

RECURSO PREVENTIVO EN TRABAJOS CON PRESENCIA DE SÍLICE

Una visión integral de la seguridad en la salud laboral, de un compuesto clasificado como cancerígeno.



Jacinto López Pérez
Administrador de TECMINA.
Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales.
Ingeniero de Minas.
Ingeniero Técnico en Explotación de Minas.
Auditor de Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales.
Técnico acreditado para la elaboración de planes de
Autoprotección de Ámbito Local y de Ámbito General.
Coordinador de Seguridad en Obras.

La figura del recurso preventivo aparece a finales de 2003 con la Ley 54/2003 que reforma la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), introduciendo el art. 32 bis. Su propósito es mejorar el control del cumplimiento de la normativa reforzando la función de vigilancia y control ante situaciones de especial riesgo. De este modo se pretende contribuir a reducir la siniestralidad laboral y fomentar la cultura preventiva y la integración de la prevención en la empresa.



Se considera un recurso preventivo a una o varias personas designadas o asignadas por la empresa, con la formación y la capacidad adecuadas en prevención de riesgos laborales, que dispone de los medios y los recursos necesarios y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

El art 32 bis.2 de la LPRL establece que podrán ser asignados como recursos preventivos:

1. Uno o varios **trabajadores** designados por la empresa.
2. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
3. Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajeno concertados por la empresa.

El art. 32 bis, apartado 1 LPRL establece que, para cumplir con su deber de protección de los trabajadores y las trabajadoras, la empresa podrá

asignar la presencia de un recurso preventivo en los siguientes casos:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad por la concurrencia de operaciones diversas que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- **Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean consideradas como peligrosos o con riesgos especiales.**
- Cuando la Inspección de trabajo y Seguridad Social lo requiera, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Respecto al segundo supuesto anterior, diversos organismos se han manifestado en supuesto, que a pesar de no estar entre los que se han considerado reglamentariamente, sí que aconsejan la presencia de recurso preventivo, por ejemplo:

*La NTP 994 (Nota Técnica de Prevención) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), establece en la **Tabla 1**, entre otros:*

- Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a **agentes cancerígenos**, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, d...



- Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de **polvo silicio**.

La Guía para el control del riesgo a la sílice cristalina respirable del Instituto Nacional de la Silicosis (INS), establece en las páginas 55 y 56, la necesidad de contar con recurso preventivo en los dos mismos supuestos anteriores, entre otros:

- Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a **agentes cancerígenos**, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, d...
- Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de **polvo silicio**.

Será la empresa quien debe nombrar a uno o varios recursos preventivos que cumplan con los requisitos de capacitación, siempre que se de alguno de los supuestos recogidos en el art. 32 bis de la Ley de PRL. El nombramiento deberá estar incluido en la planificación preventiva.



Existe obligación por parte del personal que forma parte de la actividad preventiva de la empresa, con la

formación y capacidad exigida (personal designado o un miembro del servicio de prevención propio), de aceptar este nombramiento.

En el caso del trabajador/a asignados deberán cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio de su poder de dirección, por lo que estarían obligados a aceptar el nombramiento con los límites del el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad funcional y el art. 41 sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

La principal función de un recurso preventivo es la vigilancia del cumplimiento de las actividades preventivas para las que haya sido nombrado en el lugar de trabajo comprobando su eficacia, su adecuación a los riesgos ya definidos y en la evaluación de riesgos y su adecuación a riesgos no previstos.

Para realizar su labor, el recurso preventivo deberá permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo que duren las situaciones (actividades o tareas) que han motivado su presencia.

El lugar de emplazamiento o ubicación del recurso preventivo deberá ser seguro y no suponer ningún riesgo añadido para el resto de la plantilla ni para él mismo.

En el caso de que el recurso preventivo detectará u observará un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas podrá:

- Dar las indicaciones necesarias a las trabajadoras y los trabajadores para que esas actividades se acometan de forma segura y saludable, y de manera correcta e inmediata.
- Dar a conocer a la persona responsable de la empresa estas circunstancias para que adopte las medidas necesarias, si estas no hubieran sido aún subsanadas. Para ello debe

establecerse un procedimiento de comunicación directo y eficaz entre la empresa y el recurso preventivo.

