

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.



CAPÍTULO XI.
Situaciones de personal

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Situaciones del personal

- **Servicio activo.**
- **Servicios especiales.**
- **Servicios bajo otro régimen jurídico.**
- **Excedencia por servicios en sector público.**
- **Excedencia voluntaria.**
- **Excedencia temporal.**
- **Suspensión de funciones.**

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art. 63: Servicio activo:

- **Cuando preste los servicios correspondientes a su nombramiento**
 - Comisión de servicios, vacaciones, permisos, baja laboral.

Art. 64: Servicios especiales:

- **Cuando se acceda a una plaza de formación sanitaria especializada mediante residencia.**
- **Cuando se acceda a puesto directivo de la Administración pública.**
- **Personal autorizado para prestar servicios con ONG en programas de cooperación.**
 - Derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera.
 - Reserva de la plaza de origen.
 - Derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art. 65: Servicios bajo otro régimen jurídico:

- Quienes acepten la oferta de cambio de su relación de empleo que efectúen los servicios de salud al personal estatutario.**
 - Derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad.
 - Derecho a la reincorporación, en los tres primeros años, al servicio activo en la misma categoría y área de salud.
 - Derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera.

Art. 65bis: Servicios de Gestión clínica:

Personal estatutario fijo que acepte voluntariamente el cambio en su relación de empleo que se le oferte por los servicios de salud.

- Derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad.
- Reserva de plaza de origen.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art. 66: Excedencia por prestar servicios en el sector público:

- Cuando se presten servicios en otra categoría de personal estatutario, funcionario o laboral en las administraciones públicas.**
- Cuando presten servicios en organismos públicos y no les corresponda quedar en otra situación.**
 - No devengará retribuciones en esta situación.
 - Derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art. 67: Excedencia voluntaria:

- **Podrá concederse excedencia voluntaria al personal estatutario cuando lo solicite por interés particular. (5 años de servicios previos efectivos).**
 - **Mínimo 2 años permanencia.**
- **Se concederá excedencia voluntaria por agrupación familiar al personal estatutario cuyo cónyuge resida en otra localidad fuera del ámbito del nombramiento del interesado por desempeñar empleo público en cualquier Administración.**
- **Procederá declarar excedencia voluntaria cuando agotada cualquier situación distinta de la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido.**
 - **Mínimo 2 años permanencia.**

EXCEDENCIA TEMPORAL

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Movilidad Personal Investigador.

El personal investigador (fijo) de centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con éste con una antigüedad mínima de cinco años podrá ser declarado en situación de **excedencia temporal** para incorporarse al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación

- Subordinada a las necesidades del servicio.
- No superior a 5 años.
- Para nueva excedencia temporal: 2 años tras reingreso al servicio activo.
- No remuneraciones por puesto de procedencia.
- Reserva de plaza.
- Si finalizado plazo no solicita reingreso al servicio activo: excedencia V. de oficio

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art.68: Suspensión de funciones:

- **El personal en esta situación quedará privado del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición.**
- **La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia por causa criminal o de sanción disciplinaria.**
- **La suspensión firme determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.**
- **La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.**
- **El personal declarado en esta situación no podrá prestar servicios en ninguna Administración pública ni en los organismos públicos durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.**

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.



CAPÍTULO XII.
Régimen disciplinario.

Régimen disciplinario sanidad

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art.70: Responsabilidad disciplinaria:

- **El personal incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa.**

Art. 71: Principios de la potestad disciplinaria:

- **El régimen disciplinario responderá a los principios de tipicidad, eficacia y proporcionalidad.**
- **Los órganos competentes de cada servicio de salud ejercerán la potestad disciplinaria.**
- **Las sanciones que se impongan tendrán validez y eficacia en todos los servicios de salud.**



ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art. 71: Principios de la potestad disciplinaria (cont.)

- Cuando de la instrucción de un expediente disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación y se pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.
- Sólo podrán sancionarse las acciones u omisiones que en el momento de producirse, constituyan infracción disciplinaria.



ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art. 72: clases y prescripción de las faltas:

Clases de faltas: muy graves, graves o leves.



➤ **Faltas muy graves:**

- **Incumplimiento del deber de respeto a la Constitución o al Estatuto de Autonomía.**
- **Abandono del servicio.**
- **El quebranto de la debida reserva.**
- **El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios.**
- ...

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

➤ Faltas graves:

- **Falta de obediencia a los superiores.**
- **Abuso de autoridad.**
- **La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.**
- **Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable.**
- **...**

➤ Faltas leves:

- **La falta de asistencia injustificada.**
- **La Incorrección con los superiores.**
- **El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones cuando no afecte a los servicios de salud, Administración o usuarios.**
- **.....**

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

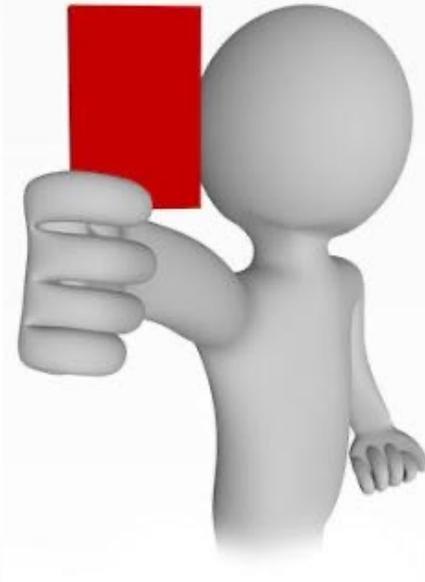
- ➔ **Las faltas muy graves prescribirán a los cuatro años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.**
- ➔ **El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido y se interrumpirá desde la notificación del acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario, volviendo a correr de nuevo si éste estuviera paralizado más de tres meses por causas no imputables al interesado.**

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art.73: Sanciones:

- **Separación del servicio.**
 - Comportará la pérdida de la condición de personal estatutario.
 - Faltas muy graves.

- **Traslado forzoso con cambio de localidad.**
 - Sin derecho a indemnización.
 - Con prohibición temporal de participar en procedimientos de movilidad para incorporarse a la localidad de procedencia hasta un máximo de cuatro años.
 - Faltas muy graves.



ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

- **Suspensión de funciones.**
 - Cuando se imponga por faltas muy graves no podrá superar los seis años ni será inferior a los dos años.
 - Si se impone por faltas graves no superará los dos años.
 - Si la suspensión no supera los seis meses, el interesado no perderá su destino.
- **Traslado forzoso a otra institución o centro sin cambio de localidad.**
 - Con prohibición temporal, hasta un máximo de dos años, de participar en procedimientos de movilidad para incorporarse al centro de procedencia.
 - Se impondrá por faltas graves.
- **Apercibimiento**
 - que será por escrito
 - sólo se impondrá por faltas leves.



ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art.73: Sanciones:

Prescripción:

- faltas muy graves prescribirán a los cuatro años.
- por faltas graves a los dos años
- faltas leves a los seis meses

Las sanciones disciplinarias firmes que se imponga al personal estatutario se anotarán en su expediente personal.

Estas anotaciones se cancelarán de oficio :

- Seis meses para la sanciones impuestas por faltas leves.
- Dos años para la sanciones impuestas por faltas graves.
- Cuatro años para las sanciones impuestas por faltas muy graves.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art.74: Procedimiento disciplinario.

- Para sancionar faltas muy graves o graves es necesario un procedimiento disciplinario (“expediente disciplinario”)
- Para sancionar faltas leves, no es necesario dicho procedimiento.

El procedimiento deberá garantizar al interesado los siguientes derechos:

- A la presunción de inocencia.
- A ser notificado del nombramiento de instructor y, en su caso, secretario, así como a recusar a los mismos.
- A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

**El procedimiento deberá garantizar al interesado los siguientes derechos:
(cont.)**

- **A formular alegaciones en cualquier fase del procedimiento.**
- **A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.**
- **A ser asesorado y asistido por los representantes sindicales.**
- **A actuar asistido de letrado.**



ASESORÍA LETRADA

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Medidas provisionales.

Como medida cautelar, y durante la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave o de un expediente judicial, podrá acordarse mediante resolución motivada la suspensión provisional de funciones del interesado.

- ✓ Si por expte disciplinario no podrá exceder de 6 meses.
- ✓ Percibirá las retribuciones básicas.
- ✓ Si el expediente finaliza con la sanción de separación del servicio o con la de suspensión de funciones, sus efectos se retrotraerán a la fecha de inicio de la suspensión provisional.
- ✓ Si el expediente no finaliza con sanción: se reincorporará al servicio activo y tendrá derecho a la percepción de las retribuciones dejadas de percibir.
- ✓ Procederá la declaración de la suspensión provisional, sin derecho a la percepción de retribuciones, con motivo de la tramitación de un procedimiento judicial y durante el tiempo que se extienda la prisión provisional

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.



CAPÍTULO XIII. Incompatibilidades

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art. 76: Régimen general:

- Será de aplicación el régimen de incompatibilidades establecido con carácter general para los funcionarios públicos. En relación al régimen de compatibilidad entre las funciones sanitarias y docentes, se estará a lo que establezca la legislación vigente.



Incompatibilidad funcionarios

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Art. 77: Normas específicas:

- **Será compatible el disfrute de becas y ayudas de ampliación de estudios de programas oficiales de formación y perfeccionamiento.**
- **La percepción de pensión de jubilación será compatible con la situación de personal emérito.**
- **Las retribuciones, sumadas a la pensión de jubilación no podrán superar las retribuciones que el interesado percibía antes de su jubilación.**
- **La percepción de pensión de jubilación parcial será compatible con las retribuciones derivadas de una actividad a tiempo parcial.**

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

A 3D illustration of several stylized human figures in a meeting. One figure is red, one is blue, and several are white. They are seated around a table, with some holding documents or laptops, suggesting a collaborative work environment.

**CAPÍTULO XIV. Representación,
participación y negociación
colectiva.**

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Artículo 78. Criterios generales.

Resultarán de aplicación al personal estatutario, en materia de representación, participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de trabajo, las normas generales contenidas en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y de participación del personal al servicio de las Administraciones públicas,



ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Artículo 79. Mesas sectoriales de negociación.

1. La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal estatutario de los servicios de salud se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales.
2. En el ámbito de **cada servicio de salud** se constituirá **una mesa sectorial de negociación**, en la que estarán presentes los representantes de la correspondiente Administración pública o servicio de salud y las organizaciones sindicales más representativas en el nivel estatal y de la comunidad autónoma, así como las que hayan obtenido el 10 por ciento o más de los representantes en la elecciones para delegados y juntas de personal en el servicio de salud.



ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

Artículo 80. Pactos y acuerdos.

- 1. En el seno de las mesas de negociación, los representantes de la Administración o servicio de salud y los representantes de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos.**
- 2. Deberán ser objeto de negociación las siguientes materias:**
 - a) La determinación y aplicación de las retribuciones del personal estatutario.**
 - b) Los planes y fondos de formación.**
 - c) Los planes de acción social.**
 - d) Las materias relativas a la selección de personal estatutario y a la provisión de plazas, incluyendo la oferta global de empleo del servicio de salud.**
 - e) La regulación de la jornada laboral, tiempo de trabajo y régimen de descansos.**
 - f) El régimen de permisos y licencias.**
 - g) Los planes de ordenación de recursos humanos.**
 - h).....**

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

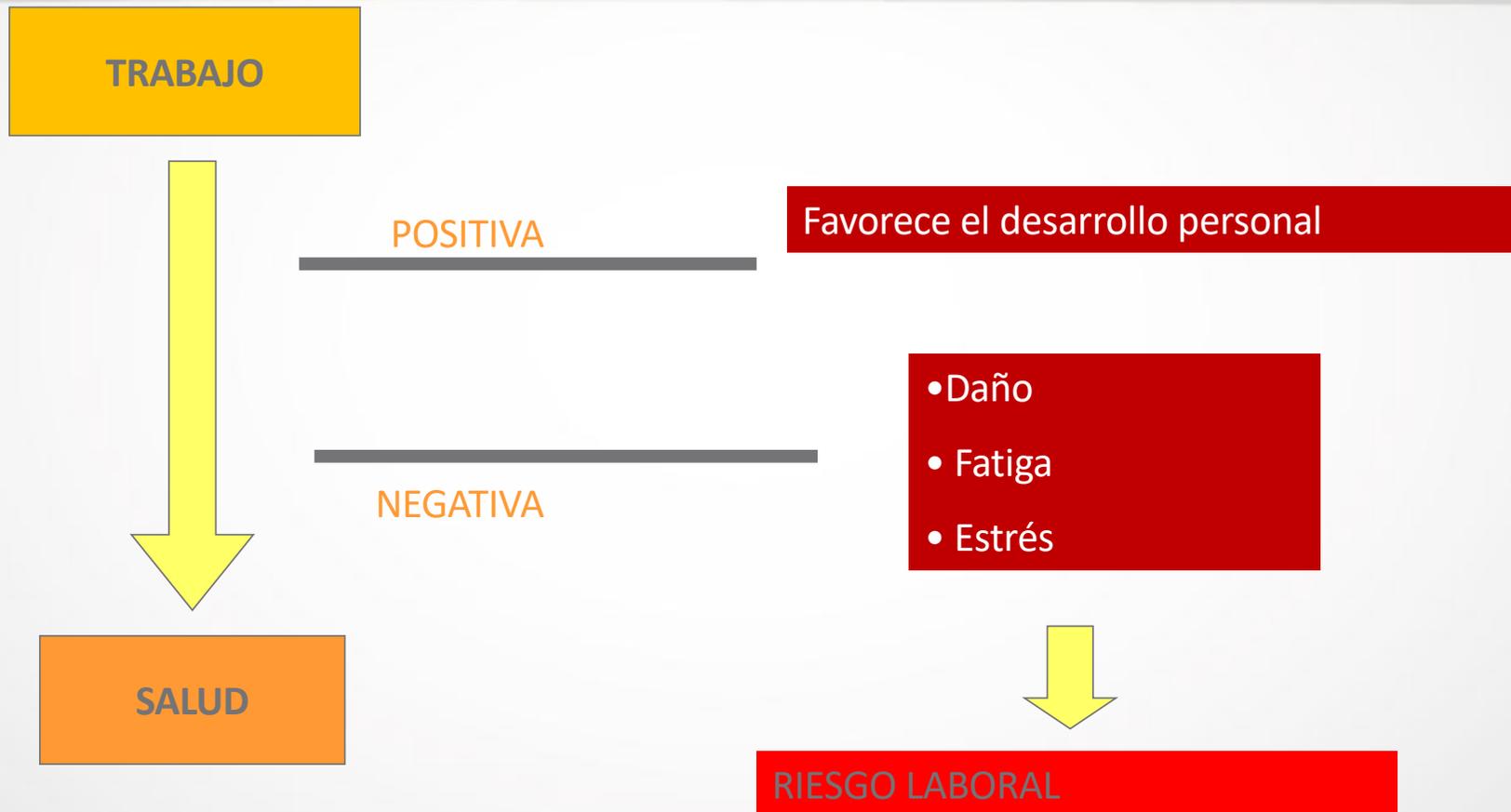
Artículo 80. Pactos y acuerdos. (cont.).

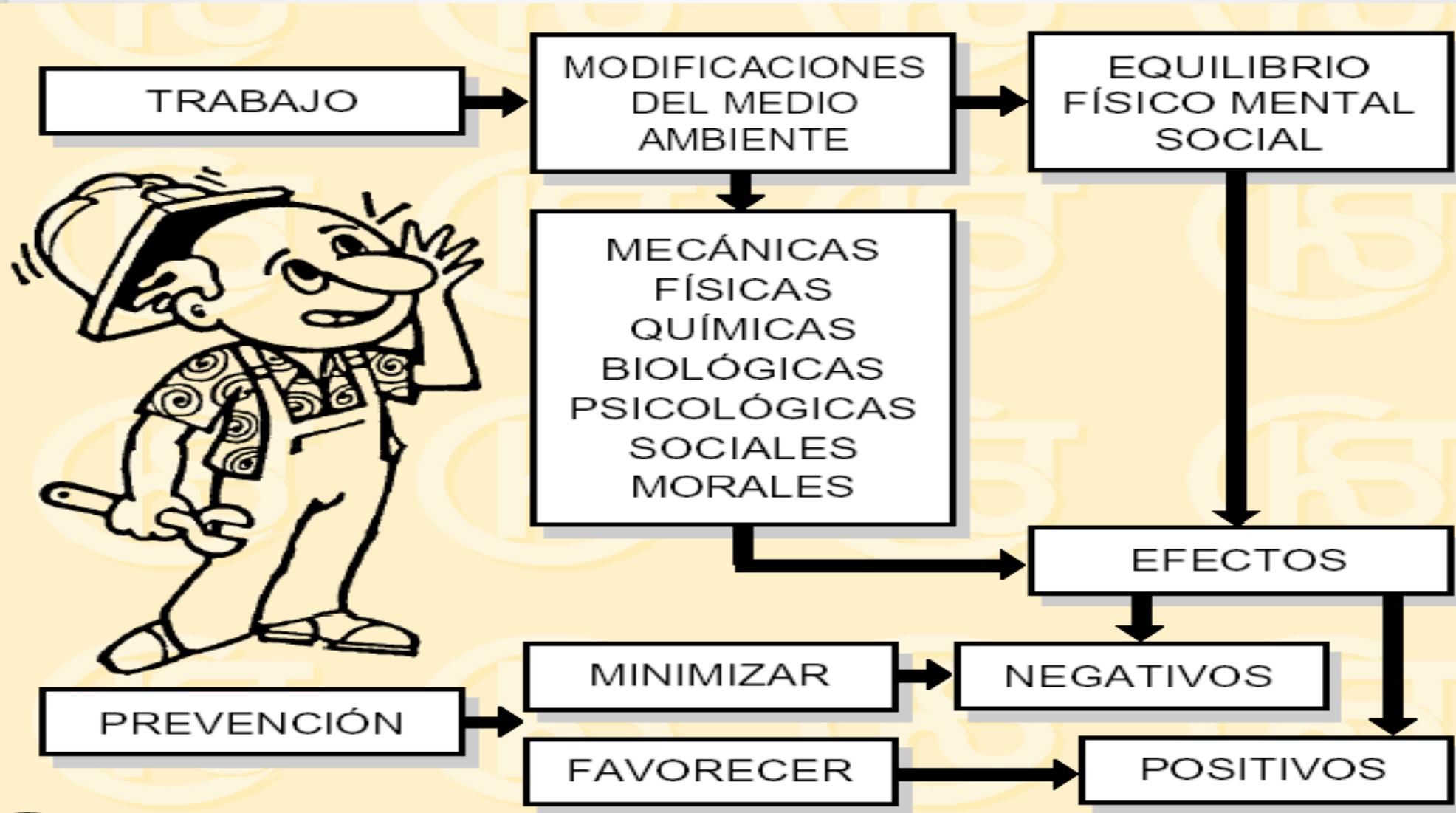
3. La negociación colectiva estará presidida por los principios de buena fe y de voluntad negociadora, debiendo facilitarse las partes la información que resulte necesaria para la eficacia de la negociación.
4. Quedan **excluidas de la obligatoriedad de negociación** las decisiones de la Administración pública o del servicio de salud que afecten a sus **potestades de organización**, al **ejercicio de derechos por los ciudadanos** y al **procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas**.
5. **Corresponderá al Gobierno, o a los Consejos de Gobierno** de las comunidades autónomas, en sus respectivos ámbitos, **establecer las condiciones de trabajo del personal estatutario cuando no se produzca acuerdo en la negociación**

RIESGOS LABORALES

**Ley 31/1995 de 8 de
noviembre, de
Prevención de Riesgos
Laborales.**

El trabajo y la salud







Legge 626: Laurea ad Honorem

LEY 31/1995 de P.R.L.

CAPÍTULO I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.

Objeto:

- Promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Ámbito de aplicación:

- Trabajadores regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- Personal al servicio de las Administraciones públicas.
- En los centros y establecimientos militares, con las particularidades previstas en su normativa específica.
- Esta ley no será de aplicación:
 - Policía, seguridad y resguardo aduanero.
 - Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

LEY 31/1995 de P.R.L.

CAPÍTULO I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.

Definiciones:

- ✚ **Prevención:** el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- ✚ **Riesgo laboral:** la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- ✚ **Daños derivados del trabajo:** Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- ✚ **Riesgo laboral grave e inminente:** Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
- ✚ **Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos:** Aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

LEY 31/1995 de P.R.L.

CAPÍTULO I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.

Definiciones:

- ✚ **Equipo de trabajo:** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- ✚ **Condición de trabajo:** Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.
 - Características generales de los locales.
 - Naturaleza de agentes físicos, químicos y biológicos.
 - Procedimientos para la utilización de los agentes anteriores.
- ✚ **Equipo de protección individual:** Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo.

LEY 31/1995 de P.R.L.

CAPITULO III. Derechos y obligaciones.

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales (art 14)

- ✓ Los trabajadores tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Este derecho supone la existencia del deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
- ✓ Este deber de protección es extensible a las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma el marco normativo de la prevención de riesgos laborales

Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo segundo. Integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

El apartado 2 del artículo 14 queda redactado de la siguiente forma:

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores

LEY 31/1995 de P.R.L.

CAPITULO III. Derechos y obligaciones.

Principios de la acción preventiva (art 15)

- Evitar riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún trabajo.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

LEY 31/1995 de P.R.L.

CAPITULO III. Derechos y obligaciones.

Evaluación de los riesgos (artículo 16.)

- ✓ La acción preventiva en la empresa se planificara por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que se realizará teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

Equipos de trabajo y medios de protección.

- ✓ El empresario adoptara las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos .

Formación de los trabajadores.

- ✓ En cumplimiento del deber de protección el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y practica suficiente y adecuada en materia preventiva. Estará centrada en el puesto de trabajo y deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo.

LEY 31/1995 de P.R.L.

- ✓ El empresario teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento.

Riesgo grave e inminente

- ✓ Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:
 - ✓ Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados de dicho riesgo.
 - ✓ Adoptar las medidas y dar las instrucciones para interrumpir y si es necesario, abandonar el lugar de trabajo.

Vigilancia de la salud.

- ✓ El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- ✓ Esta vigilancia se llevará a cabo con el consentimiento del trabajador.

LEY 31/1995 de P.R.L.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

- ✓ El empresario garantizara de manera especifica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Protección de la maternidad.

- ✓ La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

LEY 31/1995 de P.R.L.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Protección de menores.

Antes de la incorporación al trabajo de menores de 18 años, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo, a fin de evaluar los riesgos que puedan poner en peligro la salud y la seguridad de estos trabajadores

Derechos y deberes básicos.

DEBERES:

Empresario: Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Trabajadores: Observar las medidas de seguridad e higiene adoptadas e informar de riesgos que detecten.

DERECHOS

- Ser informados y formados en materia preventiva
- Ser consultados y participar en cuestiones de prevención.
- Interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
- Recibir vigilancia de su estado de salud.

Obligaciones del Empresario

- Integrar la actividad preventiva en la empresa y adoptar las medidas necesarias. Asumir el coste.
- Asegurar que los equipos de trabajo sean adecuados.
- Proporcionar EPIs y vigilar su uso.
- Informar de los riesgos, medidas de prevención y de emergencia.
- Garantizar la formación en materia preventiva.
- Adoptar medidas de emergencia.
- Adoptar medidas en caso de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud.
- Coordinación entre empresas.



Deberes de los trabajadores

- Velar por su salud y la de sus compañeros.
- Usar adecuadamente los equipos de trabajo y los de protección.
- No inutilizar los dispositivos de seguridad.
- Informar de los riesgos que detecten



INCUMPLIMIENTO LABORAL

Derechos de los trabajadores

- Ser informados y formados en materia preventiva.
- Ser consultados y participar en cuestiones de prevención.
- Interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
- Recibir vigilancia de su estado de salud.
- Delegados de Prevención



LEY 31/1995 de P.R.L.

CAPÍTULO V: Consulta y participación de los trabajadores.

- El empresario deberá consultar a los trabajadores la adopción de las decisiones relativas a:
 - La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
 - La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.
 - La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 - El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.
- En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

LEY 31/1995 de P.R.L.

Delegados de Prevención.

- Representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- Serán designados por y entre los representantes del personal, 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 empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención elegido por y entre los Delegados de Personal.

LEY 31/1995 de P.R.L.

Delegados de Prevención. Competencias:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.



LEY 31/1995 de P.R.L.

Comité de Seguridad y Salud.

- 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.
- Se constituirá en todas las empresas con 50 o más trabajadores.
- 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 sus reuniones participaran, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa.
- Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

LEY 31/1995 de P.R.L.

Comité de Seguridad y Salud. Competencias:

(Artículo 39)

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- 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.



Plan Perseo

Procedimiento de actuación ante una situación de violencia en el centro de trabajo.