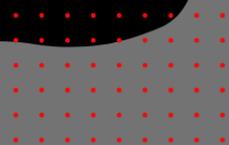
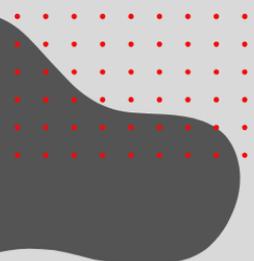


# ESTUDIO SOBRE LAS NECESIDADES DE

# DELEGADOS Y DELEGADAS

# PREVENCIÓN



# INTRODUCCIÓN

El objetivo general de esta actuación ha sido conocer las necesidades esenciales de delegados y delegadas de prevención en la Comunidad Autónoma de Aragón, a la hora de ejercer sus facultades y desempeñar sus competencias en materia de prevención de riesgos laborales y realizar propuestas que puedan servir para mejorar el desempeño de sus tareas en los centros de trabajo.

En muchas ocasiones los delegados y las delegadas se dirigen al sindicato ante el desconocimiento de aspectos relacionados directamente con sus competencias y facultades, por ejemplo, si pueden acompañar al personal técnico de prevención en las evaluaciones, o durante las visitas de la Inspección de Trabajo a la empresa; sobre cómo debe ser su participación en los Comités de Seguridad y Salud (CSS); o ante la ausencia de este CSS en empresas pequeñas cómo puede participar en la actividad preventiva; o qué pueden hacer al respecto del control del cumplimiento de la normativa de prevención por parte de la empresa, entre otras cuestiones.

Se hace preciso analizar con mayor concreción que está ocurriendo a este respecto, con el fin de diseñar estrategias de trabajo para y con los delegados y las delegadas que les permitan un mejor y más óptimo ejercicio de sus derechos, como representantes de las personas trabajadoras en materia de prevención.

Mejorar sus habilidades y capacitación en el desempeño de sus tareas puede suponer una mejora en la aplicación de la normativa.

La figura del delegado de prevención es esencial para que la acción preventiva funcione en las empresas, y en las pequeñas empresas, dicha figura es fundamental. Está demostrado que donde está su presencia, la siniestralidad es menor.

La metodología de trabajo en esta acción se ha basado en el uso de una encuesta, que se ha hecho llegar a delegados y delegadas de prevención (DP) de Aragón. Esta encuesta ha sido de carácter anónimo y en formato electrónico. Se han obtenido 126 respuestas a la encuesta, a las que se ha sumado en estudio cualitativo de las entrevistas a 24 delegadas y delegados de prevención. Con toda la información recabada, se ha podido llevar a cabo un análisis cuyos resultados se presentan a continuación.

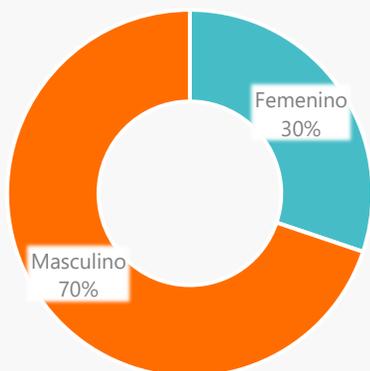
Cabe señalar, que esta actuación se ha desarrollado en el programa de actuaciones de prevención de riesgos laborales que UGT Aragón lleva a cabo colaboración con el Gobierno de Aragón\*.

*\* Orden de la Vicepresidenta segunda y Consejera de Economía, Empleo e Industria por la que se resuelve la convocatoria de subvenciones para la realización de actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, correspondientes a 2023.*

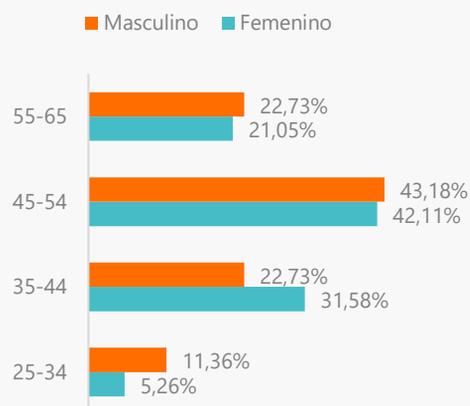
# DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA: DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN



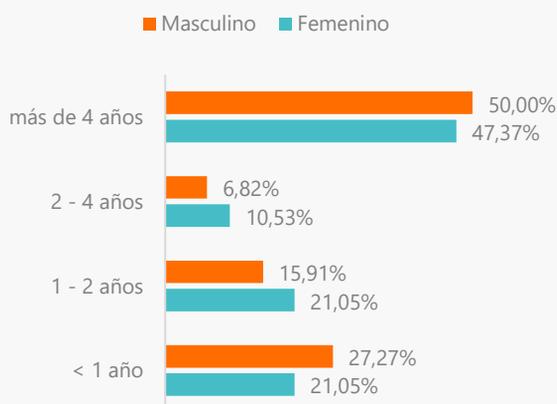
## Delegados y delegadas según género



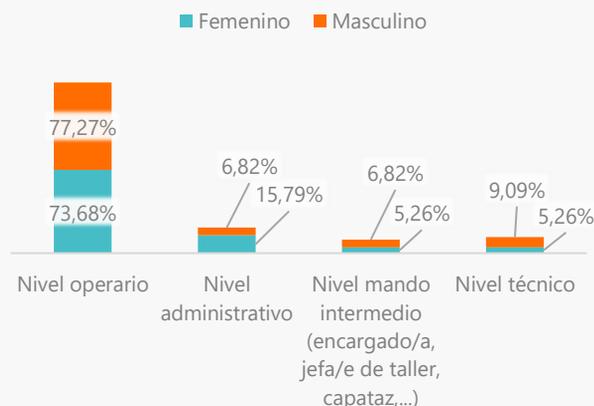
## Edad DP según género



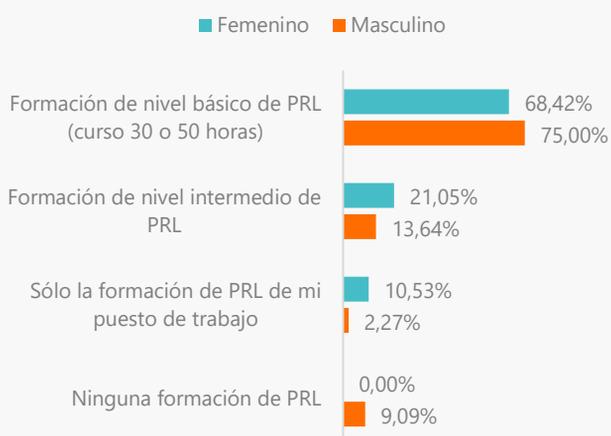
## DP según antigüedad en el cargo



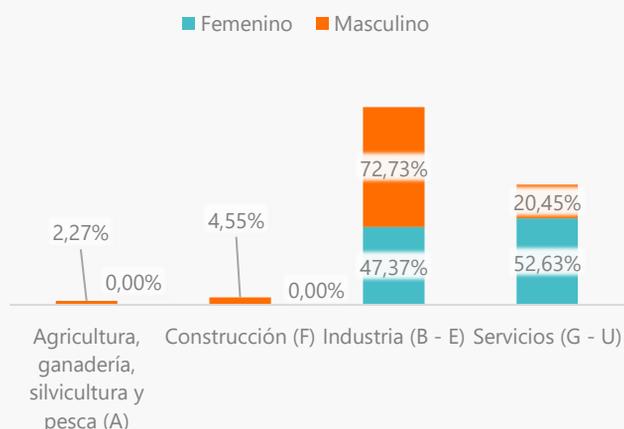
## DP según nivel puesto de trabajo



## DP según nivel formación en PRL



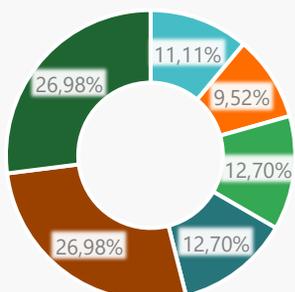
## DP según actividad económica centro de trabajo



# DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN: EMPRESA

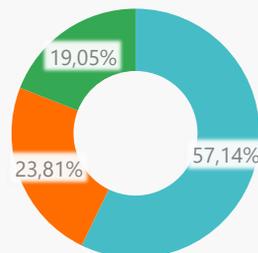
## TAMAÑO empresa / centro de trabajo

<50 50-99 100-149 150-249 250-499 500 o más

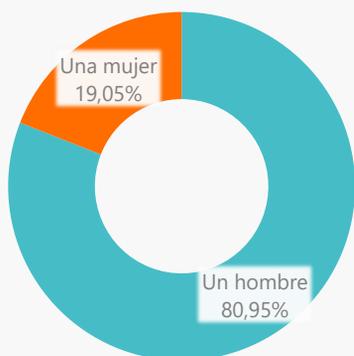


## La PLANTILLA está principalmente formada por...

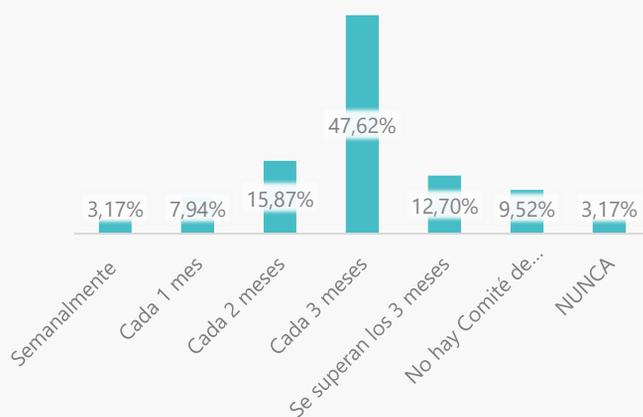
Hombres  
Más o menos los mismos hombres que mujeres  
Mujeres



