

EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN



La Seguridad y Salud en el Trabajo
como Derecho Fundamental

“El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo”

Art. 18.2 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”.

ÍNDICE

1 DELEGADOS Y
DELEGADAS
DE PREVENCIÓN

2 ELECCIÓN Y
DESIGNACIÓN

3 COMPETENCIAS
Y
FACULTADES

4 GARANTÍAS

5 CRÉDITO
HORARIO

6 COMITÉ DE
SEGURIDAD Y
SALUD

7 FORMACIÓN
DE PREVENCIÓN

1. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

El delegado o delegada de prevención es la figura de representación legal de las personas trabajadoras, a través de la cual se canaliza la participación de los y las trabajadoras en la mejora de las condiciones de prevención de riesgos laborales dentro de la actividad empresarial.

Esta legitimación de los delegados y delegadas de prevención se desprende de:

- Art. 19 del **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 (en adelante TRET), donde se faculta a la representación de las personas trabajadoras a la participación en cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.
- Título II del TRET, donde se desarrollan las competencias y facultades de la representación de las personas trabajadoras en el seno de la empresa y en dos de sus apartados se faculta a esta representación para ejercer funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Capítulo V de la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), donde se desarrollan de forma detallada los derechos de consulta y participación de las personas trabajadoras con respecto a la seguridad y salud.

La figura sobre la que recae este derecho de manera preferencial es el Delegado y/o Delegada de Prevención. La parte empresarial deberá consultarles sobre todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, se les dota de las competencias, facultades y garantías necesarias que faciliten el desempeño de estas funciones especializadas.

Así mismo, en el mencionado Capítulo V de la LPRL, se crea el Comité de Seguridad y Salud (en adelante CSS), como órgano paritario y colegiado de participación conjunta entre los representantes de las personas trabajadoras y las empresarias, destinado a la consulta regular y periódica sobre las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En el Artículo 39 de la LPRL, se establecen las competencias y facultades de los miembros del Comité de Seguridad y Salud, que permitirán cumplir con el ejercicio de sus funciones en materia preventiva.

2. ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN

El Artículo 35 de la LPRL establece que *“Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de personal”*. A través de los convenios colectivos se puede establecer otro sistema de designación diferente, siempre que quede garantizado que la facultad de designación corresponde a los representantes de personal o a los propios trabajadores y trabajadoras. **En ningún caso, esta designación podrá ser realizada por la empresa.**

Tal y como establece la Disposición Adicional cuarta de la LPRL, en los centros de trabajo que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, por no existir personas en plantilla que cuenten con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, se podrá elegir por mayoría del conjunto de la plantilla, a un trabajador o trabajadora que ejerza las competencias y posea la facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional establecidas para el Delegado o Delegada de Prevención. Esta representación cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar elecciones de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de dicha elección.

El número total de Delegados y Delegadas de Prevención en la empresa va a depender del total de personas en plantilla, en función de la siguiente escala:

Nº PERSONAS EN PLANTILLA	Nº DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN
De 6 a 30	1*
De 31 a 49	1**
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7
De 4001 en adelante	8

*El Delegado o Delegada de Prevención será el Delegado o Delegada de Personal.

**El Delegado o Delegada de Prevención será elegido por y entre los Delegados y Delegadas de Personal.

Para el cálculo total de trabajadores y trabajadoras en plantilla de la empresa se tendrá en cuenta, no sólo a aquellas personas que tienen contrato fijo, sino que se deberá considerar también a las que tienen contratos de duración determinada, de acuerdo con la siguiente tabla:

TIPO DE CONTRATO	CADA TRABAJADOR O TRABAJADORA SE COMPUTARÁ COMO
Fijo	1 Trabajador o Trabajadora
Duración determinada superior a 1 año	1 Trabajador o Trabajadora
Duración determinada inferior a 1 año	1 Trabajador o Trabajadora cada 200 días trabajados o fracción*

*Se sumarán todos los días trabajados, por todos los trabajadores y trabajadoras y se dividirán por 200, redondeando la cifra al número entero superior más próximo para determinar el número de trabajadores y trabajadoras en plantilla.

3. COMPETENCIAS Y FACULTADES

La LPRL, en el Artículo 36 establece una serie de competencias y facultades a los Delegados y Delegadas de Prevención para que puedan cumplir con el ejercicio de sus funciones de representación en materia preventiva. Estas son:

COMPETENCIAS

- Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa.
- Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, sobre cualquier acción que pueda influir en la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- Realizar una labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa.

FACULTADES

- Acompañar a las personas técnicas durante la realización de evaluaciones de carácter preventivo.
- Acompañar a los Inspectores o Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en materia preventiva a la empresa.
- Acceder a toda la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo¹.

¹ Con la excepción establecida en el Art. 22. 4 de la LPRL, sobre el acceso a la información médica de carácter personal de las personas trabajadoras, pudiendo ser informados únicamente de los resultados de los reconocimientos médicos realizados.

- Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras. Podrán acceder al lugar de los hechos para conocer las circunstancias del accidente, incluso fuera de su jornada laboral.
- Realizar las visitas necesarias a los lugares de trabajo, para poder ejercer su labor de vigilancia y control sobre el estado de las condiciones de trabajo. Para ello, podrán acceder a cualquier zona de trabajo y podrán comunicarse con los trabajadores y trabajadoras.
- Realizar a la empresa y al Comité de Seguridad y Salud, propuestas de mejora sobre las condiciones de trabajo.
- Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente. Los Delegados y Delegadas de Prevención podrán paralizar directamente la actividad en los términos recogidos en el Artículo 21.3 de la LPRL.
- Participar en el proceso de auditoría en las empresas obligadas legalmente a realizarla, así como en aquellas que se realicen con carácter voluntario.

4. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Para asegurar que los representantes de las personas trabajadoras puedan desarrollar sus competencias y facultades, sin sufrir ningún tipo de perjuicio, en el Art. 68 del TRET se establecen una serie de garantías:

- **APERTURA DE EXPEDIENTE CONTRADICTORIO.** A través del cual, antes de imponer algún tipo de sanción grave o muy grave a un representante legal de las personas trabajadoras, es preceptiva la apertura de un expediente contradictorio, en el que serán oídos la persona interesada y los restantes representantes. Los demás aspectos relativos a la apertura de este expediente se regularán a través de convenio colectivo.
- **PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO.** A los representantes de las personas trabajadoras se les otorga un derecho preferente a permanecer en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas. Esta prioridad también opera en los supuestos de movilidad geográfica (regulados en el artículo 40.7 del TRET), cuando esté referida al mismo grupo profesional.
- **PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO Y/O SANCIÓN.** Esta protección especial se otorga siempre que el despido o sanción se base en el ejercicio de su labor de representación y será efectiva durante el periodo en que ejerza sus funciones y hasta un año posterior al cese en su condición de representante legal de las personas trabajadoras.

- **PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN SU PROMOCIÓN PROFESIONAL O ECONÓMICA.** Pretende evitar que un trabajador o trabajadora se pueda ver perjudicado en su promoción económica y/o profesional dentro de la empresa por su condición de representante de las personas trabajadoras.
- **LIBERTAD DE EXPRESIÓN.** Supone el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a expresar sus opiniones en las materias concernientes al ámbito de su representación, lo que incluye la capacidad de expresarlas oralmente, pero también de publicarlas y distribuirlas siempre que no se perturbe la normalidad de la actividad productiva y se comunique previamente a la empresa. El Comité de Seguridad y Salud ostentará este derecho colegiadamente. No podrán vulnerarse los límites generales de este derecho, como el respeto al derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen de otras personas.
- **CRÉDITO HORARIO.** Supone la concesión de un número de horas mensuales no trabajadas pero remuneradas para que las dediquen a su función representativa.

5.- CRÉDITO HORARIO

Los Delegados y Delegadas de Prevención, dentro de las garantías que como representantes legales de las personas trabajadoras ostentan, cuentan con un crédito horario (Art. 68 e) TRET) para poder cumplir con sus funciones y competencias.

Este crédito horario consiste en:

- La concesión de un número de horas no trabajadas pero remuneradas para poder desempeñar sus funciones.
- Estas horas tienen carácter individual y mensual, es decir, se dan a cada representante y no cabe acumular las horas no consumidas de un mes a otro. Lo que sí podrá pactarse en convenio colectivo es la acumulación de horas de los distintos miembros de la representación en uno o varios de sus componentes, siempre que no se rebase el máximo de 40 horas mensuales.
- El crédito horario podrá ser mejorado a través de la Negociación Colectiva.
- No será computado a este crédito horario (será considerado como tiempo de trabajo efectivo), el dedicado a:
 - Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
 - Las visitas de acompañamiento a las personas técnicas de los servicios de prevención o a la Inspección de Trabajo.
 - El tiempo necesario para asistir a las reuniones convocadas por la empresa (sobre evaluación inicial de riesgos, planificación y organización del trabajo, planificación de la prevención y de la formación, etc.).
 - El destinado a la investigación de los daños sufridos en la salud de las personas trabajadoras.

