

Manual del Recurso PREVENTIVO

PROGRAMA SECTORIAL
DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
INDUSTRIA PAPELERA



1	Introducción	4
2	Referencias	4
3	Supuestos en los que es obligatoria la presencia del Recurso Preventivo	5
	3.1. ¿Las subcontratas deben tener Recurso Preventivo?	6
	3.2. ¿Debe documentarse la necesidad de tener Recurso Preventivo?	7
4	Quien puede ser recurso preventivo	8
	4.1. ¿Puede serlo el delegado de prevención?	8
	4.2. ¿Tiene obligación el trabajador de aceptar su asignación como recurso preventivo?	8
	4.3. ¿Que hay que notificar al trabajador asignado como recurso preventivo?	9
	4.4. ¿Hay obligación de notificárselo al resto de los trabajadores?	9
	4.5. ¿Cuántos Recursos Preventivos son necesarios en el centro de trabajo?	9
	4.6. ¿Se puede compatibilizar las funciones del Recurso Preventivo con otras de otro tipo?	9
5	Capacitación y formación de los recursos preventivos	10
	5.1. Formación mínima, en función de quien sea el Recurso preventivo	10
	5.2. ¿Dónde debe reflejarse la capacitación y formación de los Recursos Preventivos?	10
6	Funciones y Facultades de los Recursos Preventivos	11
	6.1. ¿Puede el Recurso Preventivo paralizar los trabajos?	11
	Anexo I: Nombramiento del Recurso Preventivo	12

1. Introducción

La figura del Recurso Preventivo surge en la reforma de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, que llevó a cabo la Ley 54/2003.

Esta ley tiene como objetivos básicos los cuatro siguientes:

- **Combatir** de manera activa la **siniestralidad laboral**.
- **Fomentar** una auténtica **cultura de la prevención** de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.
- **Reforzar** la necesidad de **integrar la prevención de los riesgos laborales** en los sistemas de gestión de la empresa.
- Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de Riesgos laborales, **reforzando la función de vigilancia y control**.

El capítulo I de esta ley modifica diversos artículos de la Ley de PRL para resaltar la importancia de la integración de la prevención de riesgos en la empresa, e incorpora un nuevo artículo y disposición adicional a la Ley 31/1995, para disponer que la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, será necesaria en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, para garantizar el estricto cumplimiento de los métodos de trabajo y el control del riesgo.

2. Referencias

- **Artículo 32 bis de la Ley 31/1995**, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificación introducida por la Ley 54/2003.
- **Artículo 22 bis del Real Decreto 39/1997**, de 17 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificación introducida por el Real Decreto 604/2006.
- **Disposición Adicional decimocuarta de la Ley 31/1995**, de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificación introducida por la Ley 54/2003. En relación de las obras de construcción.
- **Disposición Adicional Décima del Real Decreto 39/1997**, de 17 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificación introducida por el Real Decreto 604/2006. En relación de las obras de construcción.
- **Disposición Adicional Única del Real Decreto 1627/1997**, de 24 de Octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, modificación introducida por el Real Decreto 604/2006.
- **Criterio Técnico Nº 83/2010** Sobre la presencia de Recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo.

3. Supuestos en los que es obligatoria la presencia del Recurso Preventivo

El recurso preventivo es una medida preventiva complementaria.

La designación y presencia del mismo no excluye al empresario su deber de protección a la que se refiere el artículo 14.1 de la Ley 31/1995, sino que es una medida más con la que cuenta y no podrá ser utilizada con el fin de sustituir aquellas medidas de protección que sean preceptivas, con el pretexto de que la actividad está sujeta a supervisión y control.

Según el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, la presencia del recurso preventivo será necesaria en los siguientes supuestos:

- 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 desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo."*

Para la aplicación de este supuesto, es necesario que se den tres requisitos:

- Concurrencia simultánea o sucesiva de operaciones o actividades.
- Posibilidad de que los riesgos se agraven o modifiquen por dicha concurrencia.
- Necesidad de que se controle la aplicación correcta de los métodos de trabajo.

- 2) *"Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales"*.

Este punto se desarrolló por el R.D. 604/2006, modificando el R.D. 39/1997; considerando como actividades o procesos peligrosos o con riesgo especial los siguientes:

- *"Trabajos con riesgos especiales graves de caída en altura"*.
Se entiende riesgo de caída en altura, aquel que tras haber aplicado de forma coherente y responsable los principios de prevención, si por el tipo de actividad desarrollada en altura, el riesgo continúe siendo de especial gravedad, de modo que haga necesario adoptar medidas preventivas adicionales para evitar o minimizar la posibilidad de que el trabajador sufra un daño grave, estos trabajos serían motivadores de la presencia de un recurso preventivo.