Lo más conveniente es que cualquier comunicación sea por escrito para que quede registro de la actuación realizada.

Respecto de las responsabilidades en las que un recurso preventivo podría incurrir, no se contempla responsabilidad administrativa alguna, la asume la empresa o persona encargada de su nombramiento, sin perjuicio de las responsabilidades de orden civil o penal en que sí pudiera incurrir por sus acciones u omisiones, igual que sucede con cualquier miembro de la organización preventiva de la empresa.

Por ello, lo recomendable es que el recurso preventivo documente por escrito toda su actividad: comunicaciones con la empresa informando sobre las deficiencias detectadas, o los incumplimientos observados y las indicaciones dadas, para evitar responsabilidades en caso de accidentes.



La empresa deberá dar instrucciones concretas a los trabajadores y las trabajadoras que actúen como recursos preventivos sobre:

- Los puestos o lugares o centros de trabajo donde deberán desarrollar su vigilancia.
- Las operaciones concretas y las medidas preventivas recogidas en la planificación de acciones que deben observar. Esta información se deriva de:

- La evaluación de riesgos.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Instrucciones.
- Normas.
- Métodos o procedimientos de trabajo seguro.
- Etcétera.

Además, establecerá el procedimiento por el que el recurso preventivo comunicará las deficiencias observadas, las que no fueron corregidas o bien cuando se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas.

- Identificará ante el resto de la plantilla quién es la persona designada o asignada como recurso preventivo. Esta identificación podrá efectuarse exponiendo el nombramiento en un lugar visible del centro de trabajo, o bien llevando una señal visible que le identifique claramente como recurso preventivo. Lo recomendable es informar a la plantilla, y concretamente a quienes estén implicados en los procesos o tareas que serán objeto de vigilancia, de la presencia del recurso preventivo y de su misión en la empresa.
- La actividad de supervisión del recurso preventivo debe ser directa e inmediata y realizarse mientras se mantenga la situación de peligro. Cuando el recurso preventivo no esté cumpliendo con este deber de vigilancia, podrá realizar otras actividades distintas siempre y cuando esa labor de vigilancia no se vea perjudicada.

Tal como hemos visto anteriormente, hay obligación de presencia de recuso preventivo, cuando existen riesgos especiales para los trabajadores. La

NTP 994 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y la Guía del Instituto Nacional de la Silicosis (INS), explicitan la existencia de riesgos, entre otros, en los lugares de trabajo con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, agentes cancerígenos y donde se produzcan concentraciones elevadas de polvo de sílice.

Las explotaciones mineras, las plantas de tratamiento, los talleres de corte y pulido de mármol, túneles, etc... estarían dentro de estos supuestos, cuando trabajan con materias primas con alto contenido en sílice, con el agravante que ahora se considera un producto cancerígeno.



También hemos visto anteriormente que es necesario disponer de una formación mínima en PRL, para poder ejercer como recurso preventivo. Para impartir la formación de nivel básico en PRL, se debe ser un centro autorizado como Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, no todos los centros de formación pueden impartirla.

El curso de formación debe tener una duración de 60 horas para los talleres de mármol, ya que los mismos se encuentran dentro del convenio de la construcción.

El formato puede ser 100% presencial, o sea el trabajador deberá asistir presencialmente a las 60 de las que consta el curso.

Otra opción posible es realizar 40 horas en la modalidad on-line y 20 horas presenciales, lo que ofrece una mayor flexibilidad al trabajador y a la empresa, para obtener la necesaria formación.

El 100% del coste de la formación puede ser subvencionable a través de la FUNDAE, por las cuotas de la seguridad social.

En la plataforma de formación on-line [FORMA-T](https://www.tecmina.net/forma-t) (con T de TECMINA) , podrás encontrar diversos cursos para cumplir con las necesidades formativas, entre los que está el de RECURSO PREVENTIVO 40+20: cuarenta horas on-line y 20 presenciales.

También podrás ampliar la información en la web:

<https://www.tecmina.net/forma-t>

