

## **TEMA 39 - LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: DELEGADOS DE PREVENCIÓN. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.**

### **ESPECIAL REFERENCIA A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL ACUERDO CONVENIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO COMUNES AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS. REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.**

## **I N D I C E**

### **1. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.**

- 1.1. CONCEPTO Y NÚMERO (Artículo 35 LPRL)
- 1.2. COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (ARTÍCULO 36 LPRL)
- 1.3. GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (Artículo 37 LPRL)

### **2. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.**

- 2.1. DEFINICIÓN. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (ARTÍCULO 38 LPRL)
- 2.2. COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (ARTÍCULO 39 LPRL)

### **3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ACUERDO CONVENIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO COMUNES AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS OO.AA. PARA EL PERIODO 2019-2022.**

- 3.1. SALUD LABORAL (ARTÍCULO 45)
- 3.2. SERVICIO DE PREVENCIÓN (ARTÍCULO 46)
- 3.3. REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (ARTÍCULO 48)
- 3.4. ADAPTACIONES DE PUESTO Y MOVILIDAD POR MOTIVOS DE SALUD (ARTÍCULO 49)
- 3.5. PLANES DE AUTOPROTECCIÓN (ARTÍCULO 51)

## 1.- LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

### 1.1. CONCEPTO Y NÚMERO (Artículo 35 LPRL)

1. Los Delegados de Prevención son **los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.**

2. Los Delegados de Prevención serán **designados por y entre los representantes del personal**, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores:       **2 Delegados de Prevención.**
- De 101 a 500 trabajadores:   **3 Delegados de Prevención.**
- De 501 a 1.000 trabajadores:  **4 Delegados de Prevención.**
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: **5 Delegados de Prevención.**
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: **6 Delegados de Prevención.**
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: **7 Delegados de Prevención.**
- De 4.001 en adelante:         **8 Delegados de Prevención.**

**En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.**

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada **superior a un año** se computarán como trabajadores **fijos** de plantilla.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán **según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.**

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse **otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.**

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse **que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados.** Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, **competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo**, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

**Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer**, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, **otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.**

## 1.2. COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (ARTÍCULO 36 LPRL)

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en **la mejora de la acción preventiva.**
- b) Promover y fomentar la **cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.**
- c) **Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33** de la presente Ley.

### *Artículo 33 Consulta de los trabajadores*

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.[...]

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

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, **no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.**

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos **estarán facultados para:**

- a) **Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo**, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, **a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social** en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, **pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.**
- b) **Tener acceso**, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley (Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador) [...]

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, **el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención**, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.)

**b) [...] a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley.** Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

#### **Artículo 18 Información, consulta y participación de los trabajadores**

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

**En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes;** no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

**2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo,** de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

#### **Artículo 23 Documentación**

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- a) **Plan de prevención de riesgos laborales**, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.
- b) **Evaluación de los riesgos** para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
- c) **Planificación de la actividad preventiva**, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
- d) **Práctica de los controles del estado de salud** de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.
- e) **Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.** En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

**c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.**

**d) 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, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

#### **Artículo 40 Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, **el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.**

3. **La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas**, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

**e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores**, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

**f) 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, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.**

**g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades** a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

#### **Artículo 21 Riesgo grave e inminente**

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave,

inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

**3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.**

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

**3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo (Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 ) deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.**

**4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.** (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, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario)

### **1.3. GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (Artículo 37 LPRL)**

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Garantías.**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes **garantías**:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por **faltas graves o muy graves**, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción **por causas tecnológicas o económicas**.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones **ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato**, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción **se base** en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido

en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas **cada uno** de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º **Hasta cien trabajadores**, quince horas.
- 2.º **De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores**, veinte horas.
- 3.º **De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores**, treinta horas.
- 4.º **De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores**, treinta y cinco horas.
- 5.º **De setecientos cincuenta y uno en adelante**, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, **será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas** previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

**2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.**

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y **deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.**

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

**3. A los Delegados 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.****

(Artículo 65.2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado).

**4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley**

9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

**NOTA:** El Convenio Colectivo del personal del Ayuntamiento también otorga una serie de garantías que veremos en próximos epígrafes.

## 2.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

### 2.1. DEFINICIÓN. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (ARTÍCULO 38 LPRL)

1. El Comité de Seguridad y Salud es **el órgano paritario y colegiado de participación** destinado a **la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.**

2. **Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.**

**El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.**

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, **siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.**

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud **podrán acordar con sus trabajadores** la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

### 2.2. COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (ARTÍCULO 39 LPRL)

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) **Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.** A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva;

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, **proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.**

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará **facultado para:**

a) **Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.**



b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada

### 3.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ACUERDO CONVENIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO COMUNES AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS OO.1AA. PARA EL PERIODO 2019-2022.