- *"Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento".*
 - *"Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad, por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio".*
 - *"Trabajos en espacios confinados".*
 - *"Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión".*
- 3) *"Cuando la necesidad de dicha presencia 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 Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá requerir la presencia del Recurso Preventivo en los siguientes casos:

- Cuando en la visita la Inspección considera que las medidas preventivas que haya adoptado el empresario en una actividad, proceso u operación son insuficientes o inadecuadas para una aplicación coherente y responsables de los principios de acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995; el recurso preventivo de forma temporal estaría presente en dichas actividades, en tanto en cuando dicha empresa subsane las medidas preventivas en el tiempo que se le haya dado para ello, siempre y cuando no exista un riesgo grave e inminente para los trabajadores, en tal caso procedería a la paralización del trabajo.
- Cuando se trate de actividades esporádicas o excepcionales y se considere que no hay un control absoluto de todos los riesgos.
- En caso de trabajos realizados por menores de 18 años, trabajadores especialmente sensibles o trabajadores de reciente incor-

poración durante la fase inicial de adiestramiento, tanto si son trabajadores propios como cedidos por ETT.

"Se ha de tener en cuenta que esta obligación consistente en la presencia de los recursos preventivos en la empresa, se aplica sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos. Es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

1. *Trabajos en inmersión con equipo subacuático.*
2. *Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.*
3. *Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.*
4. *Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.*
5. *Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.*
6. *Trabajos con riesgo eléctrico".*



3.1. ¿Las subcontratas deben tener Recurso Preventivo?

El artículo 22 bis del R.D. 39/1997, en su punto 9 dice: *"Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1a y 1b (desarrollados arriba en el punto 1 y 2), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades. Cuando sean varios recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal en el centro de trabajo"*.

Lo anterior quiere decir que si la empresa contratada es la que realiza un trabajo peligroso, de los previstos que motive la presencia de un recurso preventivo, será esta contrata y no la empresa principal quien esté obligada a designar dicho recurso; sin perjuicio al resto de obligaciones que le correspondan a la empresa principal.

Si son varias las empresas que realizan de forma simultánea actividades cuyos riesgos puedan modificarse o agravarse mutuamente por la realización de las actividades que cada una realiza y cuyos métodos de trabajo requiere que se controlen, la obligación de presencia del recurso preventivo recae sobre todas y cada una de las empresas, en cuyo caso dichos recursos deberán colaborar entre sí.

La disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, en referencia a obras de construcción, añade que, *"la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la*

obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el R.D. 1627/1997".

Para que una empresa quede obligada a designar un recurso preventivo es necesario que actúe como contratista principal quedando exentos de esta obligación las empresas subcontratistas; No obstante a lo anterior, la empresa contratista puede exigir por contrato mercantil que las subcontratas cuenten con sus propios recursos preventivos.

3.2. ¿Debe documentarse la necesidad de tener Recurso Preventivo?

El artículo 22 bis, punto 2, del R.D. 39/1997, aclara que *"en la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas"*.

"Será la evaluación de riesgos la que identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales".

En las obras de construcción según la Disposición Adicional Única del RD 1627/1997, señala que *"el Plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos"*. Es este Plan el que deberá establecer en que riesgos se debe dar la presencia del recurso preventivo.

4. Quien puede ser recurso preventivo

El art.32 bis de la Ley 31/1995, establece que el empresario podrá asignar como recurso preventivo a los siguientes:

- *"Uno o varios trabajadores designados de la empresa*
- *Uno o varios miembros del servicio de prevención propio*
- *Uno o varios miembros del servicio o de los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa."*

No hay inconveniente que el recurso preventivo se contrate con un servicio de prevención ajeno distinto de aquel con el que se tenga contratada la realización de la actividad preventiva habitual y permanente.

El recurso preventivo puede ser uno o varios trabajadores asignados ajenos al servicio de prevención propio, y distintos al trabajador/es designados.

Los recursos preventivos podrán ser igualmente encargados de la coordinación de la actividad preventiva, salvo en las obras de construcción que no tiene cabida dicha simultaneidad de funciones.

4.1. ¿Puede serlo el delegado de prevención?