- El tiempo destinado a la formación para los delegados y delegadas de prevención, establecido en el Art. 37.2 de la LPRL.
- El número de horas de crédito horario para cada delegado o delegada de prevención, varía en función de la plantilla de la empresa, en función a lo establecido en la siguiente tabla:

CREDITO HORARIO DELEGADOS PREVENCIÓN	
Nº TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	Nº HORAS/mes
≤ 100	15
101 a 250	20
251 a 500	30
501 a 750	35
≥ 751	40

6. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Tal como establece el artículo 38 de la LPRL, en aquellas empresas o centros de trabajo de 50 o más personas trabajadoras, se creará el Comité de Seguridad y Salud (en adelante CSS), destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia preventiva.

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano que cuenta con una serie de características:

- **PARITARIO:** formado por un lado por los Delegados y Delegadas de Prevención y por otro, por el empresario o empresaria y/o sus representantes en igual número, dando así, la misma importancia a la representación de las personas trabajadoras que a la representación de la empresa, en la toma de decisiones sobre las actuaciones preventivas a llevar a cabo.

La responsabilidad de llevar a cabo las medidas preventivas y las consecuencias por incumplimientos en materia de seguridad y salud es únicamente de la empresa.

- **CONSULTIVO:** se trata de un foro de consulta y participación para la planificación de la prevención en la empresa. A las reuniones del CSS podrán acudir, con voz pero sin voto, la representación legal de las personas trabajadoras (delegados y delegadas de personal), los técnicos de prevención y trabajadores y trabajadoras de la empresa con una especial cualificación o información sobre cuestiones concretas que se vayan a tratar.

- **COLEGIADO:** está constituido por una pluralidad de representantes con igual capacidad decisoria, con el fin de poder coordinar, deliberar y adoptar decisiones en beneficio de las políticas preventivas de la empresa. Las decisiones se deben tomar de manera democrática, por consenso, mayoría o unanimidad de los miembros, expresando la voluntad de las partes respecto de un interés común.

El CSS se reunirá, al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. En dichas reuniones será fundamental realizar Actas sobre los acuerdos adoptados, que serán firmadas por todos los miembros del Comité al final de cada reunión.

El CSS deberá establecer un Reglamento de Funcionamiento Interno, en el cual se establezcan aspectos tan importantes como las funciones del Presidente o Presidenta y Secretario y Secretaria, la periodicidad de las reuniones ordinarias, la forma de convocar las reuniones extraordinarias, etc.

El Artículo 39 de la LPRL establece las competencias y facultades de los miembros del CSS.

7. FORMACIÓN DE PREVENCIÓN

Los Delegados y Delegadas de Prevención deberán recibir formación en prevención de riesgos laborales de nivel básico.

Esta formación deberá incluir el contenido especificado en el programa establecido en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP), que les capacite para el desempeño de las funciones preventivas de nivel básico.

En las empresas que desarrollen alguna actividad incluida en el anexo I del RSP, esta formación tendrá una duración no inferior a 50 horas, siendo de 30 horas en los demás casos.

Así mismo, este Anexo IV establece la distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, en el apartado 1 para la formación básica de 50 horas y en el apartado 2 para la formación de 30 horas.

Los convenios colectivos podrán mejorar estos mínimos estableciendo una formación de mayor duración, así como el contenido que se debe incluir en dicho curso.

Por otro lado, el artículo 37.2 de la LPRL establece que será la parte empresarial quien deberá proporcionar a los Delegados y Delegadas de Prevención, los medios y la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones. No pudiendo recaer el coste de la formación, en ningún caso, sobre la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 37.2 LPRL

(...)“El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención”.

La formación en materia preventiva deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral. En caso de que dicha formación no se pueda impartir dentro del horario de trabajo, el tiempo invertido se les deberá compensar (artículo 19.2 de la LPRL).

La empresa tendrá que facilitar esta formación mediante medios propios, o bien, mediante un servicio externo de la empresa.

Los Delegados o Delegadas de Prevención pueden recibir también esta formación básica desde el sindicato, pero deberán solicitarlo a la empresa, por escrito y con acuse de recibo, debiendo acordar previamente la compensación de las horas de formación como tiempo de trabajo efectivo con la empresa.

De no ser así, a todos los efectos la formación recibida desde el sindicato, será computable dentro de sus horas de crédito horario.

EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo
como Derecho Fundamental

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

 Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid


 Tel: 91 589 75 36

 slaboralmedioambiente@madrid.ugt.org

 <http://saludlaboralmadridugt.org>

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

 Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid

 Tel: 900 71 31 23  irsst@madrid.org