El Acuerdo Convenio de condiciones de trabajo recoge en su **Capítulo IX** un conjunto de medidas e instrumentos de salud laboral y prevención de riesgos laborales.

#### 3.1. SALUD LABORAL (ARTÍCULO 45)

1. La Administración del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, **fomentará una auténtica cultura de la prevención 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, **garantizará la protección de la seguridad y salud de todos sus empleados/as mediante el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales y garantizará que los/las representantes de los empleados/as públicos sean consultados y alentados a participar activamente en la actividad preventiva.**

En el marco de sus responsabilidades, la Administración **adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los Empleados Públicos, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud,** mediante los instrumentos necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las actividades previstas en la misma conforme a su artículo 3.2.

La Administración Municipal **integrará la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones**, potenciando sus recursos y adecuando su contenido a las peculiaridades organizativas y de participación del personal a su servicio, así como la coordinación de las acciones preventivas a las que esté obligado por disposición normativa.

Las Secretarías Generales Técnicas de las Áreas de Gobierno, Direcciones Generales, Coordinaciones de Distrito y Gerencias de los Organismos Autónomos, **coordinarán la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales e impulsarán, controlarán y supervisarán el cumplimiento de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales,** en el ámbito organizativo de su competencia, asumiendo las responsabilidades según establece el Plan de Prevención.

Los/as titulares de la dirección de los Centros y establecimientos municipales **velarán por cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales** que establece la normativa vigente, así como de **garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as adscritos a sus respectivos Centros y/o Instalaciones,** a tal efecto **recibirán formación específica y obligatoria en materia de Prevención de riesgos laborales**, asumiendo las responsabilidades según establece el Plan de Prevención. Asimismo, las partes se comprometen a

integrar el principio de igualdad en las políticas de salud, conforme a lo dispuesto en el Plan de Igualdad, que se incorpora como Anexo.

2. **Los trabajadores tienen derecho a:**

-Una protección **eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.

-Ser informado/a **de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas,** incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.

-Recibir una formación teórica y práctica **suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.**

-Efectuar **propuestas de mejora al Servicio de Prevención, a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.**

-Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

- La **vigilancia permanente y continua** de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto. La periodicidad, a la que se hace referencia en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de los reconocimientos médicos será la que marquen los **Protocolos de Vigilancia Sanitaria** específica de los/as trabajadores/as. El personal municipal que deba acudir a estos reconocimientos médicos fuera de su jornada laboral por practicarse en turno distinto al suyo, será compensado con cargo a su jornada laboral del tiempo invertido en los mismos

-En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales **y ante una situación de riesgo grave o inminente el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.**

3. **Corresponde a cada empleado/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la administración.**

Para ello:

-Los/as empleados/as públicos **pondrán en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.**

-Informarán de inmediato de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los/as empleados/as.

-Utilizarán **adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles,** las máquinas, aparatos, herramientas, materiales, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio con los que desarrollen su actividad. Asimismo, **utilizarán correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo y harán buen uso de los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas.**

-Colaborarán para que el Ayuntamiento pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

-**Formarán parte, cuando se les designe, de los equipos de emergencia** que se determinen para planes de autoprotección y medidas de emergencias en los edificios municipales.

4. Se garantizará **la información y la formación teórica, práctica y adecuada** en estas materias a todos los Empleados Públicos, haciendo especial incidencia al inicio de la relación laboral, con ocasión del cambio de puesto de trabajo o de la necesidad de aplicación de nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado/a, para sus compañeros/as o terceros.

5. En concordancia con todo lo anterior y aplicando **principios preventivos proactivos**, por medio de campañas coordinadas con la unidad competente en la materia, toda la plantilla municipal será informada periódicamente sobre la conveniencia de adoptar **posturas, conductas y hábitos saludables** y sobre la realización de una actividad física moderada.

6. Si en los **informes médicos** emitidos por el Departamento de Salud Laboral como consecuencia del cumplimiento de lo previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se recomienda al/la empleado/a la realización de ejercicio físico, **se facilitará desde la Corporación la entrada gratuita a las instalaciones deportivas municipales**.

### 3.2. SERVICIO DE PREVENCIÓN (ARTÍCULO 46)

Se entenderá por servicio de prevención **el conjunto de medios humanos y materiales de la Administración Municipal, asignados a la realización de las actividades de prevención** en el ámbito al que se refiere este Acuerdo - Convenio, es decir, **en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos para garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los/as empleados/as municipales asesorando y asistiendo** a la Administración, a los/as empleados/as municipales y a sus representantes y órganos específicos y especializados de representación. Sus integrantes destinarán de forma exclusiva su actividad a la finalidad del mismo. La unidad organizativa específica destinada a la prevención en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos es el **Servicio de Prevención**.

#### ● **Modalidad de prevención.**

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la Administración Municipal de Madrid se realizará en la modalidad de **servicio de prevención propio**.

#### ● **Estructura del Servicio de Prevención.**

El servicio de prevención contará con las **cuatro especialidades o disciplinas preventivas** previstas en el artículo 34 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero:

- **“Medicina del Trabajo”,**
- **“Seguridad en el Trabajo”,**
- **“Higiene Industrial” y**
- **“Ergonomía y Psicología Aplicada”**

Y se estructurará en **Equipos multidisciplinares**, compuestos por técnicos de cada una de las **cuatro especialidades** en número suficiente para atender el volumen de trabajo que se genere en el cumplimiento de sus funciones. **Los equipos multidisciplinares actuarán de forma integrada en el ámbito del Servicio de Prevención Único**. Todas las unidades administrativas que realicen funciones sobre salud laboral y/o prevención de riesgos laborales **dependerán funcionalmente de la Subdirección General de Prevención y Riesgos Laborales** u órgano/unidad competente en esta materia que se dotará de personal suficiente para cumplir sus funciones.

#### ● **Funciones:**

- De acuerdo con la normativa vigente **asesorará y emitirá informes vinculantes en todos los procedimientos en que así se acuerde por el Comité de Seguridad y Salud** con el objeto de contar con un sistema de gestión unificado para hacer efectiva una adecuada política en prevención de riesgos laborales.
- **Diseñará e implantará el Plan de Prevención del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos** y lo adecuará a las nuevas circunstancias que pudieran producirse.

- Llevará a cabo las actuaciones necesarias tendentes a **adecuar las condiciones de trabajo de los empleados públicos a los requisitos de seguridad y salud** dispuestos en la normativa vigente.

- **Valorará y publicará anualmente los datos generales, por colectivos, categorías, sexo y edad de los índices de siniestralidad relativos a los /as trabajadores/as** con la colaboración de la Mutua de accidentes de trabajo, **con el fin de programar las actuaciones necesarias para evitar, o en su caso disminuir, el número y la gravedad de los accidentes de trabajo.**

- Ejercerá las tareas que le son propias de **vigilancia de la salud** de los/as empleados/as municipales, realizando a tal fin los reconocimientos médicos **al ingreso del personal, los de carácter anual y cuantos otros se estimen necesarios en función de los riesgos o las circunstancias**. Se realizarán estudios epidemiológicos de los datos obtenidos, analizándose estadísticamente por colectivos, funciones y categorías profesionales, sexo y edad. Esta información será facilitada y analizada en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

\* En general, proporcionará a la Administración, sus empleados/as y sus representantes el **asesoramiento y apoyo técnico que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes**. Asimismo, realizará propuestas técnicas y asesorará sobre el modo de desarrollar e implementar una acción permanente de seguimiento y valoración de **la efectividad de la actividad preventiva**, y los medios que necesita para **la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo**. El Servicio de Prevención podrá recabar el apoyo de los servicios técnicos y de mantenimiento de los órganos administrativos, para que presten asesoramiento y colaboración.

#### **● Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Planificación de la Prevención y Evaluación de Riesgos Laborales.**

**El Plan de Prevención, tiene como objeto la integración de la prevención de riesgos laborales en la estructura de gestión del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos**, con presencia en todos los niveles jerárquicos, lo que supone la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de **incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten en relación con los procesos técnicos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.**

Incluye la **política preventiva, estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para la realización de las tareas de prevención** en los términos establecidos reglamentariamente.

Asimismo, los respectivos **procedimientos y cauces de comunicación entre los niveles jerárquicos, las características de los centros relevantes en materia de prevención de riesgos laborales, los objetivos y metas que se pretenden alcanzar y los recursos con los que se cuenta a tal efecto.**

**Se constituye con objeto de establecer las pautas para garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.** Desarrolla las acciones y los criterios de actuación **para la integración de la actividad preventiva en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias.**

**La revisión anual del Plan de Prevención será realizada por el Servicio de Prevención y para su aprobación (de la revisión), en el primer trimestre del año, deberá contarse con la participación de los/as delegados/as de prevención** en el marco de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos. De igual modo se procederá cuando las circunstancias hagan precisa su revisión antes de esos plazos.

El **Plan de Prevención define las responsabilidades y funciones en materia de prevención de riesgos laborales** para la integración de la actividad preventiva en el Ayuntamiento y sus organismos autónomos, por lo que resulta imprescindible incrementar la cultura preventiva de la plantilla, por tanto, en los procesos de promoción interna, de acuerdo con lo dispuesto en sus Bases Generales, se valorará positivamente cualquier acreditación oficial, conocimiento o experiencia

demostrable en prevención de riesgos laborales.

**El Plan de Prevención vigente en cada momento se incorporará como Anexo al presente Acuerdo de Condiciones comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.**

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse. **En aquellos centros y puestos de trabajo donde el riesgo no se pueda evitar, se realizarán evaluaciones iniciales de riesgos**, incluyendo los psicosociales, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

Se realizarán aquellas **medidas preventivas necesarias para la desaparición o reducción máxima de todos los riesgos en el trabajo**, incluyendo los psicosociales, actuando con un enfoque global de bienestar y salud laboral.

**Se deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores y trabajadoras que deban desempeñarlos.**

**Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.**

**La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido, y en cualquier caso, cuando determine la normativa vigente.**

**Si el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, se deberá elaborar una planificación de la actividad preventiva con objeto de eliminar o controlar dichos riesgos**, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores/as expuestos. La planificación habrá de incluir qué hay que hacer, quien debe hacerlo, cuando debe hacerse y cómo se controlará lo que se ha hecho.

● **Instrumentos de control.**

**El sistema de prevención del Ayuntamiento de Madrid será sometido cada cuatro años a control mediante auditorías o evaluaciones**, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa vigente en relación **a su realización cada dos años en actividades especialmente peligrosas** (trabajos con exposición a radiaciones ionizantes, a agentes tóxicos y muy tóxicos, actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo, trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, etc.)

Sin perjuicio de lo anterior y con el objetivo de conocer la implantación del sistema de prevención en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., el Servicio de Prevención desarrollará dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., los instrumentos necesarios para que, desde la integración y participación efectiva de la prevención por todos y cada uno de los órganos y unidades del Ayuntamiento y sus organismos autónomos de acuerdo con sus competencias, se puedan evaluar, verificar y comprobar:

- La adecuada integración de la prevención en los diferentes niveles jerárquicos de cada una de las Áreas, Distritos y Organismos Autónomos.
- Las evaluaciones iniciales de riesgos,
- La eficacia de las medidas preventivas adoptadas como consecuencia del resultado de las evaluaciones de riesgos realizadas y de la planificación de la actividad preventiva para el control de riesgos.
- El nivel de implantación y de eficacia de las acciones realizadas en relación con las medidas de emergencia.
- Que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajustan a lo dispuesto en la normativa vigente.

Los resultados de estas actuaciones, serán remitidos al Servicio de Prevención para su

inclusión en un informe que será elevado anualmente al Comité de Seguridad y Salud para su consideración y adopción de las medidas necesarias que corrijan las deficiencias detectadas y mejoren la calidad y eficiencia del sistema de prevención.

### 3.3. REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (ARTÍCULO 48)

Corresponde a las **representaciones del personal** al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, **la defensa de los intereses de dichos/as empleados/as en materia de prevención de riesgos en el trabajo**, en los términos establecidos en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, **lo que se llevará a efecto a través de los/las Delegados/as de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud.**

1. **LOS/AS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN son los/as representantes de los/as empleados/as municipales con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales**, correspondiéndoles las competencias y facultades previstas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales. Entre otras cuestiones les atribuye la Ley 31/1995 en su Capítulo V, funciones de **consulta y participación de los/as trabajadores/as**, por lo que cualquier protocolo, procedimiento, instrucción operativa, método de trabajo o documento cuyo contenido afecte a la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, deberá ser presentado y consultado en el Comité de Seguridad y Salud o en su Comisión Permanente.

2. El **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD** es el órgano **único, paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración municipal - Ayuntamiento y Organismos Autónomos- en materia de prevención de riesgos laborales.**

El Comité de Seguridad y Salud estará formado:

- de una parte, por **quince Delegados/as de Prevención** designados proporcionalmente entre quienes ostenten esta condición y, de otra,
- **por igual número(quince) de representantes de la Administración.**
- La presidencia del Comité recaerá en la figura encargada de establecer la política general de prevención o persona en quien delegue, nombrándose un/a secretaria/o.