## DIRECCIÓN O GERENCIA de la empresa / centro de trabajo

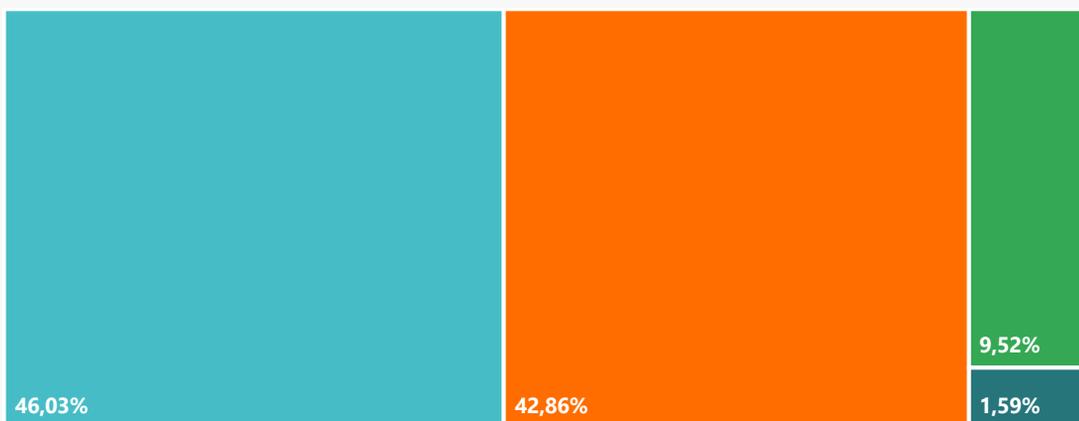


## Frecuencia de reunion del COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS)



## EL SERVICIO DE PREVENCIÓN de la empresa / centro de trabajo

Propio Ajeno Mancomunado NS/NC

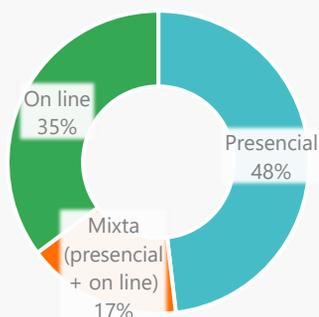


# DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN: FORMACIÓN

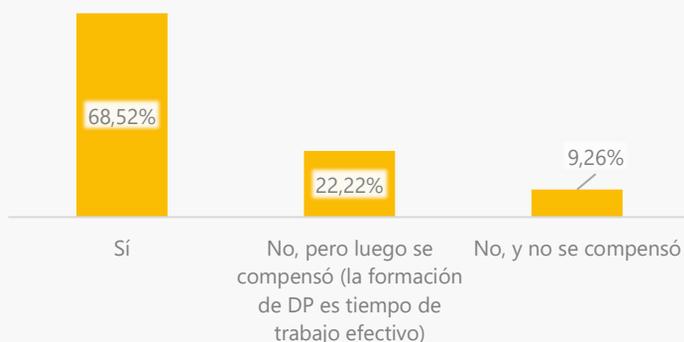
## ¿Reciben la FORMACIÓN específica de DP por parte de la EMPRESA?



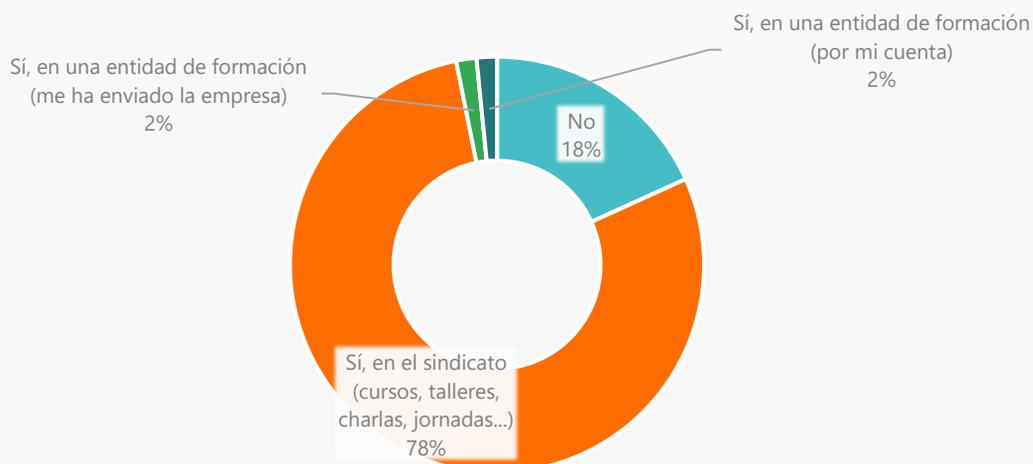
## Modalidad de la última FORMACIÓN de DP recibida



## ¿La última FORMACIÓN de DP recibida fue en TIEMPO DE TRABAJO?

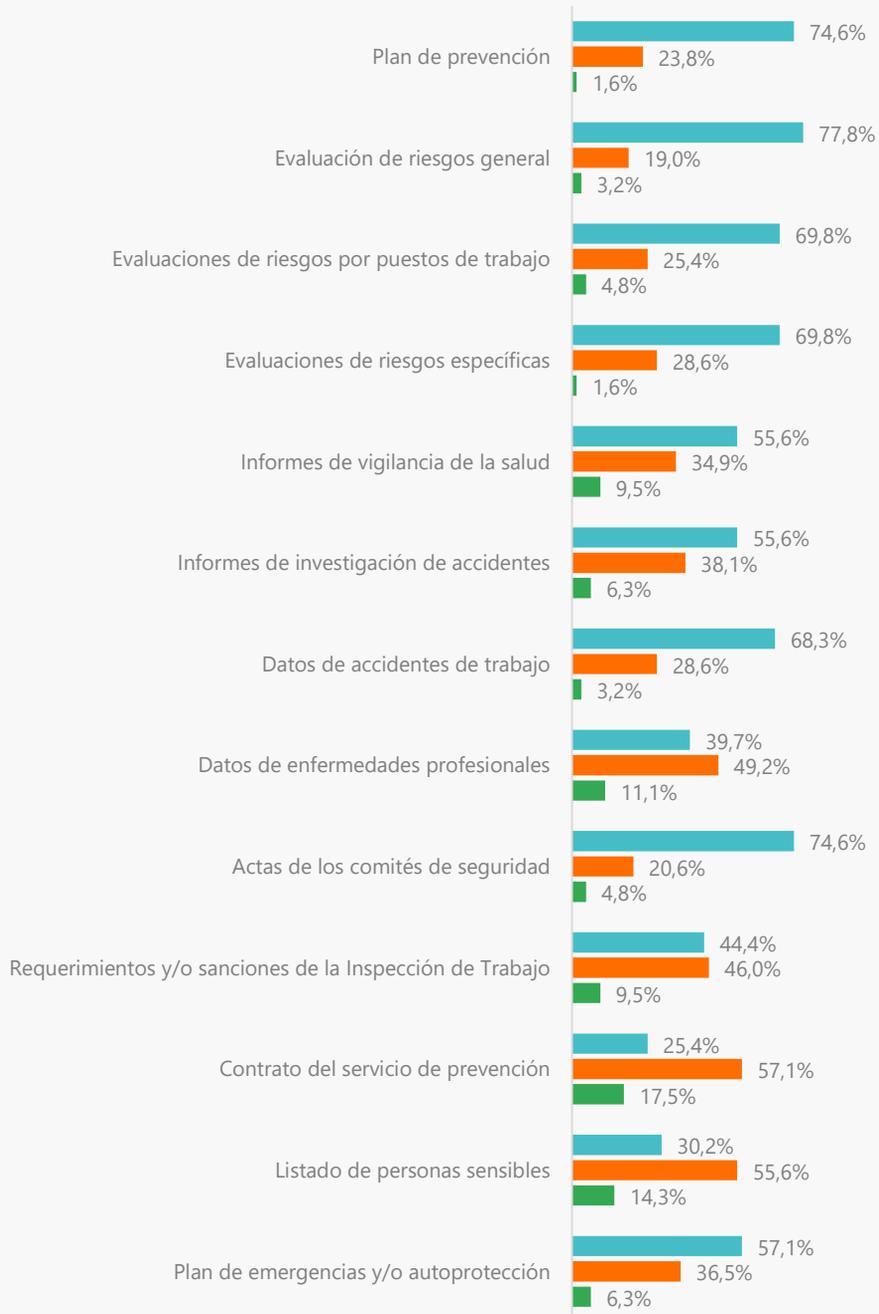


## ¿Reciben FORMACIÓN COMPLEMENTARIA sobre PRL?



## ¿DISPONEN o tienen ACCESO a una copia de la siguiente DOCUMENTACIÓN?

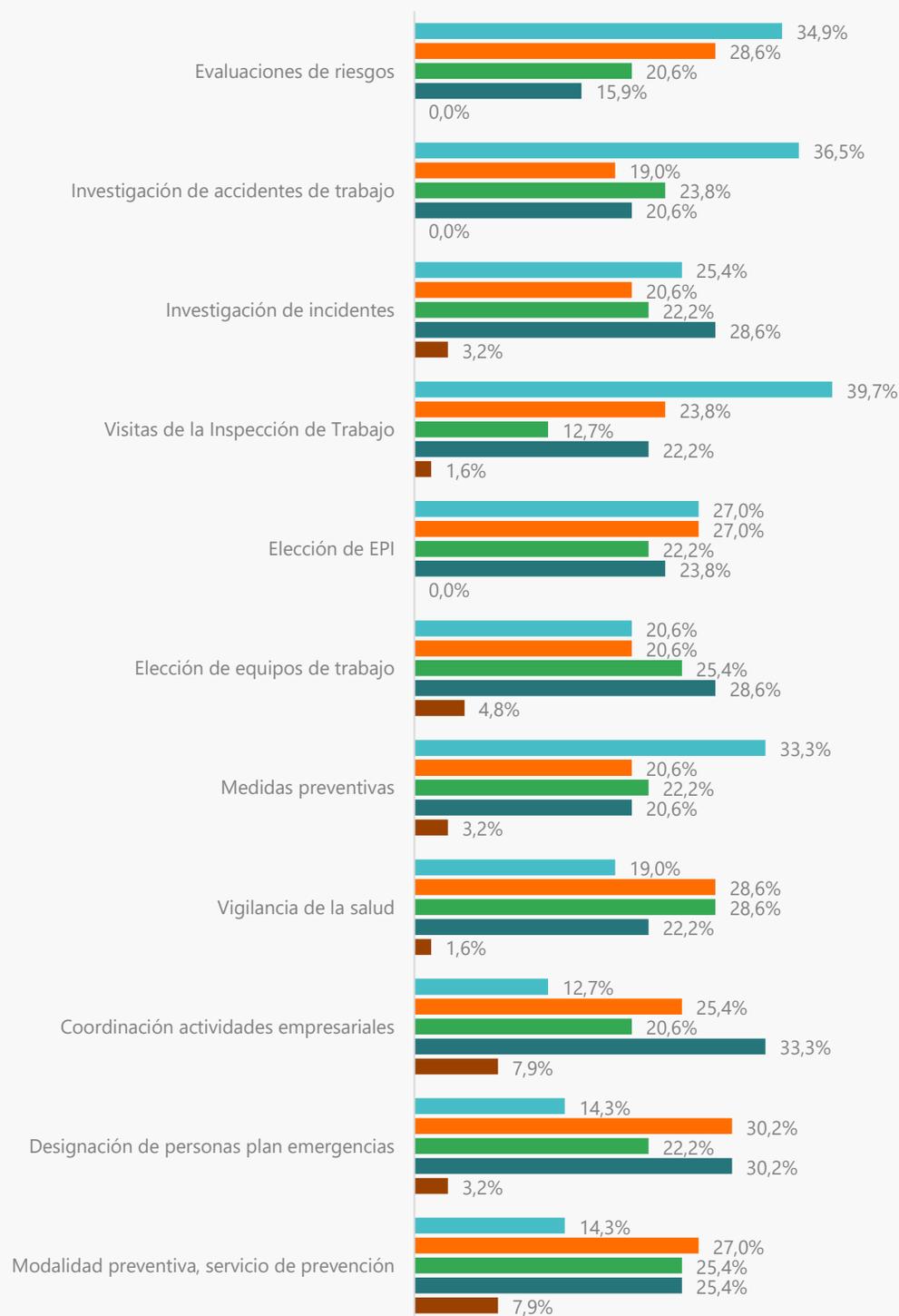
■ Sí ■ No ■ NS/NC



# DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN: CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

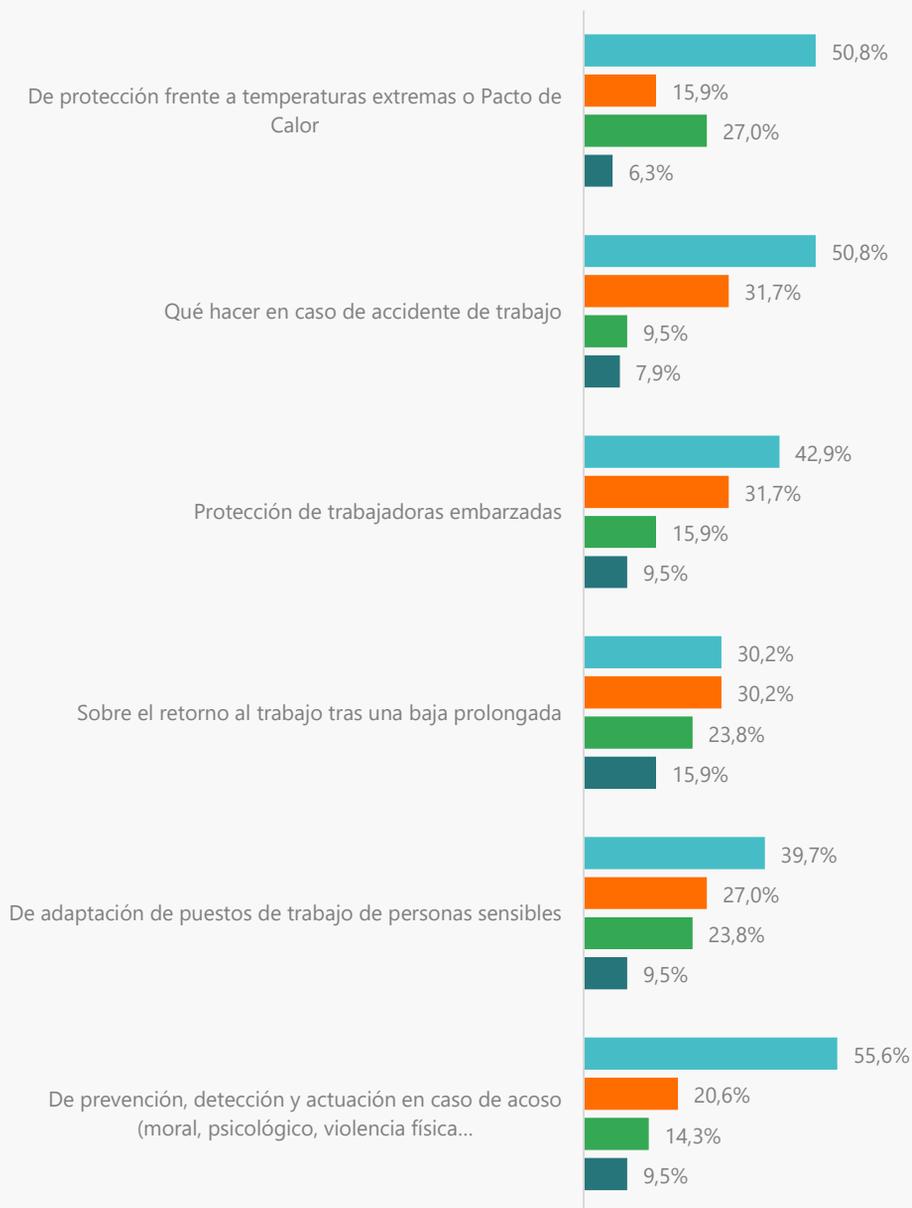
¿Se les CONSULTA o se solicita su PARTICIPACIÓN como DP en estos asuntos?

■ PARTICIPO EN TODO EL PROCESO  
 ■ SOLO INFORMACIÓN PREVIA  
 ■ SOLO SE ME COMUNICA DESPUÉS  
■ NADA DE NADA  
 ■ NS/NC



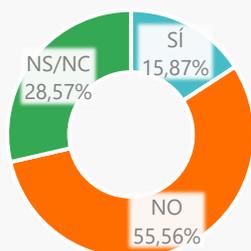
## ¿Disponen de PROCOLOS o PACTOS sobre estas materias en su empresa o centro de trabajo?

- SÍ, ACORDADO CON EL CSS (Comité de Seguridad y Salud)
- SÍ, UNILATERAL POR PARTE DE LA EMPRESA O EL SERVICIO DE PREVENCIÓN
- NO
- NS/NC

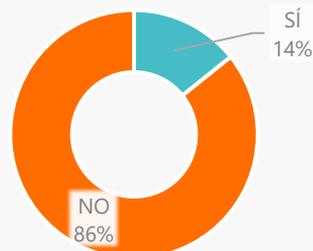




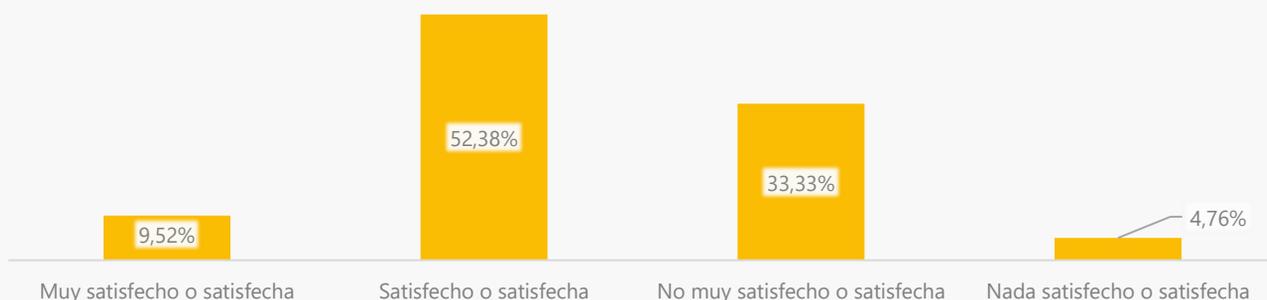
¿Conocen si su empresa está catalogada como de ALTA TASA DE SINIESTRALIDAD?



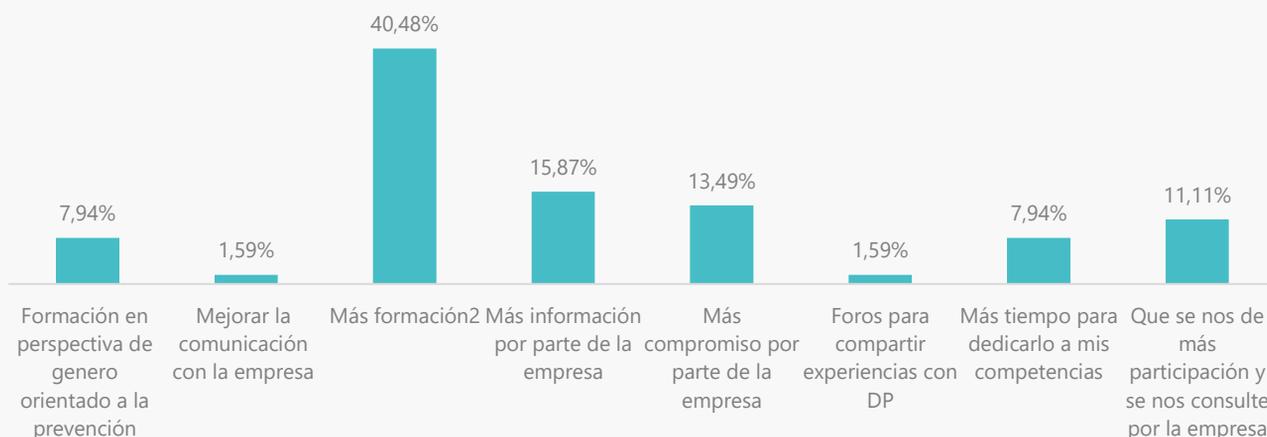
¿Han tenido que proponer la PARALIZACIÓN de la actividad ante RIESGO GRAVE E INMINENTE?

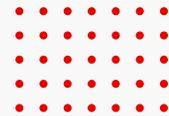


## Grado de SATISFACCIÓN como DP

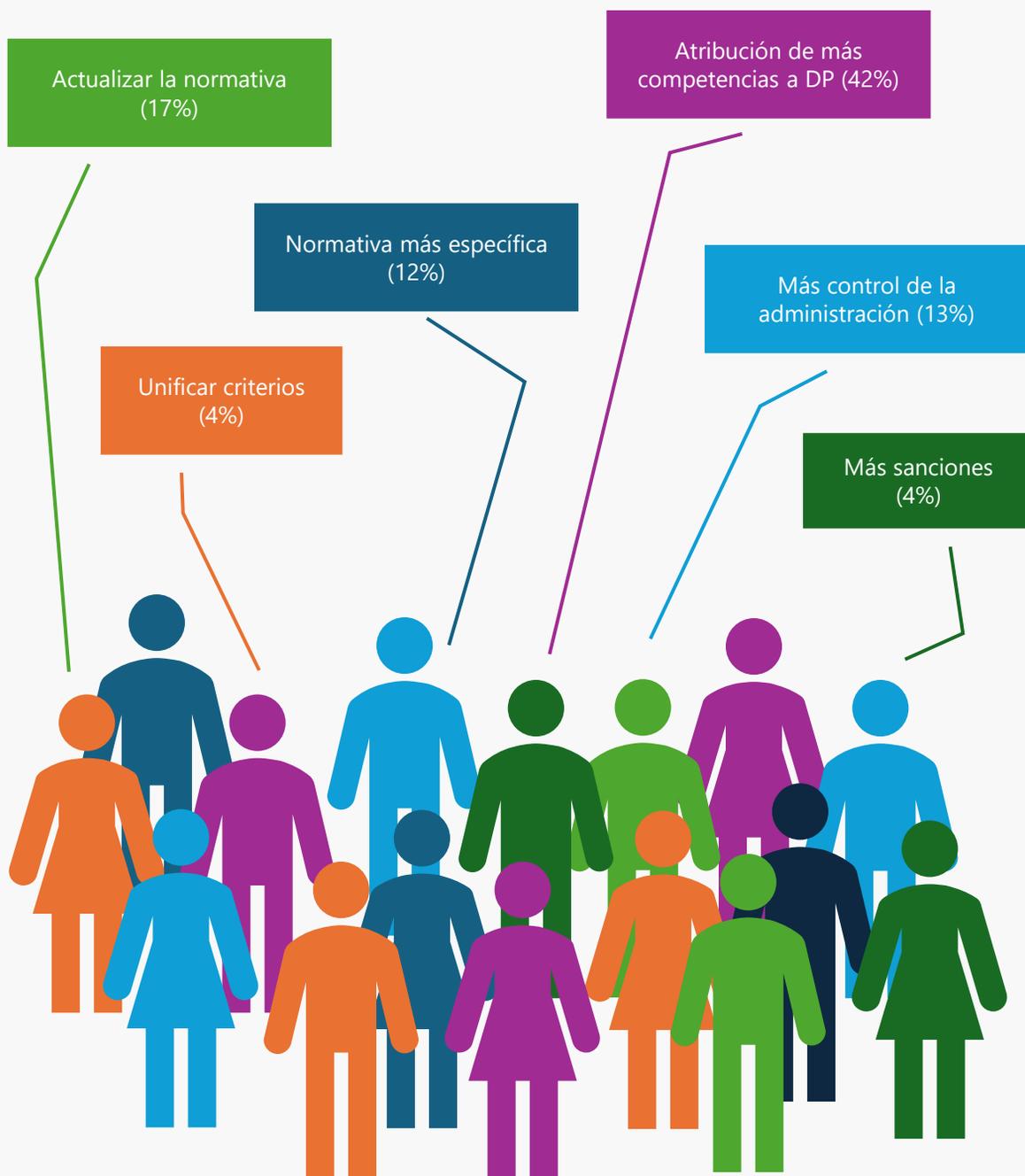


## ¿Qué NECESIDADES tienen para llevar a cabo sus COMPETENCIAS y/o MEJORAR SU GRADO DE SATISFACCIÓN como DP?



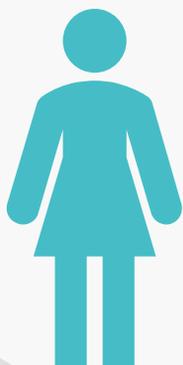


## LO QUE PROPONEN quienes son DP para mejorar sus FACULTADES Y COMPETENCIAS

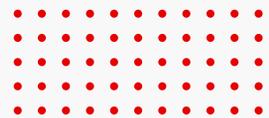


# CONCLUSIONES: PERFIL DE LA MUESTRA

## PERFIL DE LAS DELEGADAS Y LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN



DELEGADA DE PREVENCIÓN	CARACTERÍSTICAS	DELEGADO DE PREVENCIÓN
35-54 AÑOS	EDAD	45-54 AÑOS
ASIMILADO A OPERARIA	NIVEL PUESTO DE TRABAJO	ASIMILADO A OPERARIO
INDUSTRIA / SERVICIOS	SECTOR ACTIVIDAD	INDUSTRIA
MÁS DE 500	TAMAÑO EMPRESA	MÁS DE 250
MÁS MUJERES	COMPOSICIÓN PLANTILLA	MÁS HOMBRES
HOMBRE	DIRECCIÓN O GERENCIA	HOMBRE
SE SUPERAN LOS 3 MESES	FRECUENCIA DE REUNIÓN DEL CSS	CADA 3 MESES O MENOS
MÁS DE 4 AÑOS	ANTIGÜEDAD COMO DP	MÁS DE 4 AÑOS
CURSO BÁSICO DP	FORMACIÓN DP	CURSO BÁSICO DP
EN EL SINDICATO	FORMACIÓN ADICIONAL DE PRL	EN EL SINDICATO
MEDIO PERO MENOR QUE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN	GRADO DE SATISFACCIÓN COMO DP	MEDIO PERO MAYOR QUE LAS DELEGADAS DE PREVENCIÓN



- Más de la mitad de delegados y delegadas de prevención que han participado en el proyecto, trabajan en empresas o centros de trabajo grandes, cuya plantilla está formada principalmente por hombres y, además, al mando de estas plantillas se encuentra un hombre.
- A la mitad de estos delegados y delegadas de prevención se les designó hace más de 4 años.
- **Una gran parte, han recibido su formación básica de delegado de prevención**, tal y como establece la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales **por parte de la empresa**. Y **una gran mayoría indican que han recibido formación adicional sobre esta materia en el sindicato** al que pertenecen.
- En relación a la formación que la empresa les ha impartido como DP, ha sido presencial para la mitad de ellos y de ellas, y se ha llevado a cabo en los últimos 4 años, pero una cuarta parte indican que hace más de 4 años que recibieron esa formación. Una gran parte de esta formación ha sido en tiempo de trabajo.
- En relación a la **documentación o información a la que tienen acceso**, en lo relativo a **planes de prevención, evaluaciones de riesgos y actas de los CSS**, tres cuartas partes indican que **sí tienen una copia o pueden acceder** a esta documentación.
  - **Las evaluaciones de riesgos específicas** (agentes químicos, ruidos, ergonomía, temperaturas...) los **datos de accidentes de trabajo** y las **investigaciones** de estos accidentes, los **informes epidemiológicos**, y los **planes de emergencias y/o autoprotección**, ya **no son tan accesibles**. Los tienen que pedir y a la empresa le cuesta más facilitar el acceso a dicha documentación.
  - Y los **datos de enfermedades profesionales**, los **requerimientos y/o sanciones de la Inspección de Trabajo**, el listado de **personas sensibles** y el **contrato del servicio de prevención**, son **los documentos a los que menos accesibilidad tienen**.

# CONCLUSIONES

- En lo que respecta a **consulta y participación** la **elección de equipos de protección individual (EPI)**, la **coordinación de actividades empresariales**, la **designación de las personas para los planes de emergencias** y la **modalidad preventiva** son los aspectos en los que más manifiestan que **no se les tiene en cuenta**.
  - Llama la atención como **para todas las materias sobre las que se les debe consultar y dar participación** a quienes son DP, **la mitad manifiestan que solo se les informa previamente o solo se les comunica después**, pero no se va más allá. Esto es importante destacarlo, por la consulta y la participación no es solo dar información, sino obtener una respuesta de aquella persona a la que se informa y, además, tener en cuenta su opinión en el proceso de toma de decisión.
- En lo que respecta a los **pactos o protocolos**, los de **actuación en caso de accidentes** y los de prevención, detección y actuación en caso de **acoso son los documentos más presentes en las empresas** o centros de trabajo, si bien **los primeros** han tenido una menor participación de DP, dado que manifiestan que **han sido aprobados en mayor medida de forma unilateral por la empresa**, y en los relativos al acoso, se han dado más procesos de negociación.
  - **Se hecha en falta que se elaboren y negocien más protocolos o pactos** de protección **frente a temperaturas extremas**, así como de **retorno al trabajo tras una baja prolongada** o de **adaptación de puestos de trabajo** de personas sensibles.
- En cuanto al **grado de satisfacción como DP**, más de la mitad señalan que están muy satisfechos o satisfechas en su cargo. Y un pequeñísimo porcentaje señalan que no sienten satisfacción con su cargo.
- En cuanto a las **necesidades** que manifiestan, más de la mitad hacen referencia a la **formación**, incluida la **formación con perspectiva de género** orientada a la prevención de riesgos; le sigue la **necesidad de que la empresa les de más información, más participación y consulta** y además **le solicitan un mayor compromiso** en esta materia y con sus necesidades; y también señalan la necesidad de **mayor tiempo para dedicarlo a las competencias** de su cargo como DP.

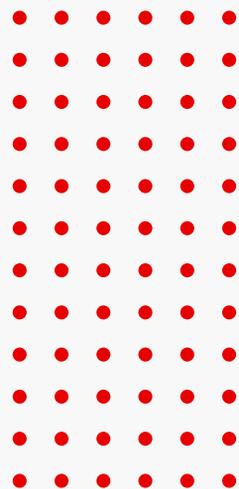


Las necesidades de las delegadas y los delegados de prevención se centran en asegurar que las condiciones de trabajo no supongan un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y, además, cumplan con la normativa vigente. Algunas de sus principales necesidades son:

## 1. Formación especializada

Necesitan **formación continua** en prevención de riesgos laborales (PRL) para conocer la legislación vigente y estar al día de las diferentes novedades y actualizaciones. También formación sobre evaluaciones de riesgos, interpretación de resultados, medidas preventivas, o incluso sobre protocolos de actuación en caso de accidentes de trabajo, ante situaciones de temperaturas extremas, incorporaciones ante bajas de larga duración, entre otros asuntos.

Del mismo modo, las empresas también pueden facilitar el acceso a **formación externa**, favoreciendo el acceso a talleres, seminarios, jornadas ofrecidos por las organizaciones sindicales o instituciones especializadas en prevención de riesgos laborales.



## 2. Acceso a la información

Deben tener acceso a toda la información relacionada con las condiciones de trabajo y la seguridad y la salud que se recoge en toda la normativa de prevención, como:

- **Planes de prevención**
- **Evaluaciones de riesgos de todo tipo, informes de vigilancia de la salud (epidemiológicos)**
- **Datos de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales**
- **Informes de investigación de accidentes**
- **Actas de los comités de seguridad y salud**
- **Documentación sobre requerimientos y/o sanciones de la Inspección de Trabajo**
- **Contrato del servicio de prevención**
- **Listado de personas sensibles**
- **Planes de emergencias y/o autoprotección**
- **Documentación de auditorías (cuando proceda)**
- ...

Para ello será importante **disponer de un sistema de información fluido entre la empresa y los delegados y las delegadas**. Será necesario que la empresa se asegure que delegados y delegadas reciben copias de la documentación necesaria en materia de prevención.

Implantar un **sistema de gestión documental**, procedimentado y accesible a delegadas y delegados puede ser una herramienta muy útil que permita les permita revisar toda la documentación.



## 3. Efectividad del derecho a consulta y participación

Es preciso que se les consulte y se les dé participación en las decisiones que la empresa vaya a tomar en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo:

- **Evaluaciones de riesgos**
- **Investigación de accidentes e incidentes**
- **Visita de la Inspección de Trabajo**
- **Elección de EPI**
- **Elección de equipos de trabajo**
- **Medidas preventivas**
- **Vigilancia de la salud**
- **Coordinación de actividades empresariales**
- **Designación de personas del plan de emergencias**
- **Modalidad preventiva, servicio de prevención**
- ...

A pesar de que la normativa establece este derecho a consulta y participación, **en el seno del Comité de Seguridad y Salud se puede protocolizar cómo se va llevar a cabo esta consulta y participación.** El **Reglamento** de este Comité es esencial.

Es preciso que **la empresa asegure su compromiso con la prevención, empezando por llevar a cabo las reuniones del Comité de Seguridad con una periodicidad como mínimo cada 3 meses**, tal y como establece la normativa. Será importante fijar un calendario anual de reuniones.

Las actas se elaborarán cuanto antes y recogerán acuerdos y desacuerdos.

