidas de un mes a otro, salvo acuerdo en Negociación Colectiva.

### ¿Todas las actividades que realizo como delegado/a de prevención están sujetas a crédito horario?

El desempeño de nuestras funciones representativas está sujeto al crédito horario. No obstante, tendrán consideración de jornada laboral, no siendo imputables al crédito horario, las horas que como Delegado de Prevención dediquemos a:

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

- Cualquier reunión convocada por el empresario en materia de prevención de riesgos.

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, a las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

- La visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.

- Formación.

### **¿Sobre qué materias tengo derecho a ser consultado como representante de los trabajadores/as?**

La Empresa ha de consultar con los trabajadores o, en el caso de que exista representación de los trabajadores, a los Delegados de prevención las cuestiones relacionadas con:

- La Planificación y la organización del trabajo.
- La introducción de nuevas tecnologías.
- La elección de los equipos, máquinas y productos.
- La determinación y adecuación de las condiciones de trabajo.
- El impacto de factores ambientales como el ruido, la temperatura, la iluminación, etc., sobre las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores.
- La organización y el desarrollo de las actividades preventivas y de protección de la salud.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

- Los procedimientos de información y documentación.
- El proyecto y la organización de la formación preventiva.
- Otras acciones que tengan efectos sustanciales sobre la salud de los trabajadores.

### **¿En qué consiste nuestra labor de vigilancia y control?**

Los Delegados de Prevención realizamos una importante función de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa preventiva en la Empresa.

La realización de visitas a los puestos de trabajo, con libertad para acceder a cualquier zona del mismo y comunicarnos con los trabajadores. Esto nos permite detectar posibles deficiencias o incumplimientos en materia de salud y seguridad, que deberemos poner en conocimiento de la Empresa. Si fuese necesario, lo pondremos en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### **¿Cómo he de hacer llegar a la empresa las deficiencias detectadas en materia preventiva?**

En el ejercicio de nuestras funciones, los Delegados de Prevención, debemos informar de, las deficiencias que detectemos, así como las que nos sean comunicadas por los trabajadores. La comunicación de estas deficiencias deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. La negativa por parte de la Empresa a tener en consideración esta comunicación deberá ser razonada y motivada.

## APARTADO DE CONSULTAS:

**P:** Soy delegada de prevención en un hospital. En los últimos meses ha habido varios accidentes laborales en mi centro de trabajo. Al indicarle a la empresa que debe comunicarme lo sucedido, tan pronto como tengan conocimiento de los accidentes, me contestan que no están obligados a facilitarme dicha información.

**R:** La empresa, tal y como viene regulado en el artículo 36.2 c) de la LPRL, debe informarte de los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez haya tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarte, incluso fuera de tu jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias sobre los mismos.

**P:** La empresa me ha facilitado la formación en materia preventiva para que pueda ejercer mis funciones como delegado de prevención. Esta formación la he realizado fuera de mi jornada laboral y ahora la empresa se niega a compensarme las horas empleadas en la misma.

**R:** Tienes derecho a la compensación de las horas empleadas en la formación dado que, ese tiempo se considera como tiempo efectivo de trabajo y su coste no puede recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención atendiendo a lo establecido en el artículo 37.2 de LPRL.

**P:** Somos delegadas de prevención de grandes almacenes. Tras practicarse los reconocimientos médicos al conjunto de la plantilla, solicitamos a la empresa el documento que recoja las conclusiones sobre la aptitud laboral de los trabajadores. La empresa se niega a facilitarnos esta información argumentando que se trata de información sensible sujeta a la normativa sobre protección de datos.

**R:** La empresa está obligada a informales de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección o prevención (artículo 22.4 y 23 LPRL).

### Normativa de referencia:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- 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.

## Para más información acude a nuestras oficinas en:

### TENERIFE:

C/ Méndez Núñez, nº 84, 2ª planta. 38001,  
Santa Cruz de Tenerife.

Tfno.: 922532527

Correos: [saludlaboral@canarias.ugt.org](mailto:saludlaboral@canarias.ugt.org)  
[otprltf@canarias.ugt.org](mailto:otprltf@canarias.ugt.org)

### LA PALMA:

C/ Calvario, nº 11-L. Los Llanos de Aridane. 38760, La Palma.

Tfno.: 922461035.

Correo: [ifernandez@canarias.ugt.org](mailto:ifernandez@canarias.ugt.org)

### GRAN CANARIA:

Avda. 1º de Mayo, nº 21, planta baja.  
35002, Las Palmas de Gran Canaria.

Tfno.: 928473215

Correo: [otprlgc@canarias.ugt.org](mailto:otprlgc@canarias.ugt.org)

### LANZAROTE:

Avda. Vargas, 4-2ª planta. 35500, Arrecife.

Tfno.: 928810340

Correo: [otprllz@canarias.ugt.org](mailto:otprllz@canarias.ugt.org)

Ejecutado por:



Financiado por:

