

Delegados de prevención, competencias y facultades

Las y los delegados de prevención no tienen responsabilidades en materia preventiva; la responsabilidad es del empresario.

¿QUIÉN ES? La figura del Delegado de Prevención (DP) se establece en el art. 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Es un trabajador o trabajadora elegido por los representantes legales de los trabajadores en el Comité de Empresa o entre los delegados de personal. Tiene funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el lugar de trabajo.



NÚMERO DE DELEGADOS

El número de delegados y delegadas de prevención se determina por un criterio de proporcionalidad en base al número de trabajadores y trabajadoras de la empresa. Se trata de un sistema similar al establecido por el Estatuto de los Trabajadores para la designación de delegados de personal en los Comités de Empresa.

Según el Art. 35.2 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el número de delegados de prevención que corresponden a cada empresa son los siguientes

- De 6 a 49 trabajadores: 1 delegado de prevención*
- De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 delegados de prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores: 4 delegados de prevención.
- De 1001 a 2000 trabajadores: 5 delegados de prevención.
- De 2001 a 3000 trabajadores: 6 delegados de prevención.
- De 3001 a 4000 trabajadores: 7 delegados de prevención.
- De 4001 en adelante: 8 delegados de prevención.

**En las empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a cuarenta y nueve trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.*

COMPETENCIAS Y FACULTADES

COMPETENCIAS

Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el apartado de TRABAJADORES / CONSULTA.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.



FACULTADES

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.

Tener acceso, con las limitaciones previstas, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo.

Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

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.

¿Necesitas asesoramiento en salud laboral?

CCOO
te ayuda, te
informa y
asesora



pincha aquí



GARANTÍAS

El artículo 37 de la Ley 31/19952 establece las garantías legales de los Delegados de Prevención, al establecer que a estos les será de aplicación lo dispuesto en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para los miembros del Comité de empresa y el/los Delegados de Personal. Concretamente:

- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en caso de

suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato (como norma general 4 años).

- No ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de sus funciones de representación.

- Capacidad de expresarse libremente en el seno de la empresa, pudiendo publicar y distribuir, las publicaciones de interés, con el único requisito de comunicarlo a la empresa.

- Disponer de un crédito horario retribuido mensual para el ejercicio de sus funciones.

SIGILO PROFESIONAL

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

SOBRE LAS RESPONSABILIDADES:

La responsabilidad civil o penal, surge cuando se incumple la obligación de hacer algo o de observar la diligencia debida.

Quien tiene que garantizar la salud, el "deudor de seguridad", la persona sobre la que recae la obligación de asegurar que el trabajo no sea perjudicial para la salud, es el empresario, no el delegado de prevención. El delegado de prevención como tal no tiene obligaciones preventivas, sino derechos y facultades. No ejercitar un

derecho o usarlo de forma defectuosa no genera responsabilidad.

La responsabilidad tiene mucho que ver con la facultad de tomar decisiones. Puesto que esa facultad es exclusiva del empresario, suyas son las responsabilidades. La responsabilidad tiene que ver, además con la capacidad de detectar errores y/o situaciones potencialmente peligrosas que hay que corregir. Esa capacidad al empresario se le presume, está obligado a tenerla. El delegado de prevención, no.

Hay dos situaciones, sin embargo, que pueden requerir una reflexión específica. Nos referimos a la responsabilidad en la que puede incurrir el delegado de prevención si viola el sigilo profesional o si usa indebidamente la facultad de paralizar el trabajo.

La violación del sigilo profesional es

una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario. En cuanto a la paralización de trabajos, la LPRL establece que tanto los trabajadores/as como sus representantes pueden ser censurados por el uso que hagan de ese derecho sólo si se prueba que obraron con mala fe o cometido negligencia grave.

En ambos casos, si la actuación del delegado de prevención ha ocasionado un daño al empresario, éste puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido.

La verdadera responsabilidad específica de un delegado de prevención es de carácter sindical. Si no desempeña bien su papel se le puede revocar o no renovar en el cargo. Y esa responsabilidad sólo la pueden exigir sus representantes, es decir, los demás trabajadores de la empresa.



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha.

925289753. Cuesta de Carlos V, nº 1, 3º planta, Toledo