

DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los Delegados y Delegadas de Prevención son la figura de representación legal de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales y tienen un papel esencial en la protección de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, para lo que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), les atribuye una serie de facultades y competencias, que también son de aplicación en todo lo relacionado con la salud mental.



Aunque la norma no establece funciones exclusivas sobre los riesgos psicosociales, sus competencias generales en materia preventiva se aplican para todos los riesgos existentes en la empresa. Por lo que, según el Capítulo V de la LPRL, los Delegados y Delegadas de Prevención tienen las siguientes **competencias** relacionadas con los riesgos psicosociales:

1 COLABORAR CON LA EMPRESA EN LA MEJORA CONTINUA DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.

Para lo que podrán proponer medidas de eliminación, prevención o reducción de factores de riesgos psicosociales como:

- **Carga mental excesiva.**
- **Exceso de carga de trabajo.**
- **Falta de autonomía.**
- **Tareas monótonas o repetitivas.**
- **Falta de apoyo de superiores y/o compañeros y compañeras.**
- **Falta de conciliación laboral y personal.**

2 PROMOVER LA COOPERACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

De manera que se favorezca su participación en la detección y comunicación de problemas psicosociales y se fomente una mayor cultura preventiva en la empresa.

3 SER CONSULTADOS POR LA EMPRESA.

Deberán consultarles previamente sobre aspectos y decisiones organizativas que se adopten que puedan afectar a la salud laboral de las personas trabajadoras.

Por ejemplo, sobre aspectos relacionados con:

- ✓ **Ritmos de trabajo.**
- ✓ **Cambios organizativos.**
- ✓ **Sistemas de control y evaluación del desempeño.**
- ✓ **Implantación de nuevas tecnologías.**
- ✓ **Distribución de tareas.**

4 VIGILAR Y CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA PREVENTIVA.

Los Delegados y Delegadas de Prevención podrán controlar y vigilar que la empresa evalúa los riesgos psicosociales y que adopta las medidas preventivas que se establezcan y que éstas, sean eficaces.

Por otro lado, para que los Delegados y Delegadas de Prevención puedan ejercer sus competencias, la LPRL les dota de diversas facultades que en relación con los riesgos psicosociales serían:

1. Acompañar a las personas técnicas de los servicios de prevención en las evaluaciones de riesgos psicosociales, pudiendo no solo participar en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales, sino también realizar el seguimiento de la planificación de los riesgos que de dicha evaluación se derive.

2. Acompañar a la Inspección de Trabajo en las visitas y verificaciones que realice al centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, pudiendo formular observaciones.

3. Acceder a toda la información y documentación preventiva relacionada con los riesgos psicosociales. Por lo que tendrán derecho a conocer:

- Las evaluaciones de riesgos psicosociales.
- Informes técnicos.
- Información sobre daños para la salud derivados de los riesgos psicosociales.
- Planificaciones preventivas.
- Estadísticas de absentismo relacionadas con la salud mental.

Las personas delegadas de prevención deberán respetar siempre la confidencialidad de los datos personales y de carácter sanitario a los que puedan tener acceso, debiendo contar previamente con el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

4. Realizar visitas a los lugares de trabajo. Pudiendo observar las condiciones de trabajo, hablar con las personas trabajadoras y recoger información sobre posibles factores de riesgo psicosocial. Podrán acceder a cualquier zona de los lugares de trabajo, siempre asegurando que no se altera el desarrollo normal del proceso productivo.

5 PODRÁN FORMULAR PROPUESTAS A LA EMPRESA.

Pueden presentar iniciativas dirigidas a mejorar la organización del trabajo, implantar protocolos (acoso, violencia laboral, etc.), mejorar la comunicación interna, reducir las cargas de trabajo, entre otras.

6 SOLICITAR MEDIDAS PREVENTIVAS.

Siempre que se detecten situaciones que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras, podrán instar a la empresa a adoptar medidas correctoras y de prevención.

7 PRESENTAR INFORMES Y OBSERVACIONES.

Las personas delegadas de prevención podrán emitir opiniones y recomendaciones sobre las actuaciones preventivas llevadas a cabo relacionadas con los riesgos psicosociales.

Los Delegados y Delegadas de Prevención suelen intervenir en las empresas en:

- La promoción en la realización de evaluaciones psicosociales.
- Participación, elaboración y seguimiento de protocolos de acoso laboral.
- La detección temprana de situaciones de conflicto.
- El seguimiento de medidas preventivas y correctoras.
- El acompañamiento de las personas trabajadoras ante denuncias internas o externas relacionadas con riesgos psicosociales (por ejemplo, apertura de protocolo interno de acoso laboral).

Es necesario tener en cuenta que los Delegados y Delegadas de Prevención, en ningún caso, son las personas obligadas de llevar a cabo las medidas preventivas psicosociales. Esta obligación es de la empresa, a través de la organización del sistema de prevención que haya adoptado para llevar a cabo las actividades preventivas (servicio de prevención ajeno, propio, persona trabajadora designada, etc.). Los Delegados y Delegadas de Prevención actúan como personas interlocutoras clave para garantizar que la empresa proteja eficazmente la salud de la plantilla.

En materia de riesgos psicosociales, su principal función es asegurar que estos riesgos sean identificados, evaluados y gestionados con el mismo nivel de exigencia que los demás riesgos.

**PIDE AYUDA, ACUDE A TU DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN.
¡DÓNDE HAY REPRESENTACIÓN SINDICAL, HAY PREVENCIÓN!**

Los Delegados y Delegadas de Prevención son necesarios en las organizaciones, benefician y contribuyen a un mejor clima laboral. Actúan como un puente entre las personas trabajadoras y la empresa, asegurando que las necesidades de bienestar laboral sean atendidas y que se tomen medidas proactivas para crear un entorno de trabajo saludable y seguro.