

1. ¿Qué es un recurso preventivo?

Es recurso preventivo una o varias personas designadas por la empresa, con formación y capacidad adecuada, que dispone de los medios y recursos necesarios, y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran:

1. Una o varias personas, debiendo ser suficientes en número para sus funciones.
2. Designados por la empresa, no por los trabajadores.
3. Dispone formación y capacidad adecuada.
4. Se le facilitan medios y recursos.

Se trata de una medida **COMPLEMENTARIA**, es decir, que **NO PUEDE SUSTITUIR** medidas preventivas, es un "añadido".



2. ¿Qué empresas están obligadas a designar o asignar recursos preventivos?

La presencia de recurso preventivo será preceptiva cuando se dé alguno de los tres supuestos enunciados en el artículo 32 bis de la LPRL, desarrollados por el RD. 604/2006, e incorporados como artículo 22 bis en el RD. 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP): (TRES SUPUESTOS)

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso 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.
- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- 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.

3. ¿Quién y cómo puede ser designado como recurso preventivo?

La designación o asignación debería realizarse por escrito. Pueden ser asignados como recurso preventivo:

- Personas que pueden ser designadas, según el artículo 32 bis 2 de la LPRL: Uno o varios trabajadores designados de la empresa (entendiendo por tal la figura a la que se refiere el artículo 30 de la LPRL). Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa. Uno o varios miembros del servicio o servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.
- Trabajadores asignados. El empresario podrá asignar también la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa, aunque no formen parte del servicio de prevención propio ni sean trabajadores designados.

4. ¿Es obligatorio aceptar el nombramiento?

Dos supuestos:

- Si es un trabajador del Servicio de Prevención Propio o un trabajador designado, SE DEBE ACEPTAR el nombramiento.
- Cuando es un trabajador al que se le asigna la presencia, deberá valorarse por la Autoridad Laboral.



5. ¿Qué funciones tiene el recurso preventivo?



Apartado 4 del artículo 22 bis del RSP:

a) 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. Esta vigilancia incluirá:

- Comprobar la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación.
- La adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de recursos preventivos.

b) Si, como resultado de la vigilancia, se observase un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

- Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

6. Responsabilidad del Empresario en materia de recursos preventivos:

Remisión a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social:



- a) La falta de presencia de los recursos preventivos, cuando ello sea preceptivo, o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia se tipifica como infracción grave según el artículo 12.15.b) del TRLISOS. Si se trata de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales se tipifica como infracción muy grave (artículo 13.8.b) del TRLISOS).
- b) No dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, se tipifica como infracción grave (artículo 12.15.a) del TRLISOS).
- c) No contemplar los riesgos que pueden verse agravados o modificados o los trabajos que motivan la presencia en la evaluación de riesgos o en el plan de seguridad y salud se tipifican como infracción grave (artículos 12.1.b) y 12.23.a) del TRLISOS).
- d) Incumplir la obligación de contemplar en la planificación de la actividad preventiva la forma de llevar a cabo la presencia de recurso preventivo se tipifica como infracción grave (artículo 12.6 del TRLISOS).
- e) El incumplimiento de las obligaciones en materia de información a los trabajadores sobre quién es el recurso preventivo o las trabajadoras o trabajadores asignados se tipifica como infracción grave (artículo 12.8 del TRLISOS).

7. Responsabilidad jurídica del Recurso Preventivo:

No hay responsabilidad administrativa, si bien, existe responsabilidad civil o penal por aquellos supuestos de acciones u omisiones similares a la de cualquier otro sujeto en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