El Comité de Seguridad y Salud podrá constituir **grupos de trabajo** sobre problemas específicos en Salud Laboral y/o hacer el seguimiento, en todos los casos en que así lo decida.

El Comité definirá los objetivos y funciones de estos grupos de trabajo, la duración, que será limitada en el tiempo y prorrogable en función de los objetivos, y determinará en el momento de su constitución el número de miembros de los mismos, siempre en relación con los objetivos, problemas y/o trabajos para los que se constituyan. Estos grupos deberán elevar informe de conclusiones y medidas a adoptar sobre la materia concreta para la que fueron constituidos.

3. **En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar con voz pero sin voto hasta un máximo de dos Asesores/as por cada una de las Organizaciones Sindicales representadas en el mismo y los/as responsables técnicos/as de prevención de la Administración, que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.**

En las mismas condiciones podrán participar asesores/as designados/as libremente por las organizaciones sindicales representadas en el Comité (hasta un máximo de dos por organización) que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos/as de prevención ajenos a la Administración municipal, todo ello, **siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.**

Todos ellos participaran bajo las siguientes condiciones:

- Guardar el debido respeto a todos los miembros de este Órgano. Observar la máxima discreción y confidencialidad sobre los datos y situaciones personales allí tratadas, comprometiéndose a no divulgarlas.
- No percibirán ninguna retribución por su asistencia a los Comités de Seguridad y Salud.

Corresponden al Comité de Seguridad y Salud las competencias y facultades establecidas en las

disposiciones vigentes sobre prevención de riesgos laborales, así como en su propio Reglamento de funcionamiento. El Comité recibirá la información necesaria para el seguimiento y control de la ejecución de las actuaciones comprometidas en su seno.

**4. Los/as Delegados/as de Prevención, como representantes de la plantilla municipal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, no serán necesariamente designados/as entre los/as representantes del personal con presencia en los distintos órganos de representación (Comités de Empresa y Juntas de Personal).**

El número total de Delegados/as de Prevención que se designará, bien por los órganos de representación unitaria del personal funcionario y laboral, de entre sus miembros, bien por las Organizaciones Sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria conforme a lo establecido en el párrafo anterior, será, el que sigue:

<b>Ayuntamiento de Madrid</b>	<b>56</b>
<b>Agencia para el Empleo</b>	<b>4</b>
<b>Agencia Tributaria</b>	<b>7</b>
<b>Informática Ayuntamiento de Madrid</b>	<b>6</b>
<b>Agencia de Actividades:</b>	<b>3</b>
<b>Madrid Salud:</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL:</b>	<b>83</b>

Sin perjuicio de lo anterior, el número de Delegados/as de Prevención se establecerá en el número que permita la legislación vigente en cada momento.

5. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se elaborará un **Registro de los/las Delegados de Prevención designados**. Este Registro respetará la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal. Por conducto de la Secretaría del Comité se trasladará a los diferentes órganos gestores la información sobre la identidad de los/as Delegados/as de Prevención, con el fin de que les faciliten la información, visitas y documentación por ellos interesada en el legítimo ejercicio de su función

#### ● **Garantías de los Delegados/as de Prevención:**

El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desarrollo de sus funciones será **considerado como de ejercicio de funciones de representación** a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante, con el fin de garantizar adecuadamente la compatibilidad de las tareas de representación general, con las específicas en materia de prevención, **cada Delegado/a de Prevención disfrutará de un crédito horario retribuido de 40 horas mensuales**, para el desarrollo de las funciones que como tal tiene atribuidas, complementario y adicional al que pudiera corresponderle, si la tuviere, en su condición de representante unitario o sindical.

La utilización del crédito horario por los Delegados/as de Prevención será comunicada a los órganos encargados de la gestión y seguimiento del mismo siempre que sea posible, con una antelación mínima adecuada y suficiente.

Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito de horas mensuales que les corresponde, el correspondiente a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud de los que forme parte u otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La **formación de Delegados/as de Prevención** será gestionada directamente por los organismos encargados de gestionar la formación de los/as empleados/as municipales, en coordinación o a través del Servicio de Prevención y mediante conciertos, en su caso, con organismos o entidades especializadas en la materia. **El tiempo dedicado a esta formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.**

El Plan de Formación contemplará acciones formativas específicas en esta materia, dirigidas a los/as Delegados/as de Prevención, garantizando una oferta formativa suficiente para que todos los/as delegados/as de prevención cuenten con la formación básica. Esta formación será

independiente y diferenciada de la que se contempla en el Plan de Formación para el desarrollo de la carrera profesional de los/as delegados/as.

De forma progresiva durante la vigencia del presente Acuerdo-Convenio, **se tenderá a que la oferta formativa amplíe el número de horas de las acciones de formación básica hasta las 60 horas.**

Al no existir prohibición expresa o incompatibilidad, **el desempeño de funciones como recurso preventivo del/de la delegado/a de prevención, al poder generarse un conflicto de intereses por la coincidencia en una misma persona de ambas funciones y actividades, sólo se dará en situaciones excepcionales, imprevistas o de fuerza mayor que requieran urgentemente la presencia de un recurso preventivo, siendo el/la delegado/a de prevención el único que cuenta con la formación necesaria,** siendo la asignación temporal, excepcional y limitada.

### 3.4. ADAPTACIONES DE PUESTO Y MOVILIDAD POR MOTIVOS DE SALUD (ARTÍCULO 49)

1. A solicitud del/de la empleado/a municipal afectado/a o del órgano administrativo responsable correspondiente, la Administración facilitará la **adaptación del puesto de trabajo al personal que, por motivos de salud que, no alcanzando los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo.**

La adaptación tenderá a facilitar el desempeño, adecuando las condiciones de trabajo a los concretos problemas de salud dictaminados por el Servicio de Prevención, bien a petición del propio empleado/a, bien a propuesta de su Servicio.

Con el objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, **se facilitará la adaptación de las condiciones, del tiempo o del turno de trabajo o, en su caso, el cambio temporal de funciones caso de no resultar posibles tales adaptaciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención.**

2. **En los supuestos de inviabilidad de la adaptación a que se refiere el número anterior, previa solicitud del/de la empleado/a municipal afectado o del servicio correspondiente, deberá adscribir al/la empleado/a municipal a otro puesto de trabajo por motivos de salud.**

El traslado se producirá a puesto adecuado a las circunstancias concretas de salud del/de la empleado/a, y estará condicionado a que exista puesto vacante, **dotado presupuestariamente, equivalente al puesto de origen. De no existir puesto vacante y dotado de igual grupo, nivel y retribuciones, se comunicará al/a la solicitante por si estuviera interesado en el traslado provisional a un puesto inferior sin merma de retribuciones.**

La adscripción tendrá carácter definitivo **cuando el/la empleado/a municipal ocupara con tal carácter su puesto de origen** y, en este supuesto, **el/la empleado/a municipal deberá permanecer dos años en el nuevo puesto.** En cualquier caso, el/ la empleado/a deberá reunir los requisitos previstos para el desempeño del puesto.

3. En todas las actuaciones encaminadas a la adaptación o movilidad del puesto de trabajo por motivos de salud, se procederá conforme a lo establecido en el ***Procedimiento para la adaptación o movilidad de los/las empleados/as municipales por motivos de salud***, elaborado al efecto.

Este Procedimiento se negociará en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos antes del **último trimestre del año 2019**; hasta entonces seguirá aplicándose el vigente "Procedimiento de adaptación o movilidad por motivos de salud de los/las trabajadores/as municipales".

Asimismo, el ámbito de aplicación del citado procedimiento, se extenderá a todos/as los/as empleados/as municipales, definidos en el mismo.

En los supuestos de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, la Administración facilitará la formación necesaria para el desempeño del nuevo puesto, en caso de ser necesario.

4. El Servicio de Prevención elaborará un **PROTOCOLO DE ACOGIDA** que contemple las pautas básicas que en materia de seguridad y salud rigen **en el nuevo Centro de Trabajo** para posibilitar una satisfactoria incorporación de las/os nuevas/os trabajadoras/es municipales.



### 3.5. PLANES DE AUTOPROTECCIÓN (ARTÍCULO 51)

En cumplimiento del art. 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Administración implantará **Planes de Autoprotección o Medidas de Emergencia** que permitan adoptar medidas en materia de **lucha contra incendios, evacuación de trabajadores/as y usuarios/as, primeros auxilios y otras medidas de seguridad, incluidas las de coordinación de actividades**, teniendo en cuenta las características de sus Centros de Trabajo y las diferentes actividades realizadas en ellos.

Se designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas y se comprobará periódicamente su correcto funcionamiento, con la **periodicidad mínima que fije el propio Plan**, y **al menos, una vez al año**.