

DELEGADOS/AS DE PREVENCION

PARTICIPACION EFICAZ

PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

- Evitar riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Adaptar el trabajo a la persona. *En particular a la concepción de los puestos de trabajo, elección de equipos y métodos para atenuar el trabajo monótono y repetitivo.*
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- Diseñar un trabajo SIN riesgos. (art. 15.1.a)
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. (art. 16.1)
- Planificar la prevención: *elaborar el Plan de Prevención*. (arts. 16.2 y 23.1)
- Asegurar la eficacia y actualidad del plan. (art. 14.2, 16.1 y 16.2)

El empresario previa consulta a los representantes del personal, y en función de la estructura y el tipo de riesgos elegirá la modalidad más adecuada para el desarrollo de las actividades preventivas de entre las siguientes:(art. 6 RD 1488/1998):

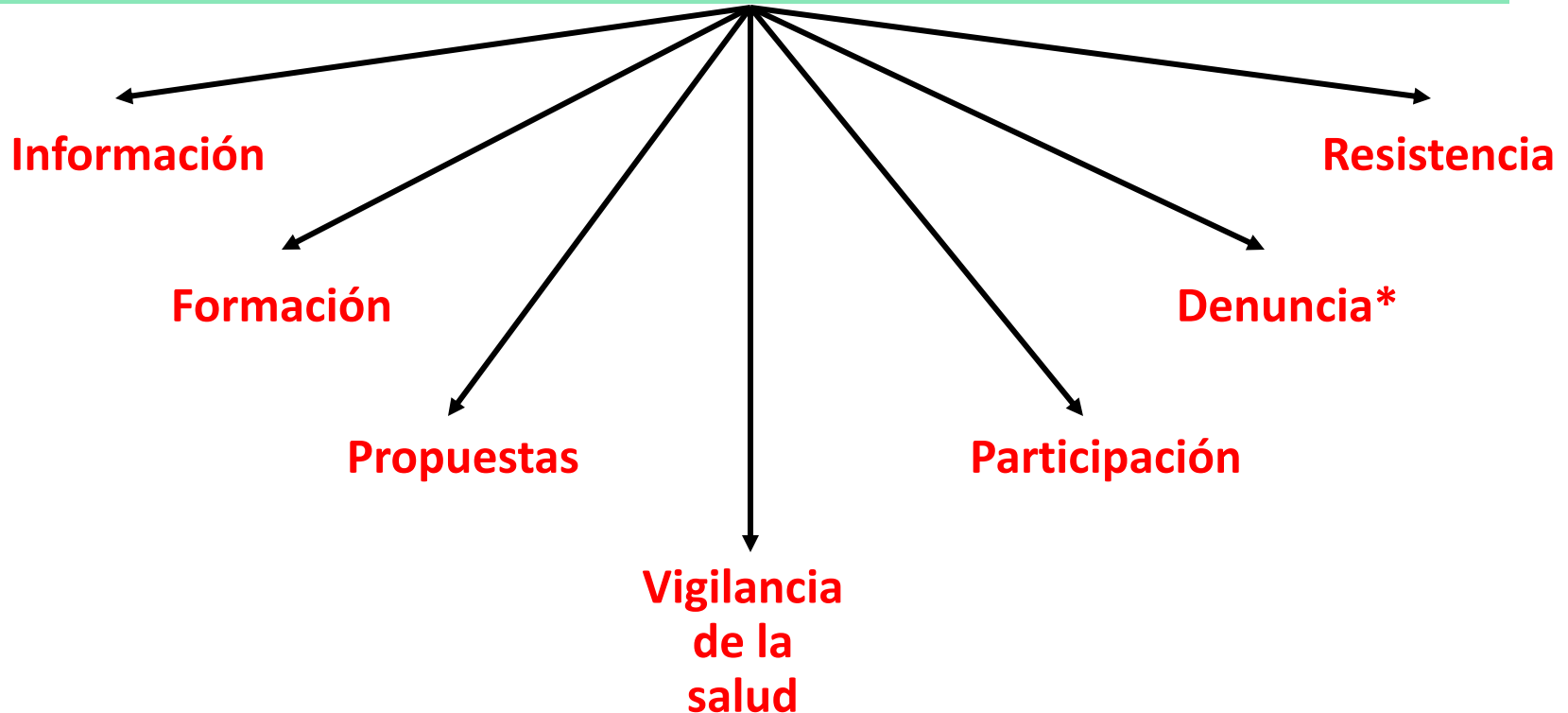
- Constituir un servicio de prevención propio.
- Designar uno o varios trabajadores.
- Recurrir a un servicio de prevención ajeno.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES/AS

- Usar adecuadamente las máquinas, herramientas, ... con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar los medios y equipos de protección.
- No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad.
- Informar al Delegado de Prevención, a su superior o al servicio de prevención de posibles riesgos.
- Contribuir al cumplimiento de lo establecido y cooperar con la administración.

TODOS los trabajadores/as son titulares del derecho de la salud con independencia del tipo de contrato o de su adscripción al sector público o privado

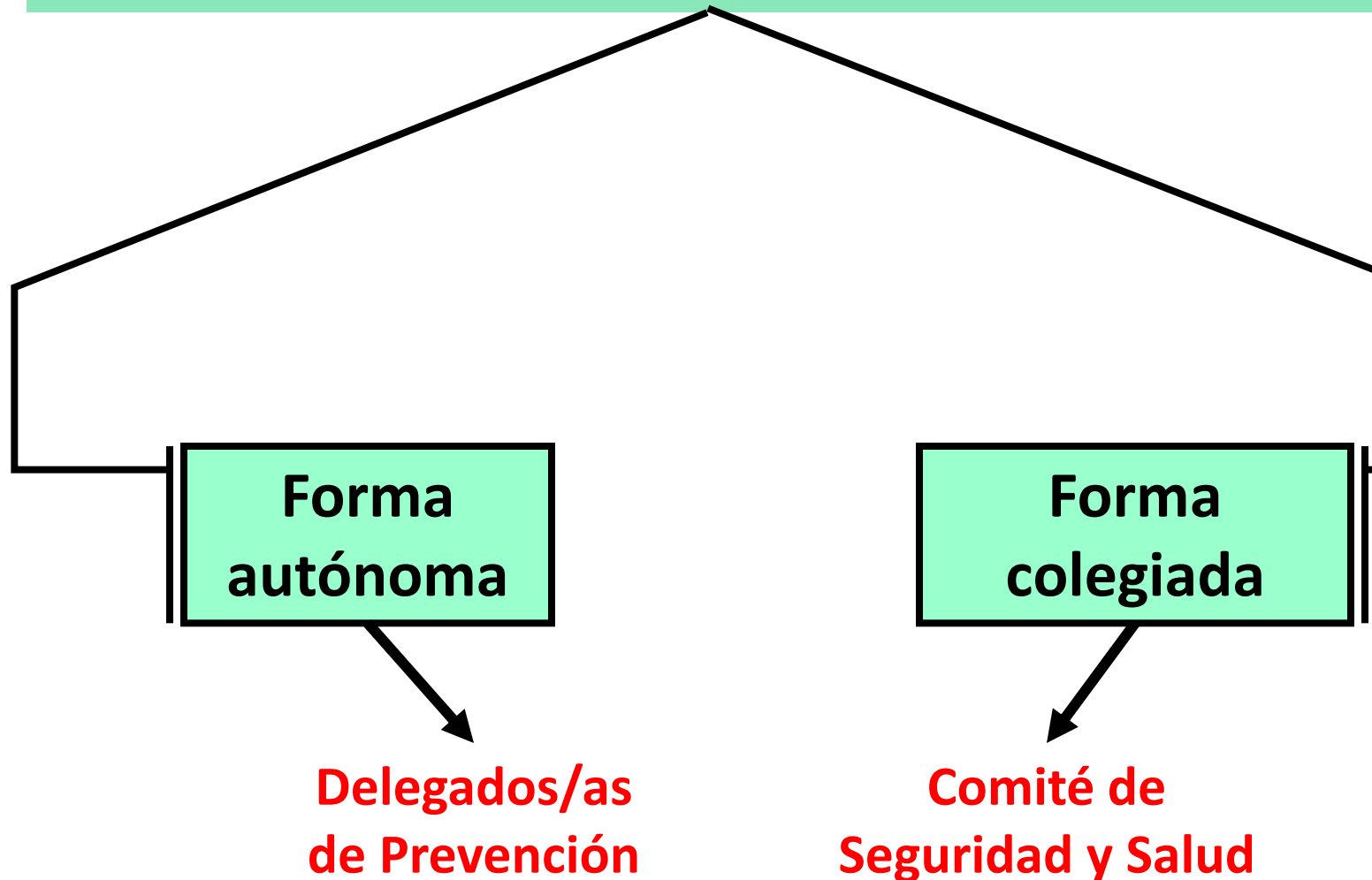
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES



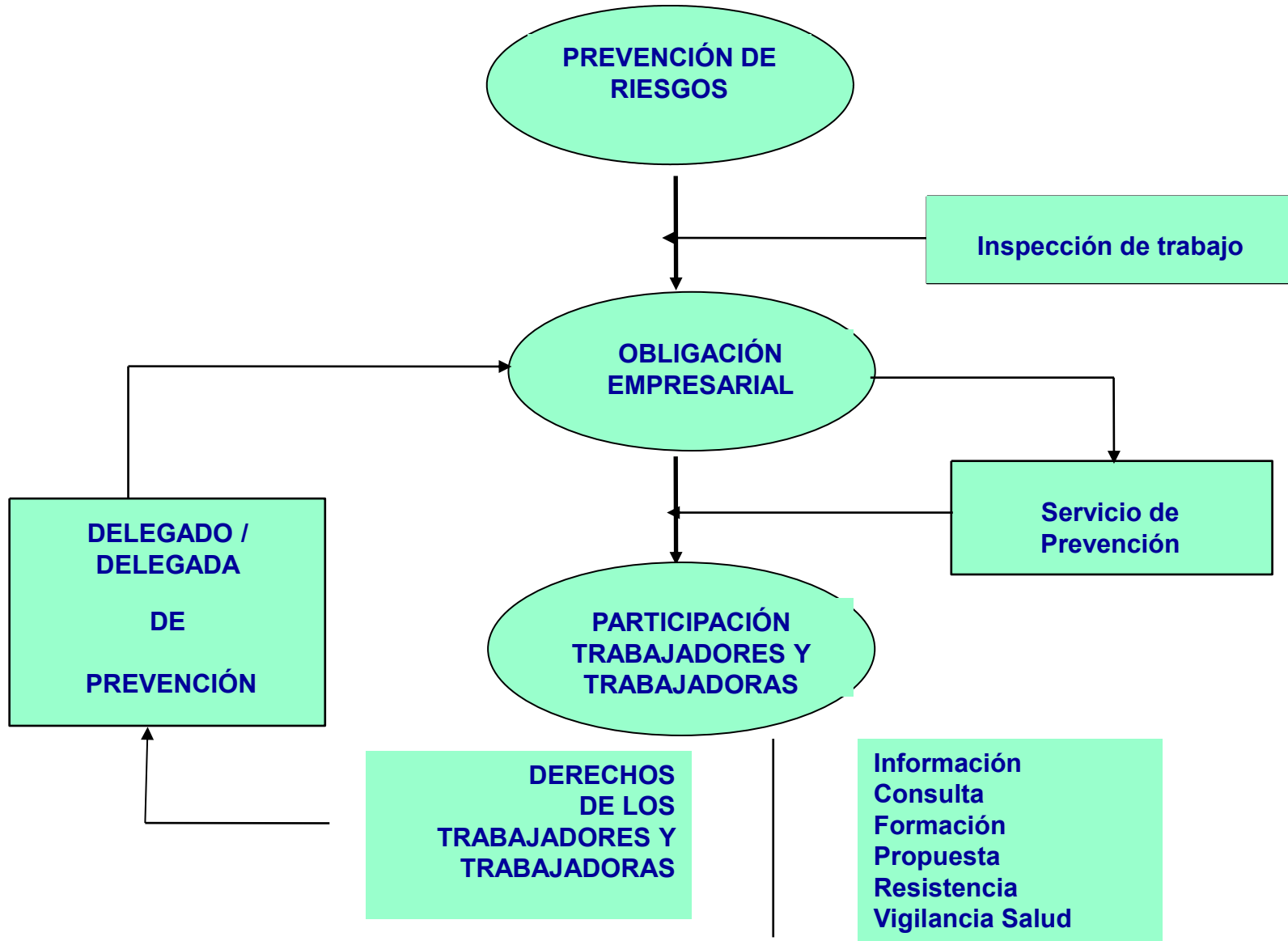
FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

- Teórico-práctica
- Suficiente y adecuada
- En el momento de la contratación, cuando se produzcan cambios en las funciones cuando cambien las tecnologías o los equipos de trabajo
- Centrada en el puesto de trabajo
- Adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos
- Repetirse periódicamente

PARTICIPACIÓN EN SALUD LABORAL



ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN



DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

- Representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención (art. 35.1).
- A través de ellos/as:
 - Derecho de participación.
 - Derecho de consulta (art. 36.1).
- Se eligen entre y por los Delegados/as de Personal y los/as miembros del Comité de Empresa (art. 35.2).

Hasta 49 trabajadores/as	1
de 50 a 100“	2
de 101 a 500“	3
de 501 a 1000“	4
de 1001 a 2000“	5
de 2001 a 3000“	6
de 3001 a 4000“	7
de 4001 a 5000“	8

GARANTÍAS Y RECURSOS

- Todas las garantías previstas para los representantes de los trabajadores/as.
- Horas sindicales.
 - Reuniones con el Comité de Salud y Seguridad.
 - Reuniones convocadas por el empresario/a.
 - Tiempo empleado en acompañar a técnicos/as.
 - Tiempo empleado en acompañar a la Inspección de Trabajo.
 - Investigación de las circunstancias que han producido daños a la salud de los trabajadores/as.
- Tiempo dedicado a la formación en salud laboral proporcionada por el empresario/a a los Delegados/as de Prevención.

TAREAS DEL DELEGADO/A

- Recoger y contrastar las opiniones de los trabajadores/as. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y formular observaciones.
- Acompañar a la Inspección de Trabajo cuando anuncie la visita.
- Tener acceso a la documentación sobre evaluación de riesgos.
- Comprobar sobre el terreno las condiciones de trabajo y proponer modificaciones. Hacer una estimación/valoración y discutir la Evaluación y el Plan de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 36 de la LRPL: Competencias y facultades de las/los Delegadas/os de Prevención

- **“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 previstas en el artículo 33 de la Ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 36 de la LRPL: Competencias y facultades de las/los Delegadas/os de Prevención

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos del artículo 40 de esta Ley, al personal de la Inspección 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 del artículo 22.4 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- 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, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Artículo 36 de la LRPL: Competencias y facultades de las/los Delegadas/os de Prevención

- 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.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo 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 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 artículo 21.3.

Artículo 36 de la LRPL: Competencias y facultades de las/los Delegadas/os de Prevención

Artículo 37 de la LPRL: Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención

- “1. 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:
- 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. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 37 de la LPRL: Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención

- d) Expresar 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 delegada/o de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación.
- El tiempo utilizado por éstas/os 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 el citado Estatuto.
- No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al 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 artículo

Artículo 40 de la LPRL: 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 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 hace¹⁹ referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como

Artículo 40 de la LPRL: Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- 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”.

Consulta y participación

- El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, (en adelante LPRL), establece la **consulta y la participación de las personas trabajadoras en materia preventiva** como parte de su derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Correlativamente a este derecho, está el **deber empresarial** para garantizar esa protección, de consultar a las/los trabajadoras/es y posibilitar su participación, expresada ésta en forma de propuestas al empresario/a tendentes a mejorar los niveles de protección existentes.
- Las personas trabajadoras son una importante fuente de información sobre aspectos mejorables en materia de prevención de riesgos laborales. Por ello, más allá de su consideración como un derecho/obligación, la consulta y participación ayuda a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y favorece su implicación y, por tanto, la integración de la prevención de riesgos laborales en toda la organización.

Participacion y consulta

- El artículo 1.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (en adelante RSP) establece que las/los trabajadoras/es y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley PRL.
- La participación incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la ley PRL.

Participación y consulta

- Las/los trabajadoras/es juegan un papel clave en la integración de la actuación preventiva, pues su conocimiento de las actividades que realizan es trascendental para que la empresa adopte las medidas de control más adecuadas. En consecuencia, la consulta y participación responderán plenamente a su finalidad prevista, no quedando limitadas al mero cumplimiento legislativo y promoviendo activamente la mejora de las condiciones de trabajo.
- **Tanto la participación como la consulta implican escuchar y tener en cuenta a la plantilla en la toma de decisiones sobre aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.** En relación con su amplitud, cabe distinguir las consultas que afectan a todos o la mayoría de los trabajadores (la elección de la modalidad de organización preventiva, por ejemplo) y las que afectan sólo a una unidad o incluso a un único trabajador (como la elección de un determinado equipo de protección).

Artículo 18 de la LPRL: 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 la plantilla 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

Artículo 18 de la LPRL: Información, consulta y participación de los trabajadores

- 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 la plantilla 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.
- 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 33 de la LPRL: Consulta con los trabajadores/as

- “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.

La información

- a) ¿Habéis recibido alguna vez copia, por parte de la empresa, de las informaciones que se relacionan a continuación?
- b) ¿A petición de los/as DP o por iniciativa de la empresa?
- c) ¿Quién elabora la información y para qué se utiliza?
- d) ¿Por qué crees que es importante que dispongas de esta información?
- e) ¿Para qué pueden serte útiles cada una de ellas?

1. La evaluación de riesgos laborales _____ ☐
2. Notificación sobre nuevas sustancias, maquinaria o cambios tecnológicos _____ ☐
3. Las medidas y actividades de protección y prevención de los riesgos laborales _____ ☐
4. Información sobre medios de protección colectivos o personales _____ ☐
5. Las medidas de emergencia _____ ☐
6. Los resultados de los controles periódicos sobre condiciones de trabajo y actividad, mediciones y evaluaciones de riesgos _____ ☐
7. El control del estado de salud de los trabajadores con las conclusiones de los reconocimientos relacionados con la aptitud del trabajador para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo _____ ☐
8. Las mejoras y medidas de protección en relación con los datos del punto anterior _____ ☐
9. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales _____ ☐
10. Parte oficial de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional _____ ☐
11. Relación mensual de accidentes de trabajo sin baja médica _____ ☐
12. Informe de investigación de accidentes de trabajo _____ ☐
13. Comunicaciones internas de accidentes de trabajo _____ ☐
14. Estadísticas de accidentes y/o enfermedades profesionales _____ ☐
15. Conclusiones derivadas de la vigilancia de la salud e informaciones colectivas sobre los daños a la salud existentes en una empresa _____ ☐
16. Informaciones obtenidas por la empresa, entregadas por las personas a quienes se les han encargado actividades de protección y prevención _____ ☐
17. Información de los proveedores de maquinaria, productos químicos, etc. _____ ☐
18. Informaciones derivadas de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores: por ejemplo, Inspección de Trabajo _____ ☐
19. Copia de reglamentos y otras normativas legales _____ ☐
20. Información sobre coordinación empresarial _____ ☐
21. Otras informaciones pertinentes: _____ ☐
 - a) _____ ☐
 - b) _____ ☐

Cartas y formularios

[https://www.saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com/saludlaboral/
cartas-y-formularios](https://www.saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com/saludlaboral/cartas-y-formularios)

Secuencia operativa de cómo plantear la acción sindical en problemas de salud laboral:

DEFINIR EL PROBLEMA Para abordar un problema de salud laboral de un modo sistemático, lo primero es definir el problema: de qué se trata y cuáles son las circunstancias que lo rodean.

HABLAR CON LOS AFECTADOS/AS Los propios trabajadores y trabajadoras conocen el problema y tienen el derecho a hablar en primera persona sobre lo que les ocurre y a asegurarse que sus puntos de vista se tienen en cuenta.

RECOPILAR INFORMACIÓN Los derechos de información están para usarlos. Debemos exigir la información necesaria a la empresa para hacernos una idea de las dimensiones del problema.

También debemos recopilar informaciones técnicas o legales o solicitar asesoramiento externo a la empresa.

INSPECCIONAR EL LUGAR DE TRABAJO La visita al lugar de trabajo nos permite comprobar sobre el terreno las condiciones concretas en que se genera el riesgo.

IMPLICAR A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Hay que buscar las formas de participación adecuadas en cada momento. Informando a los trabajadores y trabajadoras de todo lo averiguado y consiguiendo que se interesen por el problema y que aprueben las propuestas de solución.

PROPONER SOLUCIONES Con toda la información obtenida estamos en condiciones de proponer medidas para solucionar el problema.

NEGOCIAR

La prevención siempre acaba siendo objeto de negociación y será resultado del compromiso alcanzado. Por ello es conveniente prepararla bien con buenos argumentos y el mayor apoyo documental posible.

HACER SEGUIMIENTO

Tan importante es plantear los problemas, proponer mejoras y llegar a acuerdos sobre medidas como asegurarse que se ponen en práctica y dan resultados positivos.

Hay que vigilar los plazos, comprobar la aplicación de las medidas y controlar su eficacia.



GOBIERNO DE ARAGÓN
Departamento de Economía,
Industria y Empleo

**COMUNICACIÓN DE DESIGNACIÓN DE
DELEGADOS DE PREVENCIÓN
ANEXO I**

Alta
Modificaciones

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

N.I.F. _____ Nombre o Razón Social _____

Código Cuenta Cotización _____ Dirección _____

Provincia _____ Localidad _____ Código Postal _____ Teléfono _____

Actividad económica principal del Centro _____

Código CNAE _____ Convenio _____ Nº total trabajadores _____

¿Existe Comité de Seguridad y Salud? ☐ SI ☐ NO ☐ No aplicable

DATOS DE LA EMPRESA (Si son diferentes al centro de trabajo)

N.I.F. _____ Nombre o Razón Social _____

Código Cuenta Cotización _____ Dirección _____

Provincia _____ Localidad _____ Código Postal _____ Teléfono _____

Actividad económica principal del Centro _____

Código CNAE _____ Nº de centros de trabajo en Aragón _____ Otras CCAA _____ Nº total trabajadores _____

OTROS DATOS

Tipo de empresa: Privada ☐ Pública ☐

Tipo de Administración Pública: Local ☐ Autonómica ☐ Estatal ☐

Modelo de Gestión de la Prevención

Asunción Personal Empresario ☐ Trabajador Designado ☐

Servicio Prevención Propio ☐ Servicio Prevención Mancomunado ☐

Servicio Prevención Ajeno ☐ Nombre Servicio Prevención Ajeno _____

DATOS DE LAS ÚLTIMAS ELECCIONES SINDICALES

Últimas elecciones: Fecha _____ Nº acta electoral _____ Sin proceso electoral ☐

El abajo firmante certifica la veracidad de los datos referidos a la designación de Delegados de Prevención

N.I.F. _____ D/Dª _____

Representante de la Empresa	Trabajador designado como DP	Firma:
Representante de los trabajadores	Representante Sindical	

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Dirección General Trabajo del Departamento de Economía, Industria y Empleo le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento y demás que se adjuntan van a ser incorporados para su tratamiento en un fichero automatizado. Asimismo, se le informa que la recogida y tratamiento de dichos datos tienen como finalidad facilitar las funciones como representantes de los trabajadores y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud en materia de prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito a la Dirección General de Trabajo, como Órgano Administrativo responsable del fichero.

LUGAR, FECHA Y FIRMA

En _____, a _____ de _____ de _____

La empresa queda enterada de la designación de Delegados de Prevención

N.I.F. _____ D/Dª _____

En calidad de _____

Firma:

ÓRGANO, CENTRO O UNIDAD ADMINISTRATIVA A LA QUE SE DIRIGE

Este impreso, una vez cumplimentado, se presentará por triplicado al Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA)

Las mejores bazas del DP

CEREBRO

Para realizar con imaginación y eficacia tus funciones

OIDOS

Para escuchar las quejas de los compañeros

NARIZ

Para oler los olores fétidos que son la advertencia de peligros, y para meterla donde el empresario no quiere que la metas

OJOS

Para reconocer los peligros y las condiciones inadecuadas de trabajo

BOCA

Para defender vigorosamente el punto de vista de los trabajadores

ESTÓMAGO

Para saber lo que es bueno y lo que es malo para los trabajadores. Para tener la fortaleza de conseguir que se corrijan los peligros



¡TU AS EN LA MANGA ERES TÚ!

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD



PARITARIO:

Compuesto por los Delegados/as de Prevención y por representantes de los empresarios/as en un nº. igual (art. 38.2)

Se reúne **trimestralmente** y a petición de las partes. (art. 38.2)

Tiene **normas** de funcionamiento **propias**.

FUNCIONES Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1. **Participar** en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de prevención.
2. **Discutir** los proyectos en materia de organización.
3. **Promover iniciativas** de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
4. **Informar** la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
5. **Visitar** el centro de trabajo.
6. **Acceder** a toda la información y documentación necesarias.
7. **Analizar daños, valorar** causas y proponer medidas preventivas.

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

INSTRUMENTO	UTILIDAD
Plan de prevención	Definición de estructura organizativa , responsabilidades, procedimientos. dotación de recursos
Evaluación de riesgos	Actividad de investigación para conocer los riesgos y su magnitud
Planificación de la actuación preventiva	Conjunto de actuaciones a realizar para reducir / controlar el riesgos
Vigilancia de la salud	Conjunto de actuaciones para verificar que las condiciones de trabajo no están perjudicando la salud de los trabajadores/as .
Formación	Dotar a los miembros de la empresa de las capacidades necesarias para actuar en materia preventiva.



secretariasaludlaboral@aragon.ccoo.es



@saludccooaragon



@SaludCCOOAragon



@saludccooaragon

<https://www.saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com/>

GRACIAS POR TU VUESTRA ATENCIÓN