La norma no indica que los delegados de prevención no puedan ser recursos preventivos, pero habría una incompatibilidad de las funciones, facultades encomendadas y características propias de

cada figura preventiva; ya que el delegado de prevención, como representante de los trabajadores, tendrá que vigilar y controlar la adecuación de la actividad preventiva de la empresa; por consiguiente, difícilmente podrá realizar dicha tarea si el empresario le encomendara ser su trabajador designado o bien si fuera miembro del servicio de prevención propio.

Excepcionalmente podría ser el delegado de prevención el recurso preventivo, si llegado el caso de una situación imprevista o de fuerza mayor, fuese el único que contase con la formación y cualificación necesaria. Teniendo en cuenta siempre, que sería de carácter temporal.

4.2. ¿Tiene obligación el trabajador de aceptar su asignación como Recurso Preventivo?

Existe la obligación de aceptar si el trabajador fuese miembro del servicio de prevención o un trabajador designado por el empresario, siempre que reúna las exigencias de formación y capacidad que exija la función a desarrollar (ver punto 5) y se hayan fijado en la planificación de la actividad preventiva, atendiendo a la naturaleza del riesgo que exige la vigilancia del mismo.

Si se trata de un trabajador asignado, ajeno al servicio de prevención propio y distinto al trabajador/es designados, también existe obligación siempre que cuente con la capacitación y formación

que requiera la labor asignada, (ver punto 5) , pues esta circunstancia podría justificar la no aceptación; ya que se parte de que el empresario tiene la facultad de asignar las funciones de los trabajadores, y estos cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su actividad.

4.3. ¿Qué hay que notificar al trabajador asignado como Recurso Preventivo?

El empresario deberá dar instrucciones precisas a la persona designada o asignada sobre los puestos, lugares o centro de trabajo en los que debe desarrollar su vigilancia, sobre las operaciones concretas sometidas a la misma y sobre las medidas preventivas recogidas en la planificación de la actividad preventiva que deben observar.

4.4. ¿Hay obligación de notificárselo al resto de los trabajadores?

Como el recurso preventivo debe hacer indicaciones a otros trabajadores sobre el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas, el empresario debe identificar ante el resto de los trabajadores quién es o son el Recurso Preventivo y para que trabajos; así como que deben seguir sus indicaciones, según punto nº 3 del Artículo 22 bis del R.D. 39/1997.

4.5. ¿Cuántos Recursos Preventivos son necesarios en el centro de trabajo?

Según el art. 32 bis de la Ley 31/1995, *"Los Recursos Preventivos deberán ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia."*

La presencia de los recursos preventivos será imprescindible mientras se estén realizando aquellas operaciones/actividades con nece-

sidad de vigilancia, según la evaluación de riesgos laborales, y en la forma que la planificación de la actividad preventiva indique.

Debido a que dichas actividades (con riesgos especiales), se pueden estar ejecutando simultáneamente, habrá que nombrar tantos Recursos Preventivos como actividades simultáneas se puedan dar.

Por este motivo, muchas empresas optan por que sean todos los encargados y/o mandos intermedios, presentes en todos los turnos existentes en la empresa, quienes actúen como dichos recursos.

4.6. ¿Se puede compatibilizar las funciones del Recurso Preventivo con otras de otro tipo?

Según el apartado 7 del art. 22 bis del R.D. 39/1997, *"La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones"*

Es decir, la presencia del Recurso Preventivo será necesaria cuando se estén ejecutando las actividades/operaciones que la evaluación de riesgos indique; cuando dichas actividades no se estén realizando, no hay nada que impida que dicho trabajador pueda realizar otra actividad, productiva o preventiva.

Si se está ejecutando una actividad/operación que requiere de su presencia, como Recurso Preventivo, este podrá compatibilizar su acción de vigilancia con la acción productiva propia de la actividad, simultáneamente, siempre y cuando la de vigilancia no se vea perjudicada.

5. Capacitación y formación de los recursos preventivos

Según el art. 32 bis de la Ley 31/1995, "Los Recursos Preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia." Pero no determina la formación mínima.

5.1. Formación mínima, en función de quien sea el Recurso preventivo

Si el Recurso Preventivo es un trabajador designado o miembro del servicio de prevención propio o ajeno, habrá que tener en cuenta el R.D. 39/1997, art. 13,15 y 18, que dice que dichas personas tendrán la capacitación y formación requeridas para las funciones a desempeñar.

Si se trata de un trabajador asignado deberá contar "con la formación preventiva correspondiente, como mínimo a las funciones del nivel básico"

En todo caso, es conveniente proporcionar al Recurso Preventivo una formación complementaria y añadida a su nivel de formación, nivel básico como mínimo, que esté especialmente referida a los riesgos asociados a las tareas para las que se le a asignado como Recurso Preventivo.

5.2. ¿Dónde debe reflejarse la capacitación y formación de los Recursos Preventivos?

La formación y capacitación que deben tener los recursos preventivos deben recogerse en las matrices y registros de formación; y si se tratase de obras de construcción en el Plan de Seguridad.



6. Funciones y Facultades de los Recursos Preventivos

Según el artículo 22 del R.D 39/1997, *"la presencia (del Recurso Preventivo) es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos"*. Es decir:

"Comprobar la eficacia de las actividades preventivas previstas en

- *la planificación.*

Comprobar la adecuación de tales actividades a los riesgos que

- *pretenden prevenirse o la aparición de riesgos no previstos"*.

"Cuando el Recurso Preventivo observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas:

Hará las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cum-

- *plimiento de las actividades preventivas.*

Pondrá dichas circunstancias en conocimiento del empresario para

- *que este adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas, si estas no hubieran aún sido subsanadas"*.

El empresario deberá precisarle los procedimientos a seguir para ponerle en conocimiento de las deficiencias observadas en el cumplimiento de las actividades preventivas, cuando estas, pese a sus indicaciones, no fueran corregidas.

6.1. ¿Puede el Recurso Preventivo paralizar los trabajos?

La Ley 31/1995 no le atribuye la facultad de paralizar los trabajos, en los mismos términos que lo hace respecto a los representantes legales de los trabajadores; pero el empresario, en su uso de poder directivo, podrá otorgarle dicha facultad en los supuestos y términos que se determine.



Anexo I: Nombramiento del Recurso Preventivo

Acta de asignación del Recurso Preventivo

Hi poPAPEL

Empresa: _____

Centro Trabajo: _____

Dirección: _____

Muy Sr. Nuestro:

Conforme con lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y el artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, **Hi poPAPEL** ha decidido designarle a usted como recurso preventivo; tanto por sus conocimientos, cualificación, responsabilidad y experiencia, como por poseer la titulación de formación en PRL, que le permite el desempeño de dicho cometido; cuyo fin es el de mantener una presencia efectiva en el *("Indicar centro/ área/ sección")* de la empresa, durante la realización de los siguientes trabajos, considerados como peligrosos:

1. *(especificar para que actividades con riesgo es necesaria la presencia del Recurso preventivo)*

2. *(especificar para que actividades con riesgo es necesaria la presencia del Recurso preventivo)*

3. *(especificar para que actividades con riesgo es necesaria la presencia del Recurso preventivo)*

Su función consistirá en ejercer la vigilancia y control de ejecución de las actividades arriba indicadas. Mediante la observación del cumplimiento de las normas de seguridad establecidas, el mantenimiento de unas adecuadas condiciones de seguridad, y la eficacia de las medidas preventivas previstas para tal actividad. Debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en el que se mantenga la situación que determine su presencia.

Estos trabajos deberán ser realizados conforme a los siguientes procedimientos / instrucciones, respectivamente:

1. (indicar para cada actividad con riesgo, los procedimientos/ instrucciones conforme deben ser ejecutada)
2. (indicar para cada actividad con riesgo, los procedimientos/ instrucciones conforme deben ser ejecutada)
3. (indicar para cada actividad con riesgo, los procedimientos/ instrucciones conforme deben ser ejecutada)

Como recurso preventivo deberá dar las instrucciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas. En caso de observar un deficiente cumplimiento de las mismas o una ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las mismas, se informará al empresario por medio de su responsable, para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias.

Así mismo, reconoce expresamente tener la formación preventiva nivel (Indicar el nivel de formación, básico, intermedio, superior, y si posee una formación complementaria añadida a este nivel), y capacitación necesaria para el desempeño de sus funciones, poniendo la empresa a su disposición los medios necesarios y suficientes que requiera para ello.

Datos del Recurso Preventivo

Nombre y Apellidos:

DNI:

Para que conste lo expuesto, se firma, por duplicado, la presente **Acta de asignación de Recurso Preventivo**, en:

a de de 20

Firmado

Dto. Recursos Humanos:

D. _____

Firmado

Recurso Preventivo:

D. _____

Firmado

Dirección:

D. _____

Notas



Edita: ASPAPEL - Asociación de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón

Av. de Baviera 15 - bajo | 28028 Madrid | T. 34 915763003 - F. +34 915774710 | aspapel@aspapel.es | www.aspapel.es