



Confederación Intersindical Galega

Guía práctica de implantación de Servicios de Prevención Mancomunados



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

CO FINANCIAMENTO DA FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DI/0005/2009



Guía práctica de implantación de Servicios de Prevención Mancomunados



Guía práctica de implantación de Servicios de Prevención Mancomunados



AUTORES/AS:

Gabinete Técnico de Saúde Laboral, Confederación Intersindical Galega, coa colaboración técnica das Técnicas Superiores en Prevención de Riscos Laborais

Ana Isabel Santiago López

Paula González Grueiro

Eva M^a López García

Imprime: Lugami

Edita: CIG Gabinete Técnico de Saúde Laboral

Dep. Legal: C 96-2010

Í N D I C E

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Presentación | 7 |
| 2 | Modelos de Xestión da Prevención | 17 |
| 3 | Marco Lexislativo do Servizo de Prevención Mancomunado | 29 |
| 4 | Constitución do Servizo de Prevención Mancomunado | 35 |
| | a. Consulta Representantes dos Traballadores/as | |
| | b. Personalidade xurídica | |
| | c. Tramitación | |
| | d. Auditorías | |
| 5 | Servizos de Prevención Mancomunados. Propostas CIG | 47 |
| 6 | Proposta de Modelo de Servizo de Prevención Mancomunado | 63 |
| | a. Acordo Constitutivo | |
| | b. Regulamento | |
| | c. Modelos de SPM en funcionamento | |
| | d. Proposta de SPM para o Sector Naval | |
| 7 | Anexo Documental e Lexislativo | 75 |

1

Presentación

Como se xestiona a prevención nas empresas, cal é o modelo de implantación da prevención, como son os recursos que se destinan para tal fin, en definitiva, como se plasma o compromiso empresarial dunha política en materia de prevención, son cuestións claves para unha verdadeira integración da mesma nos distintos ámbitos da empresa, para conseguir unha implicación real de todos e cada un dos elementos que a conforman, así como para o correcto desenvolvemento de calquera política preventiva.

Creemos, por iso, que a elección do modelo de xestión que cada empresa decida asumir, agás obriga legal, terá moito que ver co resultado e os efectos dos seus programas preventivos na situación de seguridade e saúde dos seus traballadores e traballadoras.

Neste convencemento fixemos unha análise da situación de moitas empresas nas que as súas actividades preventivas pódense ver hipotecadas ou condicionadas polo modelo preventivo polo que opten. É certo que este non foi o único condicionante que nos puxemos, porque creemos que outros elementos poden ter unha gran importancia á hora de afrontar a decisión sobre que tipo de xestión sería o idóneo para cada empresa. Así circunstancias como o tamaño de empresa de que se trate, o espazo físico de traballo no que se encontran as súas instalacións ou o sector industrial do que estamos a referirnos terá tamén de importancia á hora de apoiar un tipo ou outro de modalidade de implantación preventiva.

Non é unha novidade, xa que noutras ocasións o manifestamos, o noso convencemento de que a creación de Servizos de Prevención Propia é a mellor opción, desde a nosa óptica sindical, para a implantación preventiva nas empresas. Como elemento principal deste apoio está a proximidade e o coñecemento directo dos procesos produtivos, os recursos humanos, as instalacións, maquinaria, en resumo, coñecen á perfección o funcionamento, os perigos e as necesidades da empresa en materia de seguridade e saúde.



Partindo desta base non é menos certo que este modelo ten unha difícil adopción para un elevado número de empresas, se temos en conta o tecido empresarial co que conta o Estado Español. Como veremos máis adiante a norma establece como obrigatoria a existencia de Servizos de Prevención Propia para aquelas empresas de máis de 500 traballadores ou de 250 que estean incluídas no Anexo 1 do Regulamento dos Servizos de Prevención, e, nunha interpretación non restritiva da norma, cremos que calquera empresa “*motu proprio*” pode dotarse desta fórmula de xestión da prevención, sen que intermedie obriga, simplemente ante a certeza de que é a opción máis favorable e eficaz desde o punto de vista preventiva. E, dentro desta modalidade, a do Servizo de Prevención Propia, o Regulamento dos Servizos de Prevención, introduce unha nova figura, o Servizo de Prevención Mancomunado. Unha figura que, ao noso xuízo, pode contribuír á implantación da prevención en moitas empresas que, na actualidade, con outros tipos de figuras, eluden ou non poden garantir a cobertura desta obriga legal.

Esta proposta, que xa defendemos para os casos das industrias de sectores determinados cuns riscos específicos particulares, como é o caso da industria naval ou para sectores como a explotación e transformación da Pedra Natural, pode xogar un importantísimo papel a nivel preventivo, convertendo en fortalezas as debilidades dalgunhas empresas, utilizando como elemento a favor aqueles condicionantes, como os que mencionabamos ao principio deste documento, ao referirnos aos que teñen algunhas empresas polo seu volume ou pola súa situación física. Referímonos ás empresas de reducidas dimensións, ás microempresas e ás PEME's, proxectos industriais que, en múltiples ocasións desatenden as súas obrigas preventivas por incapacidade ou por unha inexistente concienciación sobre a necesidade de eliminar ou controlar os riscos laborais.

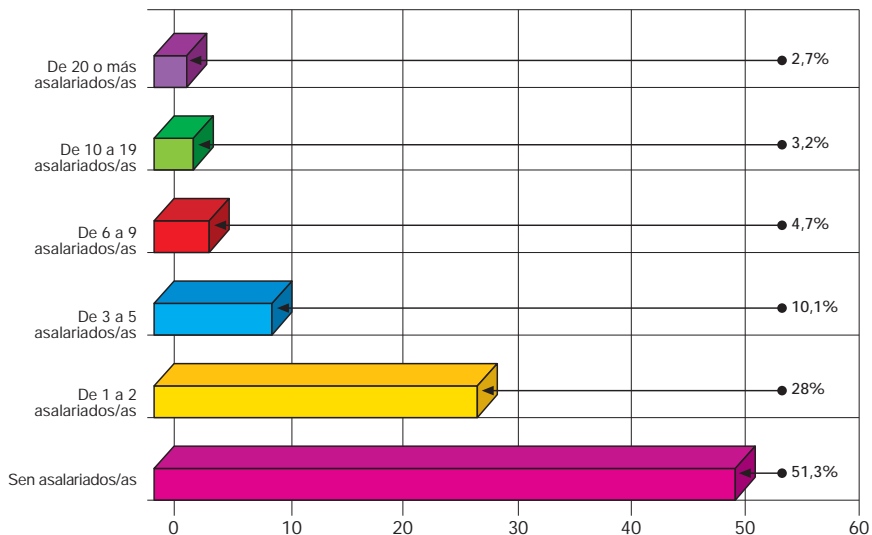


Non é ningunha novidade afirmar que a importancia das pequenas empresas na economía aumentou significativamente nos últimos anos producindo un impacto considerable nos cambios económicos de moitos países da UE na que, ademais, naqueles países onde a pequena empresa era o núcleo da estrutura económica, a potenciación das mesmas aumentou o seu peso relativo.

O caso do Estado Español non é distinto, para mostra destas afirmacións chega con analizar o gráfico seguinte no que se reflicte que a maior parte do tecido produtivo está composto por empresas que teñen menos de 10 traballadores/as, cunha elevada porcentaxe de empresas que teñen 1 ou 2 traballadores/as. Falar de establecementos de planificación preventiva nestas condicións resulta realmente chocante se comparamos esta situación coas capacidades deste tipo de industrias.

E sen embargo, é unha necesidade que require unha atención urxente, xa que existen amplas evidencias, en todos os países da Unión Europea, de que os indicadores de saúde e seguridade dos traballadores e traballadoras das pequenas empresas representan un problema significativo para a organización da prevención. Na UE hai 19 millóns de PEME, que dan emprego a case 75 millóns de traballadores/as. De feito, a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo, reconece que as pequenas e medianas empresas están especialmente expostas, xa que rexistran 82% do total de lesións de orixe profesional, cifra que se achega ao 90% no que fai aos accidentes mortais, ademais é probable que estes datos subestimen a dimensión real do problema, xa que se reconece amplamente a existencia dun elevado subrexistro.

TIPOLOXÍA DAS EMPRESAS SEGUNDO NÚMERO DE TRABALLADORES/AS



Aínda que a heteroxeneidade das pequenas empresas obriga a evitar as xeneralizacións, existen moitos especialistas que consideran que os problemas de saúde e seguridade en PEME's están moito máis relacionados cunha deficiente xestión da prevención de riscos que coa gravidade dos mesmos.

En primeiro lugar existen factores que contribúen a iso como a propia situación das pequenas empresas, o que Theo Nichols¹, define como "estructuras de vulnerabilidade", concepto co que fai referencia á carencia de recursos nas mesmas, nel ponse de relevo que non se trata dunha condición unicamente relacionada co tamaño senón que nesta situación de vulnerabilidade inflúen outra serie de factores como:

- Desenvolvemento limitado dos recursos de xestión da prevención (competencias, información, formación e seguridade nos equipamentos e lugares de traballo).
- Acceso restrinxido dos traballadores/as á representación autónoma dos seus intereses mediante comités de empresa e sindicatos.
- Acceso limitado aos servizos preventivos externos.
- Experiencia limitada por parte de traballadores/as e empresarios debido á curta vida de moitas pequenas empresas.
- Escasa frecuencia de inspeccións e controis.

¹ Theo Nichols, Profesor da Cardiff School of Social Sciences.



No caso das microempresas, (1-9 traballadores), esta situación agrávese facéndoas particularmente vulnerables, teñen unha escasa estrutura organizativa, non existe a función de recursos humanos e teñen moi baixa taxa de afiliación sindical. E as condicións a miúdo agrávanse por outros tipos de vulnerabilidade, como aqueles relacionados coa precariedade e inseguridade no traballo que, pola súa parte, comporta unha inseguridade económica e psicolóxica diante da ameaza sempre presente do desemprego.

Se a iso sumamos a inexistencia de cultura preventiva e de preocupación pola saúde e seguridade nestas empresas, agravada polas complicacións engadidas dunha lexislación en materia de prevención, enleiosa e complicada, que establece medidas cuxa aplicación parece máis pensada e realizada para as medianas e grandes empresas, a desafección polos asuntos preventivos neste tipo de empresas é entendi- ble, aínda que nunca xustificable.

Así pois, se se pretenden establecer estratexias de mellora da prevención neste ámbito produtivo, estas deben estar dirixidas ás debilidades máis evidentes do empresariado, a vontade e capacidade para xestionar a prevención recoñecendo, ao mesmo tempo, a limitación dos recursos dispo- ñibles; é dicir, toda estratexia ha de ir dirixida a crear e utilizar mecanismos que lles “faciliten” a dirección e aplicación da prevención.

Se este “deserto” preventivo é a realidade habitual nas pequenas e me- dianas empresas, esta situación multiplícase, cando non se agrava, no momento en que se dan situacións de concorrencia, cando existe unha

concentración de empresas na mesma situación e/ou área xeográfica. Estamos referíndonos a proxectos industriais que cohabitan en Centros Comerciais ou Polígonos Industriais, unha realidade cada día máis numerosa no Estado Español.

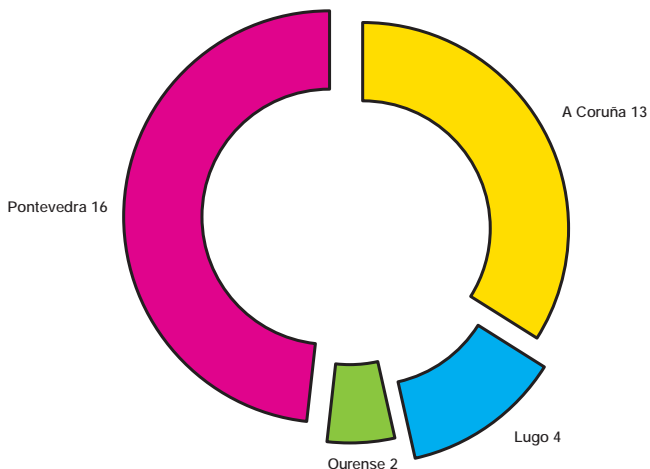
POLÍGONOS INDUSTRIAIS NO ESTADO ESPAÑOL

| COMUNIDADE AUTÓNOMA | | NÚMERO | |
|---------------------|------------|--------|-----|
| GALICIA | A CORUÑA | 50 | 121 |
| | LUGO | 26 | |
| | OURENSE | 15 | |
| | PONTEVEDRA | 30 | |
| ASTURIAS | | 113 | |
| CANTABRIA | | 40 | |
| EUSKADI | | 133 | |
| NAVARRA | | 156 | |
| RIOJA | | 47 | |
| MADRID | | 688 | |
| CASTELA - LEÓN | | 276 | |
| VALENCIA | | 715 | |
| CASTELA - A MANCHA | | 283 | |
| EXTREMADURA | | 74 | |
| ARAGÓN | | 251 | |
| CATALUNYA | | 577 | |
| ILLES BALEARS | | 27 | |
| ANDALUCÍA | | 897 | |
| CANARIAS | | 155 | |
| TOTAL | | 4.432 | |

Trátase de espazos nos que concorren diversas empresas porque comparten centros de traballo ou porque comparten sector económico ou industrial. As dúas situacións mencionadas soportan esta realidade, unha convivencia obrigada con outras actividades, ás veces con competencia directa nos mercados, no que moitos dos riscos son similares e noutros casos compartidos.

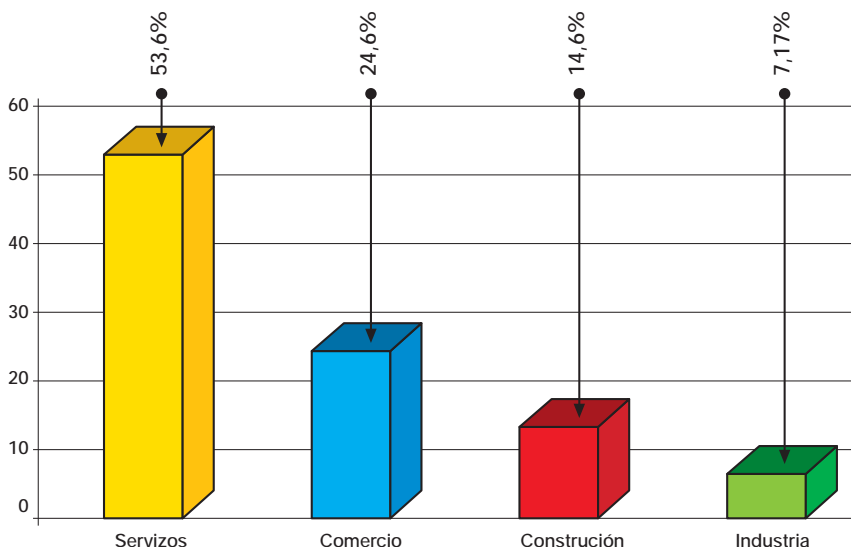
Aínda que é verdade que neste tipo de espazos aglutínanse unha tipoloxía de empresas que teñen unhas casuísticas ben diferenciadas, que poden ir desde as grandes empresas cun elevado número de traballadores/as ata microempresas nas que o volume de persoal pode estar entre 1 e 9, a realidade preventiva pode ser parella no que fai a dificultades de implantación e recursos. Ademáis a coexistencia en áreas xeográficas pode producir que as empresas cheguen a compartir non só os servizos que prové o Polígono ou Centro Comercial, senón tamén os riscos, tanto en caso de emerxencia, como no desenvolvemento ordinario das súas actividades.

CENTROS COMERCIAIS NA GALIZA



Sabemos que estamos ante actividades moi dispares, os Polígonos adoitan agrupar actividades industriais, mentres que os Centros Comerciais tenden a aglutinar empresas de servizos e comercios. Pero, precisamente é neste amplo espectro de actividades, a industria, os servizos e o comercio onde se concentra a maior parte das empresas existentes no estado español.

Tal e como se reflicte no gráfico o volume máis importante de empresas encóntrase no sector servizos, seguido polo comercio, a construción en terceiro lugar e, en último posto, o sector industrial.



A existencia de Servizos de Prevención Mancomunados para as pequenas e medianas empresas, podería ser unha das plataformas nas que poderían funcionar como estratexia principal para a implementación de políticas preventivas de calidade, nestes casos a nosa proposta de modelo de xestión podería ter un grande impacto en como se resolven as políticas preventivas e os riscos profesionais existentes.

Aínda que se trata dunha das fórmulas legais menos coñecidas, no caso que nos ocupa, non só estamos dentro das casuísticas contempladas polo lexislador/a para a súa implantación, senón que existen numerosas razóns que nos fan crer que esta proposta podería mellorar enormemente a situación preventiva, en relación coa situación actual, de moitas das pequenas e medianas empresas do Estado Español.

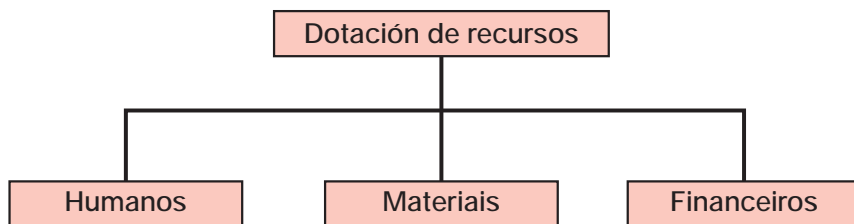
2

Modelos de Xestión
da Prevención

Ao longo destes capítulos imos analizar e comentar as diferentes modalidades preventivas polas que poden optar as empresas, incluíndo, a opción dos Servizos de Prevención Mancomunados regulados no Real Decreto 39/1997 no seu artigo 21.

Organización da Prevención na Empresa

Pódese definir un Servizo de Prevención como o conxunto de medios humanos e materiais necesarios para levar a cabo a prevención na empresa coa finalidade de garantir unha axeitada protección de seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras, asesorando e asistindo tanto á empresa como aos mesmos e aos seus representantes.



A Lei 31/95 de Prevención de Riscos Laborais (en diante LPRL) recolle a obriga empresarial de organizar os recursos necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas seguindo calquera das diferentes modalidades:

1.- **Asumindo persoalmente o empresario a actividade preventiva;** Se se cumpren as condicións que se recollen no artigo 11 da LPRL que afirma que

“A elaboración de normas preventivas e o control do seu cumprimento, a promoción da prevención, a investigación e a vixilancia epidemiolóxica sobre riscos laborais, accidentes de traballo e enfermidades profesionais determinan a necesidade de coordinar as

actuacións das Administracións competentes en materia laboral, sanitaria e de industria para unha máis eficaz protección da seguridade e a saúde dos traballadores.”

No marco da devandita coordinación, a Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que a información obtida pola Inspección de Traballo e Seguridade Social no exercicio das funcións atribuídas a esta no parágrafo 1 do artigo 9 desta Lei sexa posta en coñecemento da autoridade sanitaria competente para os fins dispostos no artigo 10 desta Lei e no artigo 21 da Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeral de Sanidade, así como da Administración competente en materia de industria para os efectos previstos na Lei 21/1992, do 16 de xullo, de Industria.

Polo que de darse as condicións expostas no artigo anteriormente mencionado, se poderá dar esta situación nos seguintes casos:

- En empresas de ata 6 traballadores/as.
- Que non desenvolvan actividades recollidas no Anexo I do RSP.
- Empresas nas que o empresario desenvolve a súa actividade no centro de traballo e está cualificado segundo a formación que se recolle no mesmo RSP.
- Non se pode nesta modalidade optar pola vixilancia da saúde por cumprir os criterios básicos de confidencialidade con respecto á saúde dos traballadores e traballadoras.

2.- Designando traballadores; esta situación pódese dar cando o empresario non asume persoalmente a prevención pero tampouco contrata un servizo de prevención alleo. Para poder asumir este tipo de modalidade preventiva, os traballadores e traballadoras designadas para estas funcións deberán de ter a cualificación e a capacidade correspondente ao labor que van desenvolver, polo que ademáis de formación específica, deberán de coñecer á perfección o sistema de xestión da prevención da empresa, e deberán dispor do tempo preciso para poder desenvolver as diferentes actividades que conleva o seu nomeamento. Para a realización das súas funcións, os traballadores e traballadoras designados/as terán unhas garantías legais básicas, como as que se recollen no artigo 68 do Estatuto dos Traballadores (ET) para os Delegados de Persoal e os membros dos Comités de Empresa.

ARTIGO 68. Garantías

Os membros do comité de empresa e os delegados de persoal, como representantes legais dos traballadores, terán, a salvo do que se dispoña nos convenios colectivos, as seguintes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no que serán escoitados, á parte do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal.

b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

c) Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, agás se esta se produce por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se cimente na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo, xa que logo, do establecido no artigo 54. Así mesmo, non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

d) Expresar, colexiadamente se se trata do comité, con liberdade as súas opinións nas materias que atinxen á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándollo á empresa.

e) Dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas cada un dos membros do comité ou delegado de persoal en cada centro de traballo, para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

Delegados de persoal ou membros do comité de empresa:

1º Ata cen traballadores, quince horas.

2º De cento un a douscentos cincuenta traballadores, vinte horas.

3º De douscentos cincuenta e un a cincocentos traballadores, trinta horas.

4º De cincocentos un a setecentos cincuenta traballadores, trinta e cinco horas.

5º De setecentos cincuenta e un en adiante, corenta horas.

Poderá pactarse en convenio colectivo a acumulación de horas dos distintos membros do comité de empresa, e no seu caso, dos delegados de persoal, nun ou varios dos seus compoñentes, sen superar o máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración.

Así mesmo seralles de aplicación as garantías recollidas para os Delegados de Prevención segundo establece o artigo 37 da LPRL, tales garantías son as seguintes:

ARTIGO 37. Garantías e sixilo profesional dos Delegados de Prevención

1. O previsto no artigo 68 do Estatuto dos Traballadores en materia de garantías aplicarase aos Delegados de Prevención na súa condición de representantes dos traballadores.

O tempo empregado polos Delegados/as de Prevención para o desempeño das funcións previstas nesta Lei considerarase como de exercicio de funcións de representación para os efectos da utilización do crédito de horas mensuais retribuídas previsto na letra e) do devandito artigo 68 do Estatuto dos Traballadores.

Malia o anterior, considerarase en todo caso como tempo de traballo efectivo, sen imputación ao dito crédito horario, o correspondente ás xuntanzas do Comité de Seguridade e Saúde e a calquera outras convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos, así como o destinado ás visitas previstas nas letras a) e c) do número 2 do artigo anterior.

2. O empresario deberá proporcionarlles aos Delegados/as de Prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

A formación teraa que facilitar o empresario polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia e deberá adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario.

O tempo dedicado á formación considerarase como tempo de traballo para todos os efectos e o seu custo non poderá recaer de ningún xeito sobre os Delegados de Prevención.

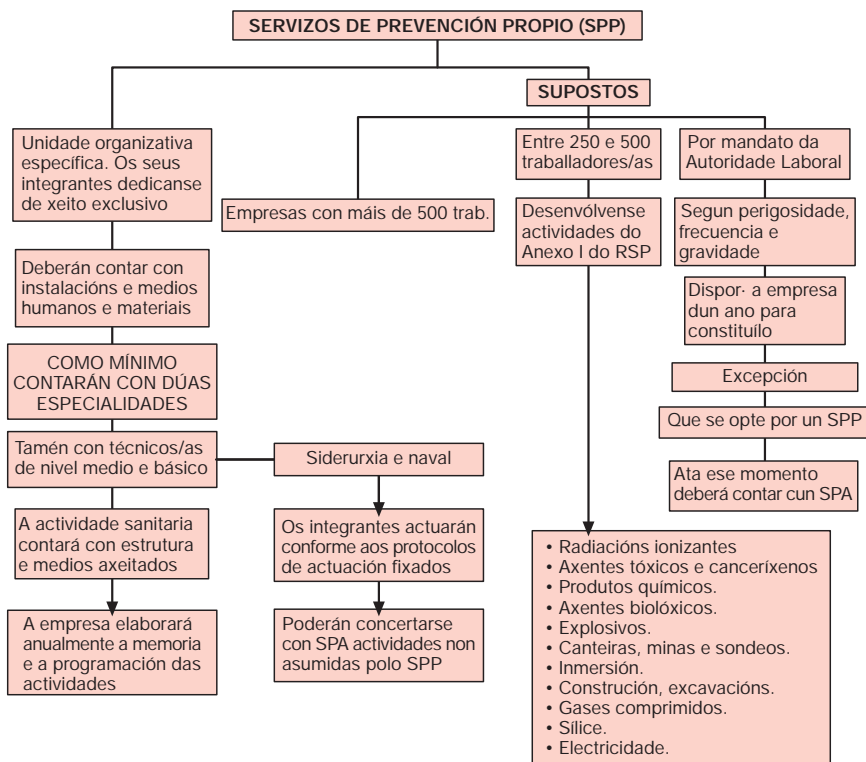
3. Os Delegados de Prevención seralles de aplicación o disposto no apartado 2 do artigo 65 do Estatuto dos Traballadores en canto ao sixilo profesional debido respecto das informacións a que tivesen acceso como consecuencia da súa actuación na empresa.

4. O disposto neste artigo en materia de garantías e sixilo profesional dos Delegados de Prevención entenderase referido, no caso das relacións de carácter administrativo ou estatutario do persoal ao servizo das Administracións públicas, á regulación contida nos artigos 10, parágrafo segundo, e 11 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, de Órganos de Representación, Determinación das Condicións de Traballo e Participación do Persoal ao Servizo das Administracións Públicas.

3.- **Constituindo un Servizo de Prevención Propio (SPP)**; soe darse cando a empresa dispón dos recursos humanos e materiais para poder encargarse exclusivamente da prevención de riscos laborais na mesma, como xa mencionamos no capítulo anterior, nos reiteramos no convencemento de que a adopción desta modalidade preventiva é a mellor opción para a implantación na empresa dunha auténtica prevención, coa adopción dun modelo de xestión de prevención de riscos laborais que se integre na organización e sexa parte da mesma.

- Esta modalidade é de obrigado cumprimento nos seguintes casos:
- En empresas con máis de 500 traballadores/as.
- En empresas con máis de 250 traballadores/as, se se realiza algunha das actividades recollidas no Anexo I do RSP.
- Cando así o decida a autoridade laboral.

Aínda asumindo este tipo de modalidade preventiva existen algunhas empresas que optan pola opción de ter un SPP para as especialidades de Seguridade no traballo, hixiene industrial e ergonomía e psicosocioloxía e contratar cun SPA a especialidade de Medicina do Traballo por non poder ou non querer asumir a dita especialidade, polo que poderíamos falar dunha modalidade preventiva “mixta”.



4.- Recorrendo a un Servicio de Prevención Alleo (SPA); Esta é a modalidade á que máis recorre o tecido empresarial de todo o Estado Español, óptase por esta fórmula cando nunha empresa non se dispón dos medios suficientes ou non se quere asumir con recursos propios a prevención de riscos laborais, polo que se contratan os servizos de terceiros para cubrir as necesidades preventivas da organización. As empresas poden optar por esta modalidade:

- Cando a designación de traballadores/as non sexa suficiente e non concorran circunstancias para constituir un Servicio de Prevención Propio.

- Cando o Servicio de Prevención Propio non asume todas as actividades preventivas, a situación á que no parágrafo anterior nos referiamos como modalidade preventiva “mixta”.

As principais funcións que deben cumprir os servizos de prevención alleos nas súas actividades para as empresas serán:

- Proporcionar asesoramento e asistencia.
- Diseñar e aplicar os plans e programas de prevención.
- Avaliar os factores de risco.
- Determinar as prioridades na adopción de medidas.
- Vixiar a eficacia das medidas adoptadas.
- Proporcionar asistencia para a correcta información e formación dos traballadores e traballadoras.
- Asegurar a prestación de primeiros auxilios e plans de emerxencia.
- Vixiar a saúde dos traballadores/as no relativo ao seu traballo.

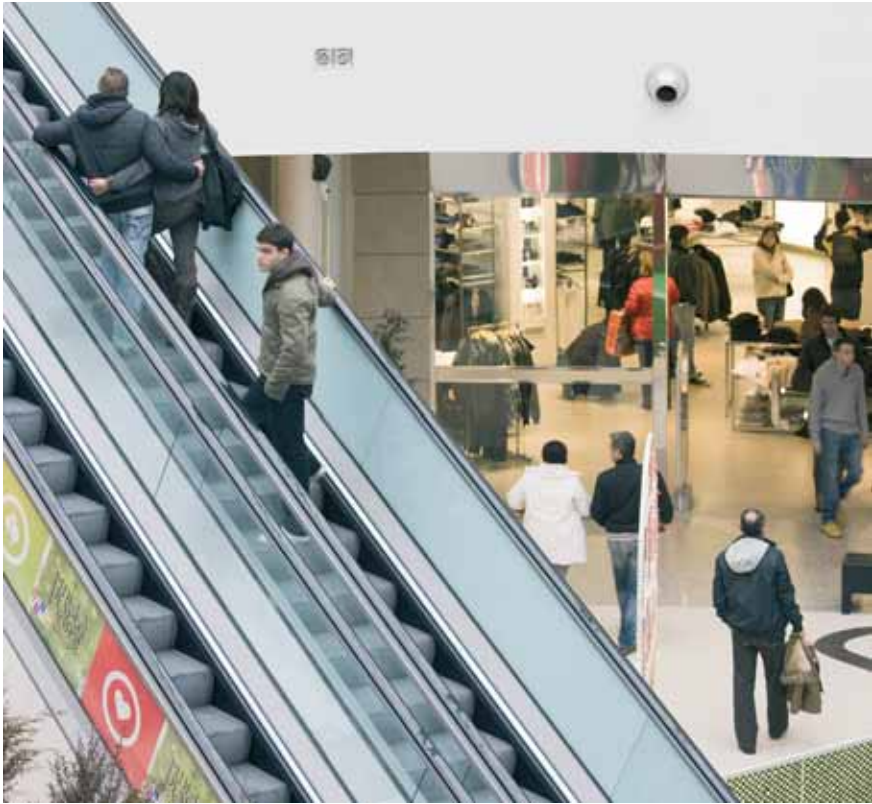
Ata aquí vimos as diferentes modalidades preventivas polas que poden optar as empresas e que podemos resumir na seguinte táboa:

| MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN PREVENTIVA | ACTIVIDADE EMPRESARIAL NON INCLUÍDA NO ANEXO I DO RSP | | | ACTIVIDADE EMPRESARIAL INCLUÍDA NO ANEXO I DO RSP | | |
|--|---|---------|--------|---|----------|--------|
| | CADRO DE PERSOAL | | | CADRO DE PERSOAL | | |
| | 1 a 5 | 6 a 500 | +500 | 1 a 5 | 6 a 249 | +250 |
| Asunción do empresario | SI (1) | NON | NON | NON | NON | NON |
| Traballador/a designado/a | SI (1,2) | SI(1,2) | NON | SI(1,2) | SI(1,2) | NON |
| SPP | SI (1,2) | SI(1,2) | Obriga | SI(1,2) | SI (1,2) | Obriga |
| SPA | SI | SI | NON | SI | SI | NON |

(1) Excepto Vixilancia da Saúde.

(2) Dispónse dos medios e formación suficiente para o desenvolvemento da actividade preventiva. Pódese contemplar cun Servicio de Prevención Alleo (SPA).

Sen embargo se nos fixamos no Real Decreto 39/1997 de 19 de xaneiro que aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención (RSP), podemos comprobar que no seu artigo 21 introduce unha “nova” modalidade preventiva, o Servicio de Prevención Mancomunado, que terá consideración de propio



para cada un dos membros que o compoñan, así o mencionado artigo 21 nos indica o seguinte “1. Poderanse constituír servizos de prevención mancomunados entre aquelas empresas que desenvolvan simultaneamente actividades nun mesmo centro de traballo, edificio ou centro comercial, sempre que quede garantida a operatividade e eficacia do servizo nos termos establecidos no apartado 3 do artigo 15 desta disposición. Pola importancia deste punto e por ser o tema central desta publicación, adicaremos o capítulo seguinte á explicación da lexislación referida a este aspecto.

Como xa mencionamos con anterioridade a maioría do tecido empresarial do Estado Español opta pola modalidade preventiva de SPA, e non se acaba de desenvolver esta figura de Servizo de Prevención Mancomunado que lles podería ser de moita utilidade, de feito, incluso nos plans de acción sobre sinistralidade laboral que se fan a nivel estatal entre os obxectivos podemos atopar o de “impulsar a creación dos servizos de prevención mancomunados en grandes concentracións empresariais e en ámbitos sectoriais”; tamén na Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2007 – 2012, no seu Obxectivo 2 se recolle o seguinte:

“Mellorar a eficacia e a calidade dos sistemas de prevención, poñendo especial énfase nas entidades especializadas en prevención”

Case 3 de cada 4 empresas teñen optado por un SPA. A estratexia fomentará un sistema preventivo centrado na incentivación e o máximo aproveitamento dos recursos preventivos propios da empresa e no que se perfeccione a complementariedade dos recursos alleos.

Para acadar este obxectivo a Estratexia propón as seguintes liñas de actuación:...

...2.2. Deberán poñerse en marcha accións que favorezan a eficacia e calidade dos SPM, como as seguintes:

2.2.1. A constitución dun SPM non decidida no marco da negociación colectiva deberá ser comunicada con carácter previo á autoridade laboral, quen poderá formular os requirimentos sobre a axeitada dotación do servizo.

... 2.2.3. Os criterios de eficacia e calidade esixibles ós SPA ós que se refire o epígrafe 2.3 orientarán tamén os criterios esixibles ós SP Mancomunados.

2.2.4. Para os SPM xa existentes establecerase un prazo transitorio para o cumprimento das obrigas establecidas nos puntos anteriores.

2.3. A Administración e as CCAA establecerán uns criterios de calidade e eficacia esixibles ós servizos de prevención alleos, baseados en “ratios” en función de variables tais como número de traballadoras/es, tempo de resposta, calidade do servizo e perigosidade das empresas concertadas. Estes criterios serán negociados cos interlocutores sociais e coas entidades representativas dos SPA e refrendados pola CNSST.

Estes criterios serán de aplicación en tódas CCAA e servirán tanto para acreditar como para, no seu caso, desacreditar os novos SPA, así como a verificación do mantemento das condicións de acreditación en caso de fusións, absorcións, etc. Para os xa constituídos establecerase un prazo transitorio para o seu cumprimento.

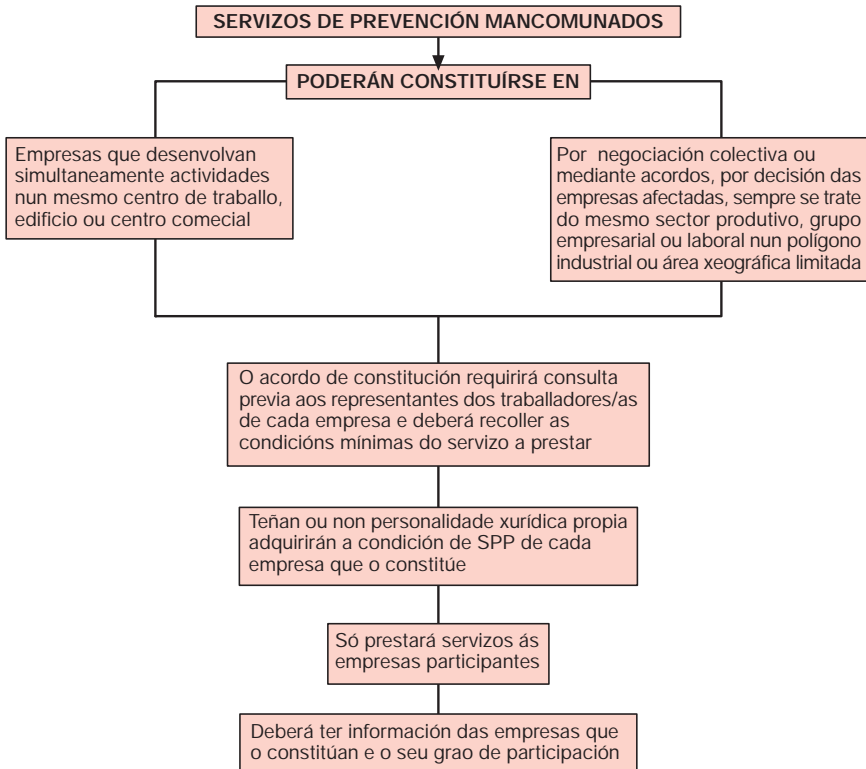
Nestes criterios deberán abordarse cuestións que repercuten na calidade e na eficacia do servizo prestado (número de especialidades preventivas, réxime de adicación do persoal, po-

sibilidades de subcontratar especialistas, contido mínimo contractualmente esixible). Como regra xeral a área xeográfica de actuación dos SPA debería ser exclusivamente o da CCAA que o tivera acreditado, a súa actuación noutras ou a escala nacional debería levar aparellada, ademais dos requisitos de medios e instalacións, unha nova acreditación.

Examinarase a posibilidade de adoptar acordos entre servicios de prevención para dar cobertura efectiva a empresas cuxos centros de traballo non se atopen na súa totalidade, no ámbito territorial para o que estean acreditados. Analizaranse as medidas para homoxeneizar as memorias de actividades dos SPA que teñen que presentar á autoridade laboral. Crearase igualmente un sistema de avaliación da calidade dos servicios de prevención."

Como xa mencionamos con anterioridade, as pequenas e medianas empresas, que conforman o tecido empresarial en máis dun 90%, e, en moitos casos non chegan nin a 6 traballadores/as, poderíanse unir constituíndo un servizo de prevención mancomunado, o cal deseñarían e xestionarían á medida das súas posibilidades e necesidades posto que a súa pequena infraestrutura non lles permite desenvolver un sistema de xestión da prevención axeitado.





Para integrar a prevención nas empresas, cómpre que os responsables das mesmas se comprometan dentro dun marco encamiñado a desenvolver unha auténtica xestión da prevención e non unicamente reparadora. Este camiño é difícil de acadar dentro do contexto social, económico e cultural no que nos atopamos, xa que é a reparación do dano a mentalidade máis asumida dentro da prevención de riscos laborais.

3

**Marco Lexislativo
do Servizo de
Prevención
Mancomunado**

A Lei de Prevención de Riscos Laborais 31/1995 establece a obriga-
ción dos empresarios/as de xestionar a prevención nas súas empre-
sas a través das diversas modalidades preventivas comentadas no
apartado anterior, con arranxo a unha serie de requisitos. Sen em-
bargo, non estaría mencionada esta modalidade que nos ocupa, que
xorde por primeira vez no R.D. 39/1997 do 17 de xaneiro que aproba
o Regulamento dos Servizos de Prevención, nesta norma, a través do
artigo 21(ver táboa) introduce esta nova posibilidade: O Servizo de
Prevención Mancomunado.

Aínda que non estivera recollida na Lei non se debe pensar que iría en
contra dela, xa que responde á previsión legal recollida no apartado 6.1.
"Normas regulamentarias"; en concreto no apartado e, cando di:

*"Modalidades de organización, funcionamento e control dos ser-
vizos de prevención, considerando as peculiaridades das pe-
queñas empresas co fin de evitar obstáculos innecesarios para
a súa creación e desenvolvemento, así como capacidades e ap-
titudes que deban reunir os mencionados servizos e os trabaja-
dores/as designados para desenvolver a acción preventiva".*

Debemos lembrar que o que promulga a Lei é a integración da prevención
dentro da empresa, procurando optimizar os recursos en beneficio da pro-
tección e saúde dos traballadores e traballadoras.

Pero, ademais, os SPM intégranse dentro da previsión legal como unha
variedade específica dos Servizos de Prevención Propios: "Os ditos ser-
vizos, teñan ou non personalidade xurídica diferenciada, terán a consi-
deración de servizos propios das empresas que os constitúan e terán
que contar cos medios esixidos para aqueles, cuxos restantes requisi-
tos seranlles, así mesmo, de aplicación."

ART. 21 DO R.D. 39/1997

1. Poderán constituírse servizos de prevención mancomunados entre aquelas empresas que desenvolvan simultaneamente actividades nun mesmo centro de traballo, edificio ou centro comercial, sempre que quede garantida a operatividade e eficacia do servizo nos termos previstos no apartado 3 do artigo 15 desta disposición.

Por negociación colectiva ou mediante os acordos a que se refire o artigo 83, apartado 3, do Estatuto dos Traballadores, ou, no seu defecto, por decisión das empresas afectadas, poderá acordarse, igualmente, a constitución de servizos de prevención mancomunados entre aquelas empresas pertencentes a un mesmo sector produtivo, grupo empresarial ou que desenvolvan as súas actividades nun polígono industrial ou área xeográfica limitada.

2. No acordo de constitución do servizo mancomunado, que deberá adoptarse previa consulta aos representantes legais dos traballadores/as de cada unha das empresas afectadas nos termos establecidos no artigo 33 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, deberán constar expresamente as condicións mínimas en que tal servizo de prevención debe desenvolverse.

3. Os devanditos servizos, teñan ou non personalidade xurídica diferenciada, terán a consideración de servizos propios das empresas que os constituían e terán que contar cos medios esixidos para aqueles, cuxos restantes requisitos seranlles, así mesmo, de aplicación.

4. A actividade preventiva dos servizos mancomunados limitase ás empresas participantes.

5. O servizo de prevención mancomunado deberá ter a disposición da autoridade laboral a información relativa ás empresas que o constituén e ao grao de participación das mesmas.

Podemos dicir, polo tanto, que a previsión regulamentaria non vai en contra da Lei xeral como acabamos de demostrar, senón que abre unha nova fórmula dentro dos servizos de prevención propios, tendo en conta ademais que é a modalidade organizativa preventiva que mellor se adapta as necesidades empresariais do momento ou tal e como propoñemos, en polígonos, concentracións comerciais, ou, por exemplo, agrupamentos dun mesmo sector empresarial.



Esta proposta aparece tamén apoiada, por exemplo, polo “Plan de Acción sobre a Sinistralidade Laboral para 1999”, en concreto na cuarta área de actuación, chamada “Accións de fomento da actuación preventiva”, cando inclúe dentro doutra serie de obxectivos: “Impulsar a creación dos Servizos de Prevención mancomunados en grandes concentracións empresariais e en ámbitos sectoriais”.



Outro dos aspectos que, dende o punto de vista de cómo é tratado pola lexislación, nos gustaría salienta é: Que empresas deben/poden constituír un SPM? Neste caso, o lexislador flexibiliza, con esta nova modalidade, o contido do artigo 14 do Regulamento dos Servizos de Prevención 39/1997, tratando a empresa como unha entidade, e non atendendo tanto ao número de traballadores/as ou ao número de centros de traballo que a conforman. Como veremos a continuación, a constitución dun servizo preventivo destas características, agás as obrigacións que establece o artigo 21, o pode facer calquera empresa (art.21.1) que queira estar acollida dentro desta modalidade específica sempre que, obviamente, cumpra os requisitos marcados neste punto.

Pero vexamos a continuación que requisitos deberán cumprirse para levar a cabo un SPM.

4

Constitución dun Servizo de Prevención Mancomunado

Unha vez que temos claro que os SPM son unha opción voluntaria, como unha modalidade alternativa do Servizo de Prevención Propio naquelas empresas que reúnan determinadas circunstancias, resultará unha obviedade determinar que estes servizos haberán de contar cos mesmos medios que os esixidos para os mencionados SPPs.

En primeiro lugar, as empresas que o formen, dotarán a estes dos medios humanos e técnicos axeitados en función dos riscos existentes e da súa distribución.

A elección das disciplinas preventivas a asumir vén determinada pola entidade ou sector empresarial e especificamente polos riscos presentes en cada unha das empresas afectadas, aínda que a nosa opinión é que estes servizos deben ser multidisciplinares, tal e como argumentaremos en capítulos posteriores.

Terá, ó mesmo tempo, que adaptar unha cooperación entre as disciplinas *"debendo os seus medios ser apropiados para cumprir as súas funcións. Para iso, a formación, especialización, capacitación, adicación e número de compoñentes destes servizos, así como os seus recursos técnicos deberán ser suficientes e axeitados ás actividades preventivas a desenvolver en función dunha serie de circunstancias"* (R.D. 39/1997), entre as que destacarán os riscos presentes nas empresas, ou factores tan determinantes como a dispersión xeográfica.

Pero á marxe do dito, o punto 1 do artigo 21 fala do modo de constitución destes servizos:

- As empresas que teñan *"desenvolvemento simultáneo de actividades nun mesmo centro de traballo, edificio ou centro comercial"* poden crear un SPM mediante un acordo libre entre as mesmas; previa consulta cos representantes legais dos traballadores e traballadoras de cada unha das empresas constituíntes.

- As empresas consideradas no segundo parágrafo deberán acordar a súa implantación *"mediante negociación colectiva ou mediante os acordos aos que se refire o artigo 83, do Estatuto dos Traballadores"*, e só, no seu defecto, *"por decisión das empresas afectadas"*.

A teor do dito derívase a importancia que ten o acordo de constitución dos SPM, e por que a consulta previa dos traballadores e traballadoras é un dos puntos primordiais na elección destes servizos preventivos. Por esta razón o trataremos nun apartado independente.

4.a. Consulta aos Traballadores e Traballadoras

Se seguimos lendo o artigo 21 no apartado 2 as empresas definidas no primeiro grupo acolleranse a este servizo, *"que deberá adoptarse previa consulta aos representantes legais dos traballadores/as de cada unha das empresas afectadas nos termos establecidos no artigo 33 da Lei de Prevención de Riscos Laborais"*. Contemplado concretamente no primeiro punto do Capítulo V "Consulta e participación dos traballadores".

No caso das empresas do segundo grupo, esta consulta previa debe realizarse con cada unha das entidades que quere constituir o SPM, entendendo por representantes legais, neste caso, os órganos xerais da representación de persoal na empresa, enténdase Comités de Empresa Intercentros, de existir, ou, tal e como se recolle nunha das principais modificacións introducidas polo R.D. 604/2006, do 19 de maio, polo que se modifica o R.D. 39/1997, os Comités de Seguridade e Saúde, xa que introduce a seguinte consideración:



“As condicións no que o SPM se desenvolva, no caso do que empresa opte por esta modalidade, deberán debaterse, e no seu caso ser acordadas, no seo de cada un dos Comités de Seguridade e Saúde das empresas afectadas”.

A consulta que regula o dito artigo, non debe confundirse coa mera información previa; implica que os traballadores a través dos seus representantes **participen activamente** no debate aportando as iniciativas que consideren oportunas para o establecemento do Servizo de Prevención. As posibles apartacións contémplanse tamén neste segundo punto, que deberán estar integradas no *“acordo de constitución no que deberá constar expresamente as condicións mínimas en que tal servizo de prevención deberá desenvolverse”*.



En todo caso, todas estas propostas ou consideracións feitas a través dos representantes legais non son vinculantes para o empresario/a, que vai ser o que ten a última potestade, de xeito que os aportes dos traballadores/as poden modificar, pero non anular o contido dos acordos.

Consumado o acordo de constitución, ben a través dos procedementos regulamentarios, Convenio Colectivo, ou pola propia decisión empresarial, o SPM a partir de aquí, terá a mesma consideración que os Servizos de Prevención Propios e en consecuencia cumprirá cos mesmos requisitos que estes. Tendo en conta, que con independencia das empresas que participen deste Servizo, nunca debe considerarse como un servizo alleo ou externo, senón todo o contrario, será o Servizo de Prevención de cada unha delas.

A operatividade dos SPM, vén asegurada nos termos previstos no apartado 3 do artigo 15 dos Regulamentos dos Servizos de Prevención o cal refire:

“Cando o ámbito de actuación do Servizo de Prevención esténdese a máis dun centro de traballo, deberá terse en conta a situación dos diversos centros en relación coa localización do servizo, a fin de asegurar a adecuación dos medios do dito servizo aos riscos existentes”.

Para flexibilizar as actuacións e asegurar o éxito dos SPM deberase ter en conta todos estes aspectos, de aí a necesidade de que cada unha das empresas participantes asuma o servizo como propio.

4.b. Personalidade Xurídica

Este concepto vén reflectido no punto tres do artigo que nos vimos referindo: “...devanditos servizos, teñan ou non personalidade xurídica diferenciada...”. Entón que significa personalidade xurídica?

Enténdese por personalidade xurídica, aquela pola que se recoñece a unha entidade, asociación ou empresa, capacidade suficiente para contraer obrigacións e realizar actividades que xeran plena responsabilidade fronte a si mesmos ou fronte a terceiros. Polo tanto é un concepto máis amplo que permite actuacións con plena validez xurídica ás entidades formadas polas empresas participantes deste tipo de servizo.

Esta figura nace ao abeiro do recoñecemento feito pola Autoridade Laboral a meros efectos administrativos. Pero lembremos que non é necesario contar con este suposto legal para formar un SPM, xa que



podemos formalizalo mediante acordo documental entre as distintas entidades.

4.c. Tramitación

O Servizo de Prevención Propio, e o SP Mancomunado, como unha variante do mesmo, non está suxeito a ningún tipo de trámite de acreditación diante da Autoridade Laboral, ao sumo,

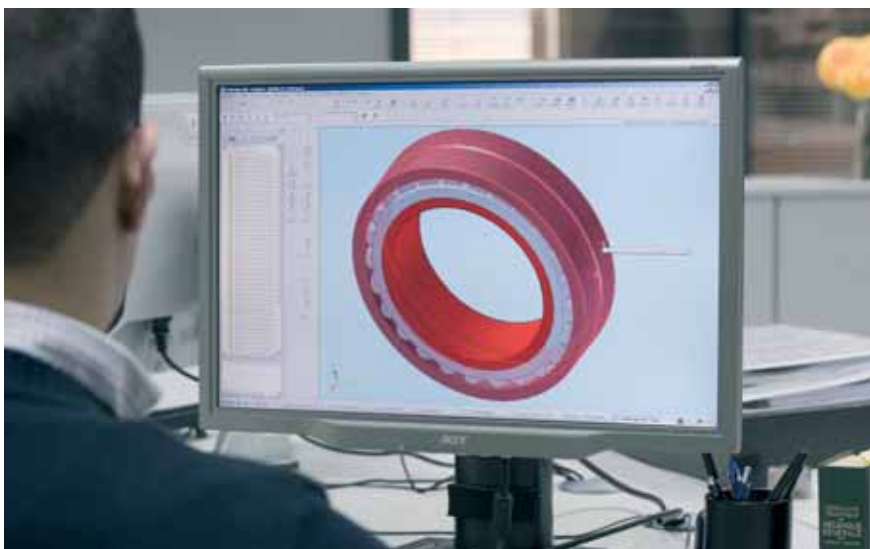
"deberá ter a disposición da autoridade laboral a información relativa ás empresas que o constitúen e ao grao de participación das mesmas" (art. 21.5 do R.D. 39/1997).

Polo tanto, a súa constitución e a súa posterior posta en funcionamento, non precisa, en principio, de ningunha autorización administrativa pero si deberá, a solicitude da Autoridade Laboral, proporcionar a información que sexa necesaria, e, por suposto, someterse ao control dunha auditoría nos termos que regulamentariamente se determinen (art. 30.6 da Lei 31/1995).

4.d. Auditorías

Podemos definir a auditoría en base ao artigo 30 do Regulamento dos Servizos de Prevención (RSP):

"como instrumento que debe incluír a avaliación sistemática, documentada e obxectiva da eficacia do sistema de prevención, e deberá realizarse de acordo coas normas técnicas establecidas ou que poidan establecerse e tendo en conta a información recibida polos traballadores."



Así na modificación feita a través do R.D. 604/2006, inclúese ademais:

“Na realización da auditoría o empresario/a permitirá a participación dos traballadores/as e o auditor/a deberá procurar información dos seus representantes”. (art. 30.5 do RSP).

Cando realízala?

A primeira auditoría deberá levarse a cabo dentro dos doce meses seguintes ao momento no que se dispoña da planificación da actividade preventiva.

Debe repetirse cada catro anos, agás cando se realicen actividades incluídas no Anexo I do RSP (actividades de especial risco) neste caso o prazo será de dous anos.

De todos os xeitos, deberá repetirse cando así o requira a autoridade laboral, previo informe da Inspección de Traballo, e no seu caso, dos órganos técnicos de cada Comunidade Autónoma, a vista dos datos de sinistralidade ou de outras circunstancias que poñan de manifesto a necesidade de revisar os resultados da última auditoría feita.

Quen a vai realizar?

Debe realizarse por persoas físicas ou xurídicas que posúan un coñecemento suficiente das materias e aspectos técnicos obxecto da mesma, contando, ademais, cos medios técnicos axeitados para levala a cabo.



Tales entidades non poderán manter coas empresas participantes do servizo de prevención ningunha vinculación comercial, financeira ou de calquera outro carácter, distintas ás propias da súa actuación como auditoras, que poidan afectar á súa independencia ou influir dalgún xeito no resultado de tales actuacións.

De igual maneira, tampouco poderán realizar funcións de coordinación de actividades preventivas, nin actuar en calidade de entidade especializada como servizo de prevención, nin manter con estas últimas vinculacións comerciais, financeiras ou de calquera outro xeito.

Cando a complexidade das verificacións a realizar o faga necesario, as persoas ou entidades encargadas de realizar a auditoría poderán recorrer a outros profesionais que conten cos coñecementos, medios e instalacións precisos para a realización de tales actividades.

Por último, todas estas persoas ou entidades especializadas que pretendan desenvolver a súa función auditora do sistema de prevención terán que contar coa autorización da Autoridade Laboral competente da zona onde radiquen as súas instalacións principais.



Que é o que se valora?

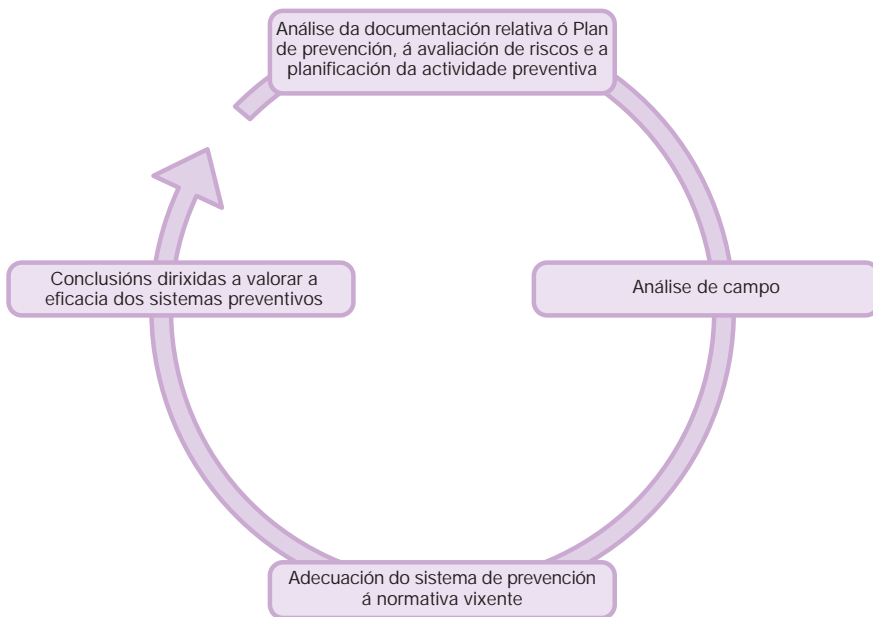
Levarase a cabo unha análise sistemática, documentada e obxectiva do sistema escollido, que incluírá os seguintes elementos:

- **Comprobar como se realizou a avaliación inicial e periódica dos riscos.** Haberá tamén que analizar os seus resultados, e en caso de que exista calquera tipo de dúbida, o auditor/a deberá verificar os datos proporcionados pola empresa co fin de garantir a operatividade das devanditas avaliacións.
- **Comprobar que o tipo e planificación das actividades preventivas axústase ao disposto na normativa xeral.** Pero non só a esta, senón tamén tendo en conta a normativa sobre riscos específicos en base aos resultados da avaliación inicial (por exemplo, non se terá en conta o R.D. 286/2006 referente o ruído, se este risco non afecta a ningún traballador ou traballadora).
- **Analizar a adecuación entre os procedementos e medios requiridos para realizar as actividades preventivas necesarias e os recursos dos que dispón o empresario/a,** tendo en conta o modo en que están organizados e a súa coordinación. Lembremos que unha das claves para que triunfe un SPM é lograr a coordinación necesaria entre as distintas empresas en materia de prevención.
- **En función do analizado en apartados anteriores, débese valorar a integración da prevención no sistema xeral,** tanto no conxunto de actividades como a todos os niveis xerárquicos, mediante a aplicación do Plan de Prevención de Riscos Laborais. Así mesmo, tamén hai que **valorar a eficacia do sistema de prevención** (neste caso SPM) para previr, identificar, avaliar, corrixir no seu caso e controlar os riscos laborais en todas as fases da actividade da empresa. Dentro deste apartado aparecerán os datos que teñan que ver cos cambios de equipos, produtos e organización empresarial, no mantemento de instalacións e equipos, e na supervisión de actividades especialmente perigosas.

Que debe conter?

Unha vez recollida a información dos traballadores e traballadoras, calquera que sexa o procedemento empregado, a auditoría deberá conter como mínimo os seguintes apartados:

- **Unha análise da documentación relativa ao Plan de Prevención de riscos laborais, a avaliación de riscos, e a planificación da actividade preventiva.** Ademais de calquera outra información que precise o auditor/a para completar tales actividades.
- **Unha análise de campo** dirixida a verificar que a documentación anterior amosa con exactitude e precisión a realidade preventiva. A dita análise incluírá a visita aos postos de traballo.
- **Unha avaliación da adecuación do sistema de prevención da empresa á normativa de prevención de riscos laborais.**
- **Unhas conclusións referíndose a eficacia do sistema de prevención.**



Como quedan reflectidos os resultados?

Os resultados da auditoría deberán quedar reflectidos nun informe que as empresas deberán manter a disposición da autoridade laboral competente e dos representantes legais dos traballadores e traballadoras. O informe mencionado conterá os seguintes aspectos:

- Identificación da persoa ou entidade auditora e do equipo auditor.
- Identificación da empresa auditada.
- Obxecto e alcance da auditoría.
- Data de emisión do informe da auditoría.
- Documentación que serviu de base á auditoría, incluída a información recibida dos representantes dos traballadores/as, que se engadirá ao informe.
- Descrición sintetizada da metodoloxía empregada para realizar a auditoría e, no seu caso, identificación das normas técnicas utilizadas.
- Descrición dos distintos elementos auditados e resultado da auditoría en relación con cada un deles.
- Conclusións sobre a eficacia do sistema de prevención e sobre o cumprimento polo empresario das obrigacións establecidas na normativa de prevención de riscos laborais.
- Sinatura da persoa responsábel ou da entidade auditora.

Como é comprensíbel o informe debe ser fiel á realidade verificada na empresa, estando prohibida calquera alteración ou falsidade do mesmo.

As empresas integrantes do SPM adoptarán as medidas precisas para arranxar aquelas deficiencias que os resultados da auditoría puxeran de manifesto e que supoñan, ademáis, incumprimentos da normativa sobre prevención de riscos laborais.

Que ocorre se as empresas non realizan unha auditoría?

Non someter, nos termos establecidos na regulamentación en vigor, o sistema de prevención da empresa ao control dunha auditoría ou avaliación externa cando non se tivera concertado o servizo de prevención cunha entidade especializada allea á empresa ou empresas, está tipificado como grave segundo a Lei 31/1995 (Cap.VII, art.47, punto 19). Leva asociada unha sanción cunhas cantidades que varían en función do grao (mínimo, medio ou máximo).

As empresas poden realizar auditorías voluntarias?

As empresas poderán someter con carácter voluntario o seu sistema de prevención ao control dunha auditoría ou avaliación externa para permitir a adopción de decisións dirixidas ao seu perfeccionamento e mellora.

Estas auditorías voluntarias poderán realizarse naqueles casos nos que a auditoría externa non sexa legalmente esixíbel ou, cando séndoo, se realicen cunha maior frecuencia ou cun alcance máis amplo.

Por todo o dito, estas auditorías configúranse como reguladoras da suficiencia ou insuficiencia dos medios dos SPM, que poden constituírse como sabemos ao abeiro do art. 21 do Regulamento.

A súa misión primordial é verificar a “adecuación dos medios do Servizo de Prevención aos riscos existentes” (art.32.1 do R.D. 39/1997), ou segundo a Lei de Prevención de Riscos Laborais 31/1995: “a formación, especialidade, capacitación, adicación e número dos compoñentes destes Servizos, así como os seus recursos técnicos, son suficientes e axeitados ás actividades preventivas a desenvolver.” (art.31.4)

5

**Servicios de
Prevención
Mancomunados.
Propostas CIG**

Seguramente existen moitas opinións, a favor ou en contra, dun ou doutro tipo de modelo de xestión da prevención e cada un deles atopará defensores e detractores en igual medida. Como reiteramos, a nosa postura como sindicato, é a aposta decidida pola creación de Servizos de Prevención Propia na idea, compartida por técnicos/as, especialistas e teóricos da prevención, de que este modelo redundará nunha mellor e máis eficaz implantación da prevención nas empresas do Estado Español.

Nos apartados precedentes fixemos unha análise da tipoloxía e situación das empresas españolas e, con esta superficial presentación referendamos a defensa da nosa proposta de utilización do modelo de Servizo de Prevención Mancomunada como mecanismo facilitador dunha posible universalización da presenza da prevención nas empresas. Toda vez que xa vimos a fundamentación teórica e legal da existencia dos SPM, como variante dos SPP; intentaremos, neste apartado, defender a nosa proposta con datos e argumentos que a avalen.

Mantivemos, como postura sindical, a defensa dunha política preventiva integrada no sistema xeral de xestión das empresas. Unha postura compartida polo propio espírito da normativa de prevención vixente, que ve na integración o elemento catalizador do compromiso coa prevención. Entendemos que non existe proxecto preventivo con visos de funcionar se non existe como tal en todos os ámbitos da empresa.

Esta idea, o obxectivo da integración da prevención, presente xa LPRL 31/95, será no Regulamento dos Servizos de Prevención (RD. 39/97) no que quede claramente definida como un obxectivo con sustento legal, nel establécese:

Artigo 1:

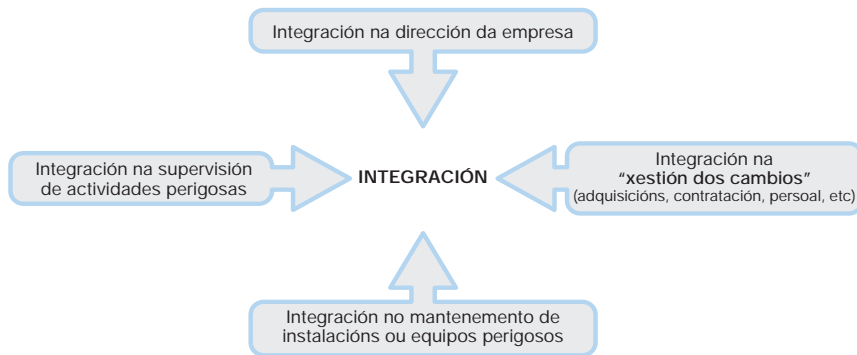
“A prevención de riscos laborais, como actuación a desenvolver no seo da empresa, deberá integrarse no conxunto das súas actividades e decisións... A integración da prevención en todos os niveis xerárquicos da empresa implica a atribución a todos eles e a asunción por estes da obriga de incluír a prevención de riscos en calquera actividade que realicen ou ordenen e en todas as decisións que adopten”.

A intención do lexislador quedou patente na norma 54/2003 de Reforma da LPRL, no seu preámbulo recoñécese o fracaso da mesma pero reafirmase que o espírito da LPRL é o camiño a seguir cara a unha prevención de calidade, e refórzase o obxectivo da integración concretándose con claridade.

Artigo 16:

“A prevención dos riscos laborais debe integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais... que deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa, nos termos que regulamentariamente se establezan”.

Queda claro que este ten que ser o camiño a percorrer se a pretensión é xuntar os esforzos colectivos de toda a empresa, e non poderá realizarse se non é da man duns Servizos de Prevención que asuman o reto de tomar como propia a universalización da cultura preventiva a todos os niveis da empresa.



Así pois, unha das principais funcións dun Servizo de Prevención ten que ser, necesariamente, controlar, promover e analizar o nivel de integración da prevención no sistema xeral de xestión da empresa, asistindo e asesorando ao empresario/a para a eficaz consecución da mesma. E é que é fundamental que o SPP ou SPM amplíe a súa actuación máis alá das actividades preventivas especializadas, asumindo como propias as funcións de asesoramento ao empresario/a e aos traballadores/as e os seus representantes en todos aqueles aspectos que teñan que ver coa prevención na empresa. Neste mesmo sentido pronúnciase o Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo² que afirma, nun dos seus documentos de criterios:

² "Orientacións para facilitar a integración da prevención dos Riscos Laborais no sistema xeral de xestión da empresa", INSHT, 2004

"Un servizo de prevención pode asesorar ao empresario/a para definir o compoñente preventivo que ten que incluír unha determinada función empresarial (a contratación de persoal, por exemplo) e incluso pode participar na execución da mesma".

Esta particular encomenda realizada aos SPs fai nos afianzar o noso convencemento de que este labor non pode quedar en mans dunha contratación máis ou menos frívola, dependente máis de criterios económicos que de criterios de calidade e coñecemento da realidade e as necesidades preventivas das empresas. De aí a nosa aposta por que a prevención sexa xestionada a través dun modelo de xestión Propio.

Sabemos que é unha preocupación colectiva, ou, cando menos maioritaria, a necesidade de mellorar a integración dos Sistemas de Prevención e, nese camiño, a potenciación da existencia de SP Propios parece conformarse como un elemento imprescindible. Esta idea parece quedar plasmada nos diversos plans de actuación contra a sinistralidade laboral elaborados polas administracións do Estado ou é mencionado explicitamente nos obxectivos da Estratexia Española 2007-2012, á que xa nos referimos.



Obxectivo Estratéxico 2

*"A estratexia fomentará un sistema preventivo centrado na incentiva-
ción e no máximo aproveitamento dos recursos preventivos propios
da empresa".*

Moitas empresas consideran que a prevención é un servizo máis que pode contratarse externamente e "esquecerse" coma se só se tratara dun compromiso legal que cómpre asumir e non un elemento fundamental dos obxectivos empresariais. Aínda que é certo que esta situación reproducéase tamén en empresas con Servizo de Prevención propio, que os interpretan como algo incómodo e alleo á produción e enténdense coa finalidade exclusiva de dar cumprimento a requisitos de carácter documental. Modificar esta actitude empresarial é fundamental, xa que unha prevención non integrada no sistema xeral de xestión da empresa é unha prevención necesariamente ineficaz.

En liñas xerais a meirande parte das empresas teñen optado pola contratación de servizos de prevención alleos e, nalgúns casos, por un sistema "descafeinado" que denominan SPM, pero que non é outra cousa que acordos de clientes preferentes asinados con servizos de prevención externos que ofrecen os seus servizos a unha agrupación de empresarios ou a colectivos organizados de diferentes formas, manténdose, de igual maneira a externalización deste servizo. A diferenza estriba en que o mesmo Servizo de Prevención fai unha oferta vantaxosa a varias empresas dunha mesma actividade, e estas subscriben un concerto de xeito colectivo; o problema desta opción é que se realiza unicamente con criterios económicos, diante dunha oferta máis ou menos vantaxosa para os asinantes, nunca baixo criterios preventivos.

Sen embargo esta opción, aínda que amplamente extendida, estase demostrando cada vez menos efectiva. No ano 2007, o Departamento de Enxeñería dos Recursos Naturais e Medio Ambiente da Escola Técnica Superior de Enxeñeiros de Minas da Universidade de Vigo, elaborou un estudo denominado "Creación de Servizos de Prevención Mancomunados no ámbito da minaría Galega".

Neste estudo fórmulase a implantación de Servizos de Prevención Mancomunados na minaría, co fin de acadar unha meirande integración da prevención dos riscos laborais nas empresas e crear no colectivo unha maior cultura preventiva. No estudo faise un pequeno repaso á sinistralidade na minería (referida a Galicia), nos que se reflicten datos interesantes:

- Máis dun 90% das empresas con sinistros tiñan un concerto cun servizo de prevención alleo.

- No 25% dos postos de traballo con accidente non foran realizadas as avaliacións de riscos correspondentes.

Esta sinistralidade atribuíase no informe a varias causas, pero as principais relacionábanse con problemas de xestión derivada da excesiva externalización dos servizos de prevención. O Informe non vén máis que a avalar as opinións de diversos autores, técnicos e especialistas na materia, que sosteñen que:

A concertación de servizos de prevención alleos dificulta a implantación e seguimento de políticas preventivas de calidade nas empresas

Non se trata este dun dato illado, senón que vén a demostrar algún dos problemas máis habituais cos que se adoita atopar a utilización do modelo de SP alleo, desvinculación da empresa no que fai ao servizo de prevención, mala praxe preventiva, avaliacións deficientes que non respostan á realidade da empresa, etc. Pola contra, o modelo de SPM é, ao noso xuízo, o que mellor cubriría as necesidades dos distintos tipos de empresas que se adhíren a el.

Referímonos en capítulos anteriores aos requisitos precisos para poder asumir este tipo de Servizo, pero quixeramos abondar nalgun dos seus aspectos máis relevantes.

Comentamos a necesidade da existencia dun acordo de creación do SPM das empresas que o constitúan, e que este deberá adoptarse previa consulta aos representantes legais dos traballadores/as de cada unha das empresas afectadas, este punto ten un efecto motivador para quen asumen a súa adhesión a este modelo, e é que, como calquera decisión asumida motu proprio, adoita existir moita máis implicación que cando se trata dun modelo imposto. Ademais a implicación do cadro de persoal a través dos seus representantes pode favorecer a vinculación destes coa política preventiva da empresa, facilitando a participación do cadro de persoal a todos os niveis a través dun elemento de implicación e identificación cos elementos preventivos ao ter en consideración aos usuarios finais da implantación de calquera política preventiva. Así parece entendela o R.D. 604/2006, do 19 de Maio, polo que se modifica o R.D. 39/1997, os Comités de Seguridade e Saúde, xa que introduce a seguinte consideración:

“As condicións no que o SPM se desenvolva, no caso do que empresa opte por esta modalidade, deberán debaterse, e no seu caso ser acordadas, no seo de cada un dos Comités de Seguridade e Saúde das empresas afectadas”.

Preténdese garantir o compromiso tanto de dirección como de traballadores/as para levar adiante a xestión da prevención. Un compromiso que



podería achegarse os modelos existentes nos países escandinavos, nos que o papel dos actores sociais na **coxestión** da prevención está ben definido. Un chanzo máis nos dereitos de participación e consulta de traballadores e traballadoras co obxectivo da participación na xestión. Para iso o acordo de constitución do servizo debería ir acompañado de instrumentos que permitan a participación activa da representación dos traballadores/as. Referímonos o acceso a órganos de dirección efectivos, como podería ser un consello de administración colexiado, no que, con participación tripartita, traballadores/as, empresarios/as e técnicos/as, se establecerían as políticas administrativas e preventivas do Servizo que terían que ser executadas pola xerencia do mesmo. Un camiño directo cara á coxestión da prevención nas empresas do Estado Español.

Item máis se falamos dos contidos deste acordo no que deben aparecer expresamente as condicións mínimas en que o servizo debe desenvolverse, podendo converterse este, de facto, na declaración da política preventiva das empresas ao establecerse como punto central, soporte e executor da planificación preventiva das empresas asociadas. Co elemento multiplicador que resulta da propia e autónoma decisión de autocomprometerse con este modelo e coa inclusión de contidos para o servizo que se establezan neste acordo.

No que se refire aos medios técnicos e humanos, o SPM estaría concebido e dotado, tal e como xa comentamos, segundo o que se establece no Regulamento dos Servizos de Prevención, pero cremos que a redacción de mínimos da normativa en vigor ten que ser interpretada dunha maneira ambiciosa polas empresas. Ambiciosa no que fai á definición do que deben ser as necesidades básicas de funcionamento, ir máis alá do estipulado na norma, por iso cremos que existe a necesidade de facer efectiva a esixencia de que os SPM deberían abranguer todas as especialidades preventivas, moi singularmente a de Medicina do Traballo.

Os servizos de saúde no traballo deberán ser **multidisciplinares** (art.9)

Este é un dos artigos incluídos no **Convenio nº 161** da Organización Internacional do Traballo (OIT) sobre **Servizos de Saúde no Traballo** adoptado no 1985 e que entrou en vigor no 1988. Este artigo non dá lugar a outra interpretación que non sexa a existencia de todas as especialidades preventivas existentes.

A liña das organizacións internacionais continúa incidindo neste concepto, tal e como reflicte o documento aprobado na Conferencia Ministerial de Saúde e Medio ambiente organizado en Londres, no 1999, pola Oficina Rexional para Europa da Organización Mundial da Saúde; nel destácanse os contidos que, para os participantes, deben entenderse como unha “boa práctica”:

As “boas prácticas na xestión da saúde, seguridade e medio ambiente nas empresas” implican un enfoque **multidisciplinario** para promover a saúde e seguridade nos lugares de traballo e minimizar os efectos dañinos sobre o medio ambiente

Somos da opinión de que constituírse de forma multidisciplinar ten que ser o camiño cara a un óptimo desenvolvemento e implantación dos servizos de prevención, dispor de todas as especialidades preventivas para poder atender a todos os riscos das empresas ás que pertencen.

Ademáis, o noso convencemento da necesidade inexcusable da multidisciplinaridade do servizo refórzase sobre a presenza da especialidade de Medicina do Traballo. Esta vén xustificada pola evidencia de que esta ten que ser o pilar sobre o que se asente a actuación de todas as demais disciplinas, tendo en conta que o obxectivo da conservación da saúde de traballadores e traballadoras é o horizonte de calquera política preventiva racionalmente implantada.

Coa existencia desta especialidade preventiva poderíase falar dun coñecemento exhaustivo dos efectos para a saúde dos traballadores e

traballadoras, dos riscos presentes nestes tipos de concentracións de empresas e industrias. Sería lóxico, neste caso, formular obxectivos como a elaboración de mapas de riscos, establecer conclusións con estudos epidemiolóxicos, e, en definitiva, coñecer en profundidade o estado de saúde da poboación traballadora desas áreas industriais ou comerciais para as que propoñemos o SPM e, xa que logo, establecer planificacións preventivas ó efecto.

No que fai referencia ao equipo técnico imprescindible, este terá que ser suficiente en número, adaptado ao volume, non só das empresas que constitúan o Servizo senón tamén dos riscos de cada unha delas. A **ocupación exclusiva ás actividades preventivas** ten que ser un elemento imprescindible para unha boa praxe dos membros do servizo que contribúa, ademais, a garantir a presenza nas empresas asociadas e, polo tanto, á súa familiarización coas circunstancias de cada unha delas.

E é que un dos problemas principais que presenta a externalización dos Servizos de Prevención, é a “desafección” e a falla de implicación da estrutura da empresa co propio servizo e, como consecuencia, cando se procede á implantación dos plans de prevención.

Esta circunstancia resultaría minorada coa aposta por este modelo de xestión, por canto, sendo como é un servizo de prevención propio, presúmese que a adicación exclusiva á prevención e a súa presenza cotiá nos centros de traballo dos técnicos/as do Servizo Mancomunado, podería favorecer esa integración da prevención buscada polo espírito da norma legal. Os técnicos/as do Servizo conformaranse e asumiranse como membros do propio equipo da empresa e, polo tanto, non se entenderá como un provedor máis de servizos, como ocorre cos servizos de prevención alleos.

Sería o primeiro paso cara á xa referida **integración** dos técnicos de prevención no organigrama da empresa, sinónimo de **compromiso** e **transversalidade**, tendo en conta que ao tratarse dun servizo Propio, parece consecuente a identificación da empresa co seu servizo, non parece lóxico que a empresa cuestione o que ela mesma propón.

Outro dos importantes aspectos que se verán favorecidos coa implantación deste modelo é que se acadará a **especialización dos equipos técnicos dos servizos de prevención**. Especialización de todas as ramas preventivas, nas súas características e os seus riscos; trataríase de servizos próximos, coñecedores das prácticas laborais e preventivas das empresas mancomunadas, afastándose así dunha práctica xeralista, para profundar nas especificidades de todas e cada unha das empresas e os seus riscos profesionais. Tendo en conta as moi diferentes vertentes de factores de risco tan diferenciados que teñen as activida-

des asociadas, podendo aglutinar proxectos do mesmo sector ou iniciativas que poden pertencer a un amplo abano de actividades pero que, en definitiva, compartirán riscos.

Podería, ademais, ter especial importancia no control da incidencia das enfermidades profesionais; en moitas ocasións estas quedan solapadas, intencionadamente ou non, con sintomatoloxías ou casuísticas asimilables a enfermidades comúns, a existencia dunha especialización dos servizos médicos favorecería o profundo coñecemento das posibles enfermidades que poderían afectar aos traballadores/as das industrias e empresas destes centros de traballo, posibilitando e facilitando a existencia dunha política de actuación en todos os campos preventivos que facilitaría, como sinalabamos, o control da enfermidade profesional.

A especialización dos Servizos de Prevención permitirá ademais que nos momentos nos que se realicen **actividades especialmente perigosas**, o coñecemento da realidade das empresas implicadas redundará nun mellor control destas situacións.



Facilitaría, ademáis, a especialización en todo o referente á **Medicina do Traballo**, permitindo e facilitando o establecemento de planificacións médicas preventivas, máis alá do cumprimento da normativa en materia de vixilancia específica da saúde, permitindo tamén a realización de intervencións de medicina preventiva, nunha liña coherente de actuación pro-activa e non reactiva da prevención.

Encontrámonos tamén cun elemento que, ao noso xuízo, resulta vital, xa que se trata da **homoxeneización das políticas preventivas**. Non podemos perder de vista que falamos da súa implantación en Centros Comerciais e Polígonos Industriais, é dicir, para actividades económicas concentradas en zonas moi ben definidas, e próximas. En moitas empresas existirá unha enorme coincidencia dos riscos existentes, ademáis dos métodos de traballo, as tecnoloxías e maquinarias, obviamente coas especificidades de cada empresa ou proxecto industrial.

Ademáis en moitas ocasións as dificultades burocráticas dificultan a actualización, revisión ou implantación de mecanismos preventivos, a non notificación de novas incorporacións, non ter en conta a “xestión dos cambios”, etc., en moitas ocasións están na “rebotica” de problemas de falta de medidas preventivas, falta de avaliación de postos e, consecuentemente, na raíz de moitos accidentes e como catalizadores da aparición de enfermidades profesionais.

A situación económica está favorecendo a colaboración entre empresas en temas como a publicitación de produtos con marca de calidade, a busca de solucións tecnolóxicas a problemas técnicos, preventivos, de durabilidade, etc.; estas sinerxias teñen que aproveitarse para levar adiante propostas colectivas nun tema tan importante como a seguridade e a saúde dos traballadores/as. Parece sensato pensar que establecer políticas preventivas e procedementos de traballo comúns, tanto administrativos coma técnicos, favorecerá que os centros ou polígonos en onde se implante o modelo se vexan beneficiados por unha mellora notable nas condicións de traballo dos seus empregados/as e no resultado da incidencia destas no seu estado de saúde.

Outro elemento a ter en conta é a **continuidade do servizo**, normalmente os contratos que se realizan son anuais, un SPM, pola súa condición de Servizo de Prevención propio ten unha permanencia e continuidade garantida, o que redundará en que aspectos vitais, desde o punto de vista da implantación, aplicación, seguimento, verificación e actualización dun Plan de Prevención, poidan funcionar correctamente e non presentar alteracións ou discordancias polos continuos cambios que adoitan producirse nos casos nos que se opta pola implantación de servizos de prevención alleos.

Este punto tería especial relevancia cando falamos de vixilancia da saúde. Xa comentamos que a maior parte das empresas optaron por contratar SPA, con constantes cambios nos servizos dependendo, case sempre, das ofertas económicas do sector. Con esta situación é imposible realizar un seguimento correcto da saúde laboral dos traballadores/as; ao realizarse constantes cambios, os historiais médicos non adoitan ser entregados e ábreanse ficheiros novos nos que non soen terse en conta os resultados da vixilancia da saúde de recoñecementos anteriores das persoas da empresa, facéndose táboa rasa con cada novo servizo contratado.

A consolidación da Medicina como tal puntal preventivo sería factible con esta situación de estabilidade que ofrece o SPM. Permitindo todas as finalidades que se lle presumen, realización de mapas de riscos, estudos epidemiolóxicos, etc., e coas vantaxes que resultarían dun seguimento prolongado no tempo da vixilancia da saúde de traballadores e traballadoras e as consecuencias para a mesma das condicións de seguridade e saúde nas que desenvolven o seu traballo.

A existencia deste tipo de Servizos facilitaría, así mesmo, o cumprimento do artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, segundo o cal o empresario/a deberá garantir que cada traballador/a reciba unha **formación** teórica e práctica, suficiente e axeitada, en materia preventiva, no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, ademais de estar centrada especificamente no posto de traballo.

A nosa experiencia formativa permítenos afirmar que o cumprimento deste precepto legal está moi lonxe de estar minimamente implantado. No mellor dos casos, se é que os traballadores/as reciben algún tipo de formación, esta ten un tratamento global e, en moi poucas ocasións se profundiza nos riscos relacionados co seu posto de traballo. Tendo en conta que se trataría dun Servizo especializado permitiría, ademais de ofrecer formación específica sobre os riscos do sector e de cada posto de traballo, que esta fose realizada "in situ" e, cun funcionamento óptimo, previa á contratación do traballador ou traballadora.

Cremos, ademais, que a existencia dun Servizo de Prevención Mancomunado favorecerá a aplicación diaria da prevención nas empresas asociadas, a **posta en práctica e verificación "in situ" das políticas preventivas**, os seus resultados e a súa avaliación constante, tal e como se establece no artigo 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, no que se explicita que a avaliación de riscos ten que responder á realidade actualizada da empresa. Para iso servirá a presenza permanente, a especialización e a homoxeneización de procedementos administra-

tivos ao que nos referíamos anteriormente, para, por exemplo, notificar as altas e baixas nas contratacións de traballadoras e traballadores, ou outras situacións de similar importancia que precisan de medidas preventivas inmediatas.

Por último, aínda que non o menos importante, outro dos aspectos que melloraría notablemente é a **coordinación de actividades empresariais**. En moitas ocasións non se ten en absoluto en conta, ou non tanto como sería recomendable, a debida coordinación de actividades en materia de prevención. Esta situación, unha realidade habitual nas empresas, pode “hipotecar” o desenvolvemento de calquera política preventiva, se non se ten en conta a realidade dos riscos das empresas coas que compartimos espazos de traballo ou actividade.

A existencia dun só servizo que aglutinase a todas as empresas do sector, do Centro Comercial ou do Polígono Industrial, podería solucionar estes desaxustes que, en máis dalgunha ocasión, ocasionaron serios problemas de seguridade e saúde.

Non se pode desprezar a posible consideración como un elemento de **valor engadido** para as empresas que o conforman, de cara a competidores e posibles clientes que poidan entender a integración da prevención na empresa como unha confirmación da seriedade empresarial. Ademais as “**boas prácticas**” preventivas son un elemento importante á hora de facilitar a certificación e homologación, tendo en conta que os compoñentes anteriormente descritos poden facilitar os elementos de xestión, (documentación específica, profesionais especializados/as, etc.)

Outro dos aspectos que poderían implementarse con efectividade serían os referentes á planificación das accións en caso de **emerxencia e evacuación**. Moitas veces, nos espazos de traballo aos que nos referimos xorden dúbidas sobre como afrontar a planificación dos plans de autoprotección coordinadamente co resto de empresas cos que se comparten espazos.

Como se sabe se no centro ou polígono hai unha urxencia?, ¿Cómo transmitirle ó centro ou polígono que existe una emerxencia na nosa empresa?, ¿existe un protocolo de actuación nas outras empresas?, ¿Utilizan as empresas veciñas productos perigosos, que poidan provocar unha emerxencia?, etc., son dúbidas que seguramente se reproducirán na meirande parte das empresas ou negocios que comparten instalacións ou áreas xeográficas, por iso son importantísimos os aspectos e circunstancias, coñecemento das empresas, medios, perigos, recursos humanos, etc., que poden intervir na coordinación en caso de emerxencia e que serían organizados de xeito colectivo coa posta en marcha dun servizo deste tipo.

- Integración na empresa
- Especialización nos riscos
- Homoxenización de criterios
 - Políticas preventivas
 - Procedementos técnicos comúns
 - Procedementos administrativos comúns
- Políticas preventivas “in situ”
- Control e avaliación constante
- Formación específica no posto de traballo
- Coordinación de actividades empresariais

Así pois, á luz destes argumentos, as dificultades de constitución de Servizos de Prevención Propia en empresas pequenas ou medianas poderíanse salvar coa implantación de Servizos Mancomunados. A achega da suma de moitas pequenas empresas, a aposta por un servizo propio, con medios técnicos e humanos, con especialización, compromiso, calidade asistencial e eficacia preventiva, como obxectivo común.

En definitiva, temos o convencemento da utilidade, eficacia e rendibilidade da implantación dos Servizos de Prevención Mancomunada. A implantación deste modelo de xestión convértese, polo tanto, nunha reivindicación que desde as organizacións de traballadores/as debemos trasladar a todos os foros nos que teña cabida, comezando, inexorablemente, pola negociación colectiva.

Negociación Colectiva

A práctica totalidade das materias que inciden directamente na nosa calidade de vida e que consideramos relevantes para acadar unhas condicións óptimas de seguridade e saúde no noso traballo, son susceptibles todas elas de se incluír nos convenios colectivos.

Materias que non só perseguen mellorar a regulamentación sobre a normativa laboral, senón tamén incidir dun xeito práctico e real na prevención e que finalmente abundan nunha maior protección da saúde dos traballadores e traballadoras, facilitando algo tan importante como que ao longo e durante a propia aplicación das medidas preventivas se poidan medir, avaliar e finalmente dimensionar os resultados obtidos.

Recoller en convenio colectivo os instrumentos e dispositivos para acadar os obxectivos de participación e coxestión da prevención por parte dos propios traballadores/as, incrementará sen dúbida a súa capacidade de decisión sobre o modelo de xestión da prevención que finalmente teña que se asumir na empresa.

Como xa comentamos con anterioridade, a propia lexislación recolle como unha das opcións para a constitución dun Servizo de Prevención Manco-



munado, que este sexa acordado e pactado coa representación dos traballadores/as a través dunha negociación colectiva. Trátase logo, da utilización dunha vía "natural" e normalizada de relación entre a empresa e a representación de traballadores e traballadoras para poder decidir co-participadamente a calidade das condicións de seguridade e saúde nos seus postos de traballo.

Desde a nosa perspectiva, esta pode ser aproveitada para subir un chanzo máis nas condicións que se establecen no Regulamento dos Servizos de Prevención, introducindo a través da negociación colectiva mecanismos que permitan á representación dos traballadores/as a súa participación efectiva no desenvolvemento cotián da prevención a través de mecanismos tales como a regulación da súa presenza nos órganos de dirección do SPM, ou do órgano reitor do mesmo.

6

Proposta de Modelo de Servicio de Prevención Mancomunado

Como non podía ser doutro xeito, queremos, neste capítulo, achegar a nosa proposta do que podería ser un modelo de SPM.

6.a. Acordo constitutivo.

No acordo constitutivo dun SPM, que deberá adoptarse previa consulta aos representantes legais dos traballadores/as de cada unha das empresas participantes, deberán constar expresamente as condicións mínimas no que tal servizo deba desenvolverse.

A aceptación definitiva para adhesión a un SPM formalizarase mediante acordo (plenario se se trata dunha administración pública), previo envío á empresa do documento que recolle todas as condicións de funcionamento e obrigacións por parte da entidade e o SPM (dito documento constará de: solicitude de adhesión, datos da empresa, xestión da prevención, e o acordo da mesma e os traballadores e traballadoras; tal e como o recollemos no anexo documental).

Así mesmo, deberá expresar se os membros do SPM teñen decidido contar con personalidade xurídica propia, ou se, pola contra, a constitución do mesmo prodúcese simplemente pola sinatura dun documento.

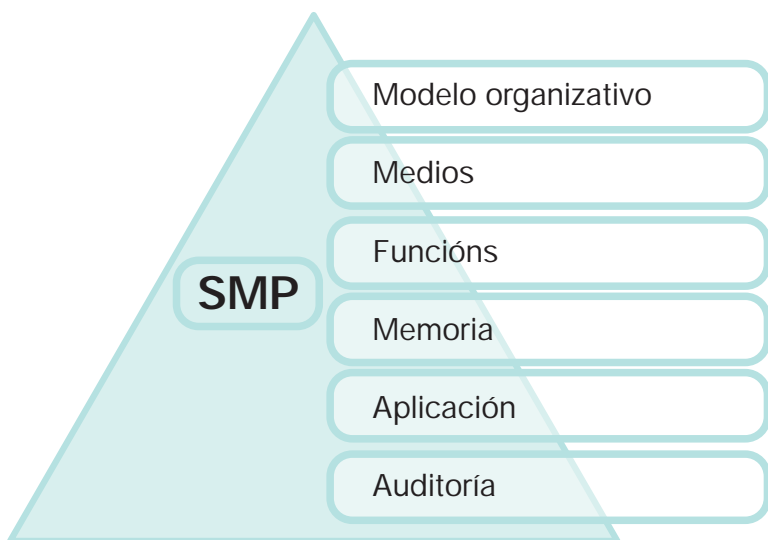
No Anexo documental incluiremos unha proposta do modelo do dito acordo.

6.b. Regulamento do Servizo de Prevención Mancomunado

Unha vez que xa tratamos os puntos que deben constar nun acordo constitutivo, deberemos agora centrarnos nos artigos que deben conformar o Regulamento dos servizos, tendo en conta que deberán conter, como mínimo, as seguintes consideracións:

- **Modelo de Organización.** Nel virán detalladas as disciplinas preventivas asumidas polo SPM, que abranquerá as especialidades, así como as funcións preventivas concernentes a cada unha delas, seguindo os protocolos e obxectivos fixados.

- **Medios materiais**, persoal e instalacións adicadas ao SPM.
- **Funcións do SPM**. Móstranse as distintas funcións que deberá exercer o servizo para garantir a protección axeitada, en materia de seguridade e saúde, aos traballadores e traballadoras.
- **Memoria Anual**. O SPM deberá elaborar, para cada entidade adherida, unha memoria anual das actividades preventivas realizadas.
- **Aplicación**. Aparecerá a data do plan de acción e as fases do proxecto.
- **Auditoría**. Como é preceptivo, segundo o R.D. 39/1997, cada unha das empresas someterase á avaliación sistemática, documentada e obxectiva do Servizo de Prevención.



No anexo documental incluímos unha proposta de modelo de Regulamento:

6.c. Modelos de SPM en Funcionamento

Neste punto trataremos algunhas experiencias de SPM que se están a desenvolver en diferentes puntos do Estado Español.

Como xa comentamos en capítulos anteriores a Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo pretende fomentar sistemas preventivos centrados no máximo aproveitamento das organizacións empresariais e o perfeccionamento da complementariedade de recursos con boas prácticas que, en virtude da necesidade de mellora detectada, racha cos procesos de xestión preventiva habituais ou introduce un novo modo de actuar que intervéñ de xeito activo na resolución dun problema.

Neste senso, imos destacar algunhas iniciativas postas en marcha dende os propios Gobernos locais ou dende as Mancomunidades de Municipios que introducen elementos novos na xestión preventiva.



Como criterios xerais que identificamos como novidade e, como non, como boas prácticas, poden destacarse os seguintes:

- Transferencia: a posibilidade de implantar noutros territorios actuacións que se teñen demostrado efectivas, de xeito que o seu obxectivo é o de promover e fomentar a mellora, avance e desenvolvemento dos territorios a través das boas prácticas.
- Mellorar as ferramentas de traballo do persoal técnico con responsabilidades en materia de seguridade e saúde no traballo.
- Servir ás persoas encargadas da xestión para a planificación das políticas preventivas, en canto que é un instrumento de reflexión e apoio sobre experiencias concretas.
- Difusión: pois se pode divulgar cara ao exterior as actividades que se están a desenvolver.

A continuación identifícanse como boas prácticas, dende o punto de vista da organización preventiva:

• **Servizo de Prevención Mancomunado Campiña Sur**

Municipios que o integran da provincia de Córdoba:

- Concello Aguiar da Fronteira
- Concello Fernán Núñez
- Concello de Montalbán
- Concello de Montemaior
- Concello de Montilla
- Concello de Moriles
- Concello de Puente Genil
- Concello de La Rambla
- Concello de San Sebastián dos Ballesteros
- Concello de Santaella
- Instituto Municipal de Servizos Comunitarios

Este SPM actúa como SPP da Mancomunidade e dos seus Concellos, está inscrito no *“Rexistro Andaluz de Servizos de Prevención e Persoas ou Entidades Autorizadas ou Avaliacións dos Sistemas de Prevención.”*

O SPM dá cobertura a máis de 1.000 traballadores e traballadoras entre persoal estable máis o eventual e ofrece as catro especialidades que marca o artigo 34 do RD 39/97 (Seguridade no Traballo, Hixiene Industrial, Ergonomía e Psicosocioloxía aplicada e Medicina do Traballo).

• **Servizo de Prevención Mancomunado GRUPO PISA**

Este SPM actúa como SPP para:

- Concello de Mairena de Aljarafe
- Xerencia Municipal de Urbanismo
- Instituto de Benestar Social
- Instituto de Dinamización Ciudadana

• **Debegasa – Servizo de Prevención de Riscos Laborais**

Debegasa é a Sociedade para o Desenvolvemento Económico de Debabarrena. Constitúese en 1985, coa finalidade de impulsar o desenvolvemento sostible da comarca, transformando necesidades comarcais en accións concretas de mellora e nace da vontade dos 8 concellos da comarca de Debabarrena para prestar un servizo público á cidadanía, empresas e concellos da comarca, colaborando para isto cos propios concellos promotores, coas deputacións forais, co Goberno Vasco, co INEM, co Goberno do Estado e coa Unión Europea.

Conta cun equipo humano multidisciplinar e está certificada en calidade. Tamén ten implantado un sistema de xestión integral da PRL. Debegasa é un SPM que conta coas seguintes especialidades: Seguridade, Hixiene, Ergonomía e Psicosocioloxía.

Este SPM xestiona e orienta coa súa Mutua a formación en PRL ao persoal laboral destes Concellos, imparte cursos de PRL e organiza cursos de formación para persoas traballadoras e empresas.

• **Mancomunidade de Servizos La Serena**

A xunta de Extremadura, aproba o Decreto 62/2001, de 17 de abril, polo que conceden axudas ás Mancomunidades de Municipios para a creación de oficinas de PRL, para establecer un sistema de PRL baseado en promover un alto grao de benestar físico, mental e social do persoal laboral en todas as actividades da Mancomunidade e dos Concellos, para garantir a seguridade e a saúde das persoas no traballo, así como a seguridade dos bens e do medio ambiente.

Na mancomunidade de Municipios da Serenaponse en marcha este SPM integrado polos seguintes concellos:

- Benquerencia de la Serena
- Cabeza del Buey
- Capilla
- Castuela
- Valle de la Serena
- Esparragosa de la Serena
- Higuera de la Serena
- Malpartida de la Serena
- Monterrubio de la Serena
- Peñalsordo
- Zarza Capilla
- Quintana de la Serena
- Zalamea de la Serena

• **LAN – EKINTZA – BILBAO Servizo de Prevención Mancomunado**

Este SPM ten por finalidade a promoción e a mellora das condicións de traballo dirixidas a elevar o nivel de protección de seguridade e saúde do todo o persoal ao seu servizo. Para este fin se realizaranse accións encamiñadas á vixilancia periódica da seguridade e a saúde de todo o persoal, a análise da adecuación ergonómica dos seus recursos materiais, así como ao estudo dos riscos que poden entrañar as súas instalacións. Os resultados das ditas análises dan lugar, pechando o ciclo da mellora continua, a plans e accións encamiñadas á superación das insuficiencias detectadas, coa finalidade última de integrar a PRL no sistema de xestión da empresa.

Este sistema apóiase tanto no SPM coma no Comité de Seguridade e Saúde Laboral, constituído ao efecto como órgano colexiado e paritario de participación.

- **Servizo de Prevención e Saúde do Concello de Xixón**

Este SPM constituíuse polo Acordo Regulador das Condicións de Traba-llo dos empregados do Concello de Xixón, foi asinado o 10 de xaneiro do 2000 co acordo das representacións sindicais e ratificado por acordo ple-nario o día 17 de xaneiro do mesmo ano.

Este servizo ten por finalidade garantir unha protección eficaz da integri-dade física e de saúde de todo o persoal do concello de Xixón, incluídas as Fundacións, Padroado e empresas municipais dependentes do mesmo, a cuxo efecto se formalizou o correspondente protocolo entre a Adminis-tración do Concello de Xixón e os Sindicatos máis representativos para promover este Servizo como SPM de Prevención e Saúde Laboral dirixido a todo o ámbito municipal.

- **SEMPRE Servizo de Prevención Mancomunado de Entidades Locais e Economía Social. Castela a Mancha**

O radio de acción deste SPM abarque todo o territorio de Castela a Mancha, aínda que as Entidades Locais con maior número de persoas traballadoras e a maior concentración de empresas que poden adherirse ao SEMPRE, atópanse repartidas entre Todelo, Ciudad Real e Albacete.

Os sectores sobre os que se fai especial fincapé son aqueles que pre-sentan maior conflitividade e índice de sinistralidade, como son, cons-trucción, madeira, metal, calzado, téxtil, alimentación e químicas; aínda que poden ter cabida no SPM todas aquelas empresas que desexen ser membros integrantes. No sector público adquiren especial relevan-cia as obras e os servizos que prestan directamente as corporacións locais as que externalicen a súa xestión, onde se esixirá a prevención axeitada ao persoal laboral e aos plans locais de emprego que anual-mente desenvolven os municipios.

Aquela entidade ou empresa que cumpre os requisitos de adhesión (ser entidade pública ou empresa de economía social localizadas en Castela a Mancha) e desexe adherirse ao SPM de Entidades Locais e Empresas de Economía Social, debe previamente elevalo á con-sulta do seu persoal.

Antes da integración da entidade no SEMPRE, solicita un presuposto á entidade coordinadora do SPM coa información precisa e as actividades preventivas que se van a desenvolver. No caso de que se produza a acep-tación definitiva para a adhesión, no que a entidades locais se refire, formalizárase mediante o Acordo Plenario ou de Comisión de Goberno da súa integración no servizo, ao mesmo tempo asinarase un documento de adhesión que recolle todas as condicións de funcionamento e obrigas por parte da entidade local e do SPM. No relacionado coas empresas de Eco-

nomía Social, o documento de adhesión será a aceptación das condicións entre a empresa e o SEMPRES. Mediante estes documentos queda xustificada a participación da entidade local e da empresa como membros activos do SEMPRES. É a partir dese momento cando se inician as actividades preventivas.

6.d. Proposta de SPM para o Sector Naval

Despois de ter analizado os beneficios da creación de SPM para os diferentes sectores de actividade, polígonos industriais, etc. plantexaremos neste apartado un exemplo para a creación dun servizo deste tipo no sector naval de Vigo, xa que polas súas características de ubicación e actividade, cumpre coas condicións axeitadas para a súa creación. Para iniciar a descrición desta proposta faremos un breve percorrido pola situación do sector.



Para iniciar temos que comentar a problemática do sector naval en Galiza, posto que se nos atemos aos cambios producidos ao longo do tempo debido, entre outros motivos á reconversión e á privatización do sector, deron paso á subcontratación de empresas auxiliares de nova creación que realizan o traballo que anteriormente se desenvolvía con persoal propio, este tipo de modelo produtivo xera un sistema de produción baseado unicamente na busca da produtividade dende un punto de vista de “prezo”, na pescuda sempre do modelo máis económico.

Como consecuencia desta **configuración do sector** podemos comprobar que o factor competitivo do prazo de entrega dificulta unha axeitada coordinación da actividade a nivel preventivo, que a mala organización empresarial e a rotación na industria auxiliar impide unha formación continuada, que as actuacións preventivas das empresas auxiliares redúcense ao seu único lugar de traballo e que a “**urxencia**” impide a integración da prevención nos diferentes traballos. Estas actividades provocan unha descoordinación entre a secuencia de tarefas e unha serie de interaccións funcionais que fan que a xestión da prevención dentro das empresas se faga dun xeito moito máis custoso.

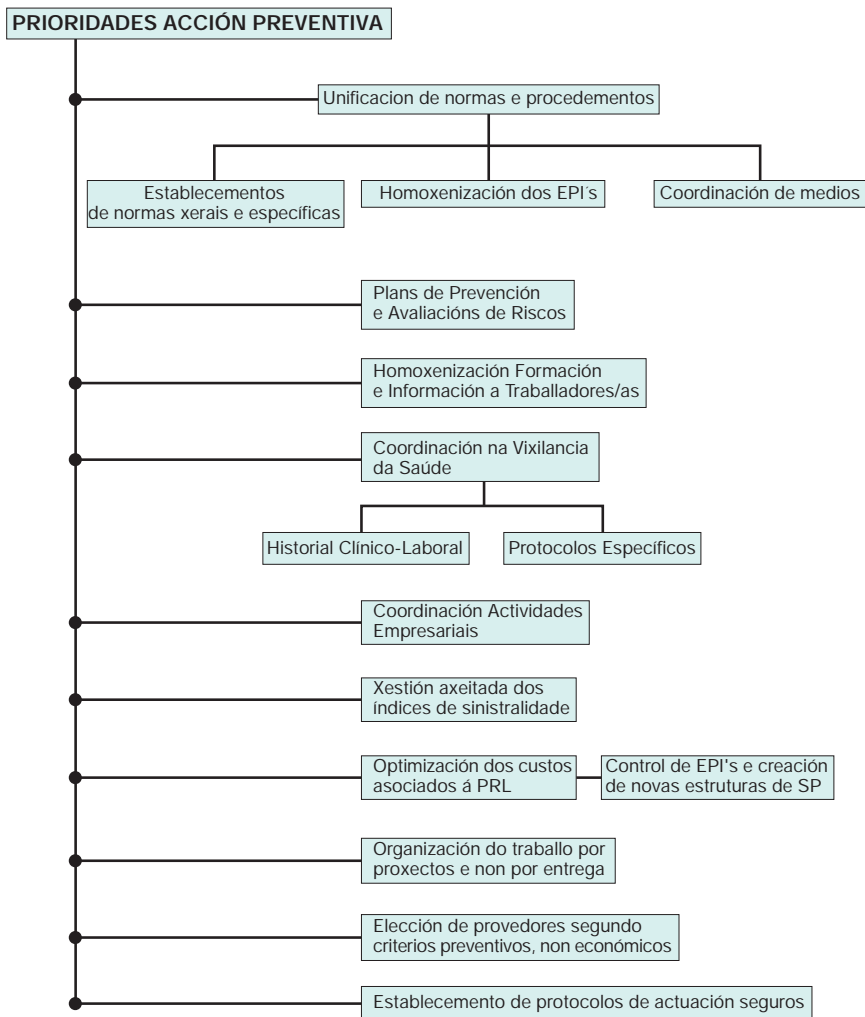
Igualmente temos que referirnos aos **efectos da temporalidade**; analizando as taxas de sinistralidade ao longo dos últimos dez anos podemos comprobar que a incidencia dos accidentes laborais é moito maior nos contratos temporais que nos indefinidos, en moitos casos se triplica, e se falamos da antigüidade no posto se pode comprobar que máis do 45% das persoas que sufriron accidentes laborais eran traballadores/as con menos dun ano de antigüidade no mesmo.

Outro punto importante a ter en conta é o efecto que a nivel de PRL ten a constante **rotación de postos de traballo** cunha escasa formación inicial dada a limitación temporal e o escaso coñecemento do posto así como a inexperiencia, que impide unha axeitada “**familiarización**” cos riscos derivados da propia actividade. A propia **perigosidade da actividade** inflúe tamén na organización da prevención, que precisa obxectivos para concretar a realización de actividades como, traballos en altura, en espazos confinados, con materiais radiactivos, operacións de pintura e soldadura, manipulación de cargas, utilización de gran número de equipos de traballo, etc

Como obxectivo para a mellora das actividades preventivas dentro dun sector no que concorren nun mesmo centro de traballo moitas empresas cunha configuración da organización da PRL que debe estar coordinada e debe ter calidade, propoñemos a creación dun SPM como unha maneira de incidir na mellora da xestión da prevención a través dunha acción combinada sobre as diferentes causas que como xa explicamos con anterioridade o motivan e que, ao noso xuízo, facilitaría que un único SP acabara coa desorganización que actualmente existe na organización da prevención promovendo a participación e a toma de

decisións relativas á planificación da produción, a integración da planificación preventiva nas fases de proxecto, facilidades para impoñer normas de seguridade nas diferentes zonas de traballo, etc.

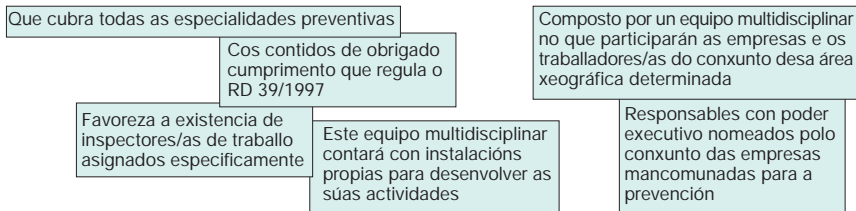
As prioridades para unha mellora da acción preventiva serían:



Por todos estes motivos propoñemos a creación dun SPM cuxas funcións principais serán:

- Supervisar as aplicacións elaboradas especificamente para cada actividade, interactuando cos responsables directos.
- Corrixir actitudes e coordinar actividades que se solapan no proceso produtivo. Terán a capacidade de paralizar a actividade en caso de risco grave e inminente.
- Os custos da constitución do SPM para a construción naval asumirán as empresas que o constitúan coa participación da Autoridade Laboral.

Deberá, así mesmo, contar con:



7

**Anexo Documental
e Legislativo**

SOLICITUDE DE ADHESIÓN Ó SERVIZO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Nome:

Enderezo:

CP Poboación:

LOCALIDADE, DÍA de MES de 200_

Moi Sr/Sra. Noso/a:

Tendo coñecemento da existencia do modelo organizativo da prevención, o Servizo de Prevención Mancomunado segundo o R.D. 39/1997 do 17 de xaneiro polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, e considerando que a nosa empresa podería atoparse entre as entidades pertencentes ao dito modelo, pola presente manifestámoslle o noso interese en adherirnos ao mesmo.

Así mesmo, e de conformidade cos requisitos establecidos, acompañamos a esta solicitude a documentación requirida nos mesmos. Por outra parte, comunicámoslle que foron informados ó respecto os representantes dos traballadores e traballadoras, os cales manifestan o seu acordo coa adhesión, axúntase a esta solicitude o documento de acordo.

Documentación adxunta:

- Formulario de datos da empresa.
- Datos referentes á xestión da prevención de riscos laborais.
- Documento de apoio dos representantes dos traballadores e traballadoras.

Finalmente, manifestámoslle o noso interese na mellora da xestión da prevención e das condicións de traballo, como vías de compromiso na procura da mellora continua da prevención e a súa integración dentro da nosa empresa.

Quedamos á espera das súas noticias ao respecto.

Atentamente,
Asdo. NOME. CARGO

FORMULARIO DE DATOS DA EMPRESA

| | |
|---|--|
| Razón social | |
| Actividade (descripción) | |
| CNAE¹ | |
| CIF / NIF | |
| Enderezo Social | |
| Número | |
| Localidade | |
| CP | |
| Teléfono | |
| Fax | |
| E-mail | |
| Persoa de contacto | |
| Cargo | |
| Tamaño do cadro de persoal (medio do último ano) | |
| Centros de Traballo (enderezo e número de traballadores/as) | |

(1) Proporcionarase polo menos o CNAE.

XESTIÓN DA PREVENCIÓN

| REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES/AS | SI | NON | N/A |
|--|----|-----|-----|
| Os traballadores/as escolleron representantes | | | |
| Nomeáronse Delegados/as de prevención | | | |
| Constituíuse Comité de Seguridade e Saúde | | | |
| Os traballadores/as foron consultados con respecto a: | | | |
| O Plan de prevención | | | |
| O procedemento da avaliación de riscos | | | |
| A planificación da actuación preventiva | | | |
| O procedemento de formación e información os traballadores/as | | | |
| Outros aspectos relacionados coa prevención (especificar cales). | | | |

| DOCUMENTACIÓN | SI | NON | N/A |
|--|----|-----|-----|
| A empresa dispón da seguinte documentación de prevención | | | |
| Plan de Prevención | | | |
| Avaliación de Riscos | | | |
| Planificación das actividades preventivas | | | |
| Registro de Formación e Información de traballadores/as | | | |
| Plan de Emerxencia | | | |
| Registro de Accidentes e Enfermidades Profesionais | | | |
| Vixilancia da Saúde | | | |
| Outros documentos (especificar) | | | |

ACORDO ENTRE A EMPRESA E OS SEUS TRABALLADORES E TRABALLADORAS PARA A ADHESIÓN O SERVIZO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Os abaixo asinantes¹, no nome e en representación dos traballadores e traballadoras da empresa (NOME DA EMPRESA), manifestan coñecer o Servizo de Prevención Mancomunado, tal e como ven recollido no R.D. 39/1997 do 17 de Xaneiro polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, así como os requisitos de aplicación e a vontade da dirección da empresa de establecer tal modelo de xestión da prevención.

Así mesmo, manifestan o acordo de adhesión a dito Servizo, así como o compromiso de participar activamente no seu desenvolvemento dentro da entidade.

E para que conste, asinan a presente a (DATA EN LETRAS).

Asdo. NOME
DNI:

Asdo. NOME
DNI:

Asdo. NOME
DNI:

Asdo. NOME
DNI:

(1) Indicar en calidade de qué representan aos traballadores/as (membros do Comité de empresa, membros do Comité de Seguridade e Saúde, ou Delegados/as en prevención).

ACORDO DE CONSTITUCIÓN DO SERVIZO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

EN _____ coa DATA

PRIMEIRO

Todas e cada unha das empresas citadas a continuación: _____, acordan constituir un Servizo de Prevención Propio Mancomunado, ao abeiro do disposto no art.30 da Lei 31/1995 do 8 de novembro de Prevención de Riscos Laborais e do art. 21 do R.D. 39/1997 do 17 de xaneiro polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.

Estará integrado polas entidades adheridas, coas condicións mínimas que máis adiante se sinalarán no Regulamento, así como coa organización, instalacións, medios humanos e materiais que, de igual xeito se organizarán co fin de acadar a meirande eficiencia e calidade na realización da actividade preventiva.

SEGUNDO

A tal efecto, con anterioridade a tal acordo de adhesión ao SPM, as citadas Entidades procederon á preceptiva consulta aos representantes legais dos traballadores e traballadoras en materia preventiva, de acordo có disposto no art. 33 da Lei 31/1995 e do art. 21.2 do R.D. 39/1997.

TERCEIRO

O SPM ao que se adhiren (non ten/si ten) personalidade xurídica diferenciada (se a ten especificarase o nome e o número de rexistro, e senón, podería expresar o seguinte: estando aprobado polo _____ (Comité de empresa, Comité de Seguridade e Saúde) e regulándose polo Regulamento de funcionamento aprobado coa DATA, ostentando entón a consideración de SPP de todas e cada unha das entidades constituíntes).

CUARTO

O SPM deberá ter a disposición da autoridade laboral a información relativa ás empresas e entidades que o formen e o grao de participación das mesmas, tendo en conta o art. 21 apdo. 5 do R.D. 39/1997.

QUINTO

A actividade preventiva do SPM limitarase ás entidades e empresas participantes tendo a consideración de servizo propio das mesmas, en base o art. 21 apdo. 3 do R.D. 39/1997.

SEXTO

Poderán adherirse novas empresas sempre a través do acordo correspondente e respectando os presentes preceptos constitutivos, así como o regulamento do SPM; que será previamente negociado cos representantes legais dos traballadores/as das entidades participantes.

E para que se produzan todos os efectos propios da Constitución dun Servizo de Prevención Mancomunado, asinase polas entidades ou empresas concorrentes no lugar e data arriba sinalados.

REGULAMENTO DO SERVIZO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

As empresas adheridas ao Servizo de Prevención Mancomunado, entendendo a necesidade de establecer unha normas que permitan o óptimo funcionamento do servizo deciden dotarse do presente regulamento no que se establecen os principios básicos que rexerán a xestión e o funcionamento do mesmo.

ARTIGO 1

O presente Regulamento para o Servizo de Prevención Mancomunado (en adiante SPM) das entidades participantes relacionadas no Anexo I, foi consensuado e acordado, na reunión do DATA, ao abeiro legal do art. 21 do R.D. 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.

ARTIGO 2

O Regulamento ten por obxecto establecer o marco normativo para o desenvolvemento do SPM para as empresas ou organizacións que xa decidiron adherirse a este servizo, e para aquelas que nun futuro decidan libremente adherirse a esta modalidade organizativa da actividade preventiva.

ARTIGO 3

O SPM terá a consideración de Servizo de Prevención Propio de cada entidade asociada, de conformidade co art. 21 apdo. 3 do R.D. 39/1997.

ARTIGO 4

Será condición indispensable para formar parte do SPM ter cumprimentado o acordo de adhesión.

ARTIGO 5

O SPM constitúe unha organización específica que conta cos medios persoais e materiais, (que se relacionan no Anexo II) e que estarán dedicados ás tarefas preventivas e integrados en cada unha das empresas adheridas, así como ás propias, de coordinación e colaboración en materia preventiva entre as entidades participantes.

ARTIGO 6

O SPM terá a seguinte composición:

Consello de Dirección, como órgano reitor de composición tripartita (empresas, representación de traballadores/as e responsables técnicos/as do SPM). O Consello, que terá carácter rector, establecerá as directrices máximas de funcionamento do SPM e

dotarase dun sistema de funcionamento para as xuntas ordinarias e extraordinarias.

Xerencia do SPM, a través da que se executarán as directrices emanadas do Consello de Dirección. A Xerencia será nomeada polo Consello de Dirección e realizará os labores propios de dirección do SPM e de coordinación coas empresas asociadas.

ARTIGO 7

Para garantir a súa eficacia e operatividade o Consello de Dirección terá, entre outras, as seguintes funcións:

- Aprobación da planificación anual elaborada polo SPM.
- Aprobación do deseño, aplicación e coordinación en materia de prevención das accións planificadas pola Xerencia e equipo Técnico do SPM.
- Será informado, pola Xerencia do SPM, dos plans e programas de prevención que se elaboren, o sistema de organización dos recursos e das medidas correctoras que se vaian introducindo trala revisión dos ditos plans e programas.
- Ratificará os plans de formación e información dos traballadores e traballadoras que sexan aprobados, de existir, polos respectivos comités de seguridade e saúde laboral ou outra fórmula de representación sindical.
- Instará á Xerencia a promover iniciativas sobre métodos e procedementos preventivos, así como a mellora das condicións e corrección das deficiencias existentes.
- Revisará e aprobará, se procede, a Memoria Anual xeral elaborada polo SPM, previa á xunta xeral de asociados/as.
- Velará e garantirá que existen as condicións para unha aplicación e seguimento axeitado do cumprimento da vixilancia da saúde.

ARTIGO 8

Para garantir a súa eficacia e operatividade a Xerencia do SPM terá, entre outras, as seguintes funcións:

- Deseño, aplicación e coordinación en materia de prevención das accións levadas a cabo polas entidades ou empresas.
- Informará ao Consello de Dirección dos plans e programas de prevención que se elaboren, o sistema de organización dos recursos e, no seu caso, das medidas correctoras que se vaian introducindo trala revisión dos ditos plans e programas.

- Presentará ao Consello de Dirección os plans de formación e información dos traballadores e traballadoras previa consulta ás empresas asociadas e que sexan aprobados, de existir, polos respectivos comités de seguridade e saúde laboral.
- Promoverá iniciativas sobre métodos e procedementos preventivos, así como a mellora das condicións e corrección das deficiencias existentes.
- Asesorará e informará ao Consello de Dirección dos cambios normativos que lles sexan de aplicación.
- Aplicar as esixencias do Consello de Dirección en canto á existencia dunhas óptimas condicións para unha aplicación e seguimento axeitado do cumprimento da vixilancia da saúde.
- Elaboración da Memoria Anual Xeral que será aprobada, se é o caso, polo Consello de Dirección.
- Elaborará, para cada un das empresas adheridas unha memoria anual das actividades preventivas realizadas, que deberá antes da finalización do exercicio anual, segundo formulario formalizado. Nesta memoria deberanse incluír, como mínimo, os seguintes aspectos:
 - Relación de persoal adscrito ó servizo de prevención.
 - Medios técnicos dos que dispoñen para exercer a actividade preventiva.
 - Avaliación dos riscos, que debe incluír:
 - Avaliación inicial dos riscos.
 - Revisións.
 - Informe de controis e medicións hixiénicas.
 - Plan preventivo.
 - Avaliación da sinistralidade tanto en accidentes como enfermidades derivadas do traballo.
Plan de emerxencia.
- O SPM, en base aos datos obtidos das tarefas preventivas realizadas en cada unha das empresas adheridas, elaborará a proposta dun programa anual.

ARTIGO 9

Con carácter anual, celebrarase unha Asemblea Xeral de Entidades Asociadas, de carácter informativo, na que se dará conta das memorias anuais de funcionamento do SPM e das altas e baixas que se teñan producido, así como a planificación do ano entrante.

ARTIGO 10

Promoverase a creación, de conformidade co establecido no punto 3 do artigo 38 da LPRL 31/95, dun Comité de Seguridade e Saúde Mancomunado que conte coa representación tanto das

direccións das empresas asociadas como da representación dos traballadores/as das mesmas. A xerencia do SPM nomeará os/as técnicos/as que formarán parte deste Comité en calidade de asesores/as.

O Comité de SSM dotarase dun regulamento interno que normalize o réxime de funcionamento interno.

O Comité de SSM é un órgano paritario destinado á consulta regular e periódica das actuacións das entidades, organismos e empresas en materia de prevención de riscos laborais.

ARTIGO 11

O SPM terá carácter multidisciplinar e contará, de conformidade cos art. 15 e 34 do R.D. 39/1997, coas seguintes especialidades preventivas:

- Medicina do traballo.
- Seguridade no traballo.
- Ergonomía e Psicosocioloxía aplicada.
- Hixiene Industrial.

Así mesmo, estas especialidades serán desenvolvidas por persoal coa capacitación e titulación requiridas para as funcións a desempeñar, así como os medios materiais necesarios.

ARTIGO 12

As empresas adheridas o SPM realizarán a perceptiva auditoría como instrumento de xestión, na que se incluírá unha avaliación sistemática, documentada do Servizo. Deberá ser realizada de acordo coas normas técnicas establecidas ou que poidan formularse, e tendo en conta a información recibida dos representantes legais dos traballadores e traballadoras, e terá como obxectivos os previstos no art. 30 do R.D. 39/1997, así como a Lei 31/1995.

ARTIGO 13

Será motivo de disolución tal SPM cando concorran as seguintes circunstancias:

- A vontade das empresas adheridas, manifestado o Acordo expreso de disolución por maioría de dous terzos.
- Incumprimento dos obxectivos do SPM.

ARTIGO 14

Para todo o non previsto no presente Regulamento terá carácter supletorio o disposto pola Lei de Prevención de Riscos Laborais e todas as disposicións legais vixentes en cada momento.

SINATURAS

Anexo I

(Incluír listado de empresas asociadas.)

Anexo II

(Incluír listado de medios personais e materiais)

R.D. 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, veu dar un novo enfoque, xa anunciado no seu preámbulo, á prevención dos riscos laborais, que na nova concepción legal non se limita a un conxunto de deberes de obrigado cumprimento empresarial ou á corrección de situacións de risco xa manifestadas, senón que se integra no conxunto de actividades e decisións da empresa, das que forma parte desde o comezo mesmo do proxecto empresarial.

A nova óptica da prevención artículase así na volta da planificación da mesma a partir da avaliación inicial dos riscos inherentes ao traballo, e a conseguinte adopción das medidas adecuadas á natureza dos riscos detectados.

A necesidade de que tales fases ou aspectos reciban un tratamento específico pola vía normativa axeitada aparece prevista no artigo 6 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, que no que seu apartado 1, parágrafos d) e e), establece que o Goberno procederá á regulación, a través da correspondente norma regulamentaria, dos procedementos de avaliación dos riscos para a saúde dos traballadores e das modalidades de organización, funcionamento e control dos servizos de prevención, así como das capacidades e aptitudes que deben reunir os ditos servizos e os traballadores designados para desenvolveren a actividade preventiva, esixencia esta última xa contida no Directiva 89/391/CEE.

Ao cumprimento do mandato legal responde este Real Decreto, no que son obxecto de tratamento aqueles aspectos que fan posible a prevención dos riscos laborais, desde a súa nova perspectiva, como actividade integrada no conxunto de actuacións da empresa e en todos os niveis xerárquicos da mesma, a partir dunha planificación que inclúa a técnica, a organización e as condicións de traballo, presidido todo iso por iguais principios de eficacia, coordinación e participación que rexen a Lei.

Trátase, por isto, en primeiro termo a avaliación dos riscos, como punto de partida que pode conducir á planificación da actividade preventiva que sexa necesaria, a través dalgunha das modalidades de organización que, seguindo o artigo 31 da Lei, se regulan nesta disposición, en función do tamaño da empresa e dos riscos ou da perigosidade das actividades desenvolvidas nela.

A idoneidade da actividade preventiva que, como resultado da avaliación, teña que adoptar o empresario, queda garantida a través do dobre mecanismo que nesta disposición se regula: dunha banda, a acreditación pola autoridade laboral dos servizos de prevención externos, como forma de garantir a adecuación dos seus medios ás actividades que vaian desenvolver e, doutra, a auditoría ou avaliación externa do sistema de prevención, cando esta actividade a asume o empresario cos seus propios medios.

En relación coas capacidades ou aptitudes necesarias para o desenvolvemento da actividade preventiva, esta disposición parte da necesaria adecuación entre a formación requirida e as funcións que se desenvolven, establecendo a formación mínima precisa para o desempeño das funcións propias da actividade preventiva, que se agrupan en tres niveis: básico, intermedio e superior; neste último dos cales inclúense as especialidades e disciplinas preventivas de medicina do traballo, seguridade no traballo, hixiene industrial e ergonómia, e psicoloxía aplicada. A inexistencia actual de titulacións académicas ou profesionais correspondentes aos niveis formativos mencionados, agás no que toca á especialidade de medicina do traballo, aparece prevista neste Real Decreto, que establece a posibilidade transitoria de acreditación alternativa da formación esixida, mentres as autoridades competentes en materia educativa non determinen as titulacións correspondentes.

Na súa virtude, a proposta do Ministro de Traballo e Asuntos Sociais, oída a Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo, consultadas as organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, logo de aprobación do Ministro de Administracións Públicas, de acordo co Consello de Estado e tras deliberación previa do Consello de Ministros na xuntanza do 17 de xaneiro de 1997,

DISPOÑO:

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1. Integración da actividade preventiva na empresa

1. A prevención de riscos laborais, como actuación a desenvolver no seo da empresa, deberá integrarse no seu sistema xeral de xestión, atinxindo tanto ao conxunto das actividades como a todos os seus niveis xerárquicos, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais cuxa estrutura e contido se determinan no Artigo seguinte.

A integración da prevención no conxunto das actividades da empresa implica que debe proxectarse nos procesos técnicos, na organización do traballo e nas condicións en que este se preste.

A súa integración en todos os niveis xerárquicos da empresa implica a atribución a todos eles, e a asunción por estes, da obrigaición de incluír a prevención de riscos en calquera actividade que realicen u ordenen e en todas as decisións que adopten.

2. Os traballadores e os seus representantes deberán contribuir á integración da prevención de riscos laborais na empresa e colaborar na

adopción e no cumprimento das medidas preventivas a través da participación que se reconece aos mesmos no **capítulo V da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

A participación á que se refire o parágrafo anterior inclúe a consulta sobre a implantación e aplicación do Plan de prevención de riscos laborais da empresa, a avaliación dos riscos e a conseguinte planificación e organización preventiva no seu caso, así como o acceso á documentación correspondente, nos termos sinalados nos **Artigos 33 e 36 da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

3. A actividade preventiva da empresa desenvolverase a través dalgunha das modalidades previstas no **capítulo III** deste real decreto.

Artigo 2. Plan de prevención de riscos laborais

1. O Plan de prevención de riscos laborais é a ferramenta a través da que se integra a actividade preventiva da empresa no seu sistema xeral de xestión e se establece a súa política de prevención de riscos laborais.

O Plan de prevención de riscos laborais debe ser aprobado pola dirección da empresa, asumido por toda a súa estrutura organizativa, en particular por todos os seus niveis xerárquicos, e coñecido por todos os seus traballadores.

2. O Plan de prevención de riscos laborais terá que reflectirse nun documento que se conservará a disposición da autoridade laboral, das autoridades sanitarias e dos representantes dos traballadores, e incluirá, coa amplitude axeitada á dimensión e características da empresa, os seguintes elementos:

- a. A identificación da empresa, da súa actividade produtiva, o número e características dos centros de traballo e o número de traballadores e as súas características con relevancia na prevención de riscos laborais.
- b. A estrutura organizativa da empresa, identificando as funcións e responsabilidades que asume cada un dos seus niveis xerárquicos e as respectivas canles de comunicación entre eles, en relación coa prevención de riscos laborais.
- c. A organización da produción en canto á identificación dos distintos procesos técnicos e ás prácticas e os procedementos organizativos existentes na empresa, en relación coa prevención de riscos laborais.
- d. A organización da prevención na empresa, indicando a modalidade preventiva elixida e os órganos de representación existentes.
- e. A política, os obxectivos e metas que en materia preventiva pretende alcanzar a empresa, así como os recursos humanos, técnicos, materiais e económicos dos que vai dispoñer ao efecto.

3. Os instrumentos esenciais para a xestión e aplicación do Plan de prevención de riscos laborais son a avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva, que o empresario deberá realizar na forma que se determina no **Artigo 16 da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e nos Artigos seguintes da presente disposición.

CAPÍTULO II

Avaliación dos riscos e planificación da actividade preventiva

SECCIÓN 1ª. AVALIACIÓN DOS RISCOS

Artigo 3. Definición

1. A avaliación dos riscos laborais é o proceso dirixido a estimar a magnitude daqueles riscos que non se puidesen evitar, obtendo a información necesaria para que o empresario estea en condicións de tomar unha decisión apropiada sobre a necesidade de adoptar medidas preventivas e, en tal caso, sobre o tipo de medidas que se deben adoptar.

Cando da avaliación realizada resulte necesaria a adopción de medidas preventivas, deberanse poñer claramente de manifesto as situacións en que sexa necesario:

- a) Eliminar ou reducir o risco, mediante medidas de prevención na orixe, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, ou de formación e información aos traballadores.
- b) Controlar periodicamente as condicións, a organización e os métodos de traballo e o estado de saúde dos traballadores.

2. De acordo co establecido no artigo 33 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, o empresario deberá consultar aos representantes dos traballadores, ou aos propios traballadores en ausencia de representantes, acerca do procedemento de avaliación que se vai utilizar na empresa ou centro de traballo.

Artigo 4. Contido xeral da avaliación

1. A avaliación inicial dos riscos que non se puidesen evitar deberase estender a cada un dos postos de traballo da empresa en que concorran os ditos riscos. Para isto, teranse en conta:

- a) As condicións de traballo existentes ou previstas, tal como quedan definidas no apartado 7 do artigo 4 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.
- b) A posibilidade de que o traballador que o ocupe ou vaia ocupalo sexa especialmente sensible, polas súas características persoais ou estado biolóxico coñecido, a algunha das ditas condicións.

2. A partir da dita avaliación inicial, deberanse volver avaliar os postos de traballo que se poidan ver afectados por:

- a) A elección de equipos de traballo, substancias ou preparados químicos no acondicionamento dos lugares de traballo.
- b) O cambio nas condicións de traballo.
- c) A incorporación dun traballador con características persoais ou estado biolóxico coñecido que o fagan especialmente sensible ás condicións do posto.

3. A avaliación dos riscos realizarase mediante a intervención de persoal competente, de acordo co disposto no capítulo VI desta norma.

Artigo 5. Procedemento

1. A partir da información obtida sobre a organización, características e complexidade do traballo, sobre as materias primas e os equipos de traballo existentes na empresa e sobre o estado de saúde dos traballadores, procederase á determinación dos elementos perigosos e á identificación dos traballadores expostos a eles, e avaliarase a seguir o risco existente en función de criterios técnicos existentes, ou consensuados cos traballadores, de xeito que se poida chegar a unha conclusión sobre a necesidade de evitar ou controlar e reducir o risco.

Para os efectos previstos no parágrafo anterior, terase en conta a información recibida dos traballadores sobre os aspectos sinalados.

2. O procedemento de avaliación utilizado deberá proporcionar confianza sobre o seu resultado. En caso de dúbida, deberanse adoptar as medidas preventivas máis favorables, desde o punto de vista da prevención.

A avaliación incluírá a realización das medicións, análises ou ensaios que se consideren necesarios, salvo que se trate de operacións, actividades ou procesos en que a directa apreciación profesional acreditada permita chegar a unha conclusión sen necesidade de recorrer a aqueles, sempre que se cumpra o disposto no parágrafo anterior.

En calquera caso, de existir normativa específica de aplicación, o procedemento de avaliación deberase axustar ás condicións concretas establecidas nela.

3. Cando a avaliación esixa a realización de medicións, análises ou ensaios, e a normativa non indique ou concrete os métodos que se deben empregar, ou cando os criterios de avaliación establecidos na dita normativa deban ser interpretados ou precisados á luz doutros criterios de carácter técnico, poderanse utilizar, de existiren, os métodos ou criterios recollidos en:

- a) Normas UNE.
- b) Guías do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, do Instituto Nacional de Silicose e protocolos e guías do Ministerio de Sañidade e Consumo, así como de institucións competentes das Comunidades Autónomas.
- c) Normas internacionais.
- d) En ausencia dos anteriores, guías doutras entidades de recoñecido prestixio na materia ou outros métodos ou criterios profesionais descritos documentalmente que cumpran o establecido no primeiro parágrafo do apartado 2 deste artigo e proporcionan un nivel de confianza equivalente.

Artigo 6. Revisión

1. A avaliación inicial a que se refire o artigo 4 deberase revisar cando así o estableza unha disposición específica.

En todo caso, deberase revisar a avaliación correspondente a aqueles postos de traballo afectados cando se detectasen danos á saúde dos traballadores ou se apreciases a través dos controis periódicos, incluídos os relativos á vixilancia da saúde, que as actividades de prevención poden ser inadecuadas ou insuficientes. Para isto, teranse en conta os resultados de:

- a) A investigación sobre as causas dos danos para a saúde que se producen.
- b) As actividades para a redución dos riscos a que se fai referencia no apartado 1.a) do artigo 3.
- c) As actividades para o control dos riscos a que se fai referencia no apartado 1.b) do artigo 3.
- d) A análise da situación epidemiolóxica segundo os datos fornecidos polo sistema de información sanitaria ou outras fontes dispoñibles.

2. Sen prexuízo do sinalado no apartado anterior, deberase revisar igualmente a avaliación inicial coa periodicidade que se acorde entre a empresa e os representantes dos traballadores, tendo en conta, en particular, a deterioración polo transcurso do tempo dos elementos que integran o proceso produtivo.

Artigo 7. Documentación

Na documentación á que fan referencia os parágrafos b) e c) do **Artigo 23.1 da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, deberán reflectirse, para cada posto de traballo cuxa avaliación poña de manifesto a necesidade de tomar algunha medida preventiva, os seguintes datos:

- a) A identificación do posto de traballo.
- b) O risco ou riscos existentes e a relación de traballadores afectados.
- c) O resultado da avaliación e as medidas preventivas procedentes, tendo en conta o establecido no artigo 3.

d) A referencia dos criterios e procedementos de avaliación e dos métodos de medición, análise ou ensaio utilizados, nos casos en que sexa de aplicación o disposto no apartado 3 do artigo 5.

SECCIÓN 2ª. PLANIFICACIÓN DA ACTIVIDADE PREVENTIVA

Artigo 8. Necesidade da planificación

Cando o resultado da avaliación puxese de manifesto situacións de risco, o empresario planificará a actividade preventiva que proceda con obxecto de eliminar ou controlar e reducir os ditos riscos, conforme a unha orde de prioridades en función da súa magnitude e número de traballadores expostos a estes.

Na planificación desta actividade preventiva terase en conta a existencia, se é o caso, de disposicións legais relativas a riscos específicos, así como os principios de acción preventiva sinalados no artigo 15 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Artigo 9. Contido

1. A planificación da actividade preventiva incluírá, en todo caso, os medios humanos e materiais necesarios, así como a asignación dos recursos económicos precisos para a consecución dos obxectivos propostos.

2. Igualmente terán que ser obxecto de integración na planificación da actividade preventiva as medidas de emerxencia e a vixilancia da saúde previstas nos artigos 20 e 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, así como a información e formación dos traballadores en materia preventiva e a coordinación de todos estes aspectos.

3. A actividade preventiva deberase planificar para un período determinado, establecendo as fases e prioridades do seu desenvolvemento en función da magnitude dos riscos e do número de traballadores expostos a estes, así como o seu seguimento e control periódico. No caso de que o período en que se desenvolva a actividade preventiva sexa superior a un ano, deberase establecer un programa anual de actividades.

CAPÍTULO III

Organización de recursos para as actividades preventivas

Artigo 10. Modalidades

1. A organización dos recursos necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas realizaraa o empresario de acordo con algunha das modalidades seguintes:

a) Asumindo persoalmente tal actividade.

- b) Designando un ou varios traballadores para levala a cabo.
- c) Constituindo un servizo de prevención propio.
- d) Recorrendo a un servizo de prevención alleo.

2. Nos termos previstos no capítulo IV da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, entenderase por servizo de prevención propio o conxunto de medios humanos e materiais da empresa necesarios para a realización das actividades de prevención, e por servizo de prevención alleo o prestado por unha entidade especializada que concerte coa empresa a realización de actividades de prevención, o asesoramento e apoio que precise en función dos tipos de riscos ou ambas as actuacións conxuntamente.

3. Os servizos de prevención terán carácter interdisciplinario, entendendo como tal a conxunción coordinada de dúas ou máis disciplinas técnicas ou científicas en materia de prevención de riscos laborais.

Artigo 11. Asunción persoal polo empresario da actividade preventiva

1. O empresario poderá desenvolver persoalmente a actividade de prevención, agás as actividades relativas á vixilancia da saúde dos traballadores, cando concorran as seguintes circunstancias:

- a) Que se trate de empresa de menos de seis traballadores.
- b) Que as actividades desenvolvidas na empresa non estean incluídas no anexo I.
- c) Que desenvolva de forma habitual a súa actividade profesional no centro de traballo.
- d) Que teña a capacidade correspondente ás funcións preventivas que vai desenvolver, de acordo co establecido no capítulo VI.

2. A vixilancia da saúde dos traballadores, así como aquelas outras actividades preventivas non asumidas persoalmente polo empresario, deberán cubrir mediante o recurso a algunha das restantes modalidades de organización preventiva establecidas neste capítulo.

Artigo 12. Designación de traballadores

1. O empresario designará un ou varios traballadores para se ocupar da actividade preventiva na empresa.

As actividades preventivas para a realización das cales non resulte suficiente a designación dun ou varios traballadores deberán ser desenvolvidas a través dun ou máis servizos de prevención propios ou alleos.

2. Malia o disposto no apartado anterior, non será obrigatoria a designación de traballadores cando o empresario:

- a) Asumise persoalmente a actividade preventiva de acordo co sinalado no artigo 11.
- b) Recorrese a un servizo de prevención propio.
- c) Recorrese a un servizo de prevención alleo.

Artigo 13. Capacidade e medios dos traballadores designados

1. Para o desenvolvemento da actividade preventiva, os traballadores designados deberán ter a capacidade correspondente ás funcións que se desempeñen, de acordo co establecido no capítulo VI.

2. O número de traballadores designados, así como os medios que o empresario poña á súa disposición e o tempo de que dispoñan para o desempeño da súa actividade, deberán ser os necesarios para desenvolver axeitadamente as súas funcións.

Artigo 14. Servizo de prevención propio

O empresario deberá constituir un servizo de prevención propio cando conorra algún dos seguintes supostos:

- a) Que se trate de empresas que conten con máis de 500 traballadores.
- b) Que, tratándose de empresas de entre 250 e 500 traballadores, desenvolvan algunha das actividades incluídas no anexo I.
- c) Que, tratándose de empresas non incluídas nos apartados anteriores, así o decida a autoridade laboral, logo do informe previo da Inspección de Trabajo e Seguridade Social e, se é o caso, dos órganos técnicos en materia preventiva das Comunidades Autónomas, en función da perigosidade da actividade desenvolvida ou da frecuencia ou gravidade da sinistralidade na empresa, salvo que se opte polo concerto cunha entidade especializada allea á empresa de conformidade co disposto no artigo 16 desta disposición.

Tendo en conta as circunstancias existentes, a resolución da autoridade laboral fixará un prazo, non superior a un ano, para que, no caso de que se optase por un servizo de prevención propio, a empresa o constituía no dito prazo. Deica a data sinalada na resolución, as actividades preventivas na empresa deberán ser concertadas cunha entidade especializada allea á empresa, agás aquelas que vaian sendo asumidas progresivamente pola empresa mediante a designación de traballadores, ata a súa plena integración no servizo de prevención que se constituía.

Artigo 15. Organización e medios dos servizos de prevención propios

1. O servizo de prevención propio constituirá unha unidade organizativa específica e os seus integrantes dedicarán de forma exclusiva a súa actividade na empresa á finalidade do mesmo.

2. Os servizos de prevención propios deberán contar coas instalacións e os medios humanos e materiais necesarios para a realización das actividades preventivas que vaian desenvolver na empresa.

O servizo de prevención terá que contar, como mínimo, con dúas das especialidades ou disciplinas preventivas establecidas no artigo 34 desta disposición, desenvolvidas por expertos coa capacitación requirida para as funcións que se vaian desempeñar, segundo o establecido no capítulo VI. Os ditos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación coas funcións relativas ao deseño preventivo dos postos de traballo, a identificación e avaliación dos riscos, os planos de prevención e os planos de formación dos traballadores. Así mesmo, terá que contar co persoal necesario que teña a capacitación requirida para desenvolver as funcións dos niveis básico e intermedio previstas no citado capítulo VI.

Sen prexuízo da necesaria coordinación indicada no parágrafo anterior, a actividade sanitaria, que de ser o caso exista, contará para o desenvolvemento da súa función dentro do servizo de prevención coa estrutura e medios axeitados á súa natureza específica e a confidencialidade dos datos médicos persoais, debendo cumprir os requisitos establecidos na normativa sanitaria de aplicación. A dita actividade sanitaria incluírá as funcións específicas recollidas no apartado 3 do artigo 37 desta disposición, as actividades atribuídas pola Lei Xeral de Sanidade, así como aquelas outras que en materia de prevención de riscos laborais lle correspondan en función da súa especialización.

As actividades dos integrantes do servizo de prevención coordinaranse de acordo con protocolos ou outros medios existentes que establezan os obxectivos, os procedementos e as competencias en cada caso.

3. Cando o ámbito de actuación do servizo de prevención se estenda a máis dun centro de traballo, deberase ter en conta a situación dos diversos centros en relación coa localización do servizo, a fin de asegurar a adecuación dos medios do dito servizo aos riscos existentes.

4. As actividades preventivas que non sexan asumidas a través do servizo de prevención propio deberán ser concertadas cun ou máis servizos de prevención alleos.

5. A empresa deberá elaborar anualmente e manter a disposición das autoridades laborais e sanitarias competentes a memoria e programación anual do servizo de prevención a que se refire o parágrafo d) do apartado 2 do artigo 39 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Artigo 16. Servizos de prevención alleos

1. O empresario deberá recorrer a un ou varios servizos de prevención alleos, que colaborarán entre si cando sexa necesario, cando concorra algunha das seguintes circunstancias:

a) Que a designación dun ou varios traballadores sexa insuficiente para a realización da actividade de prevención e non concorran as circunstancias que determinan a obriga de constituir un servizo de prevención propio.

b) Que no suposto a que se refire o parágrafo c) do artigo 14 non se optase pola constitución dun servizo de prevención propio.

c) Que se producise unha asunción parcial da actividade preventiva nos termos previstos no apartado 2 do artigo 11 e no apartado 4 do artigo 15 desta disposición.

2. De conformidade co disposto no **Artigo 33.1 da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, os representantes dos traballadores deberán ser consultados polo empresario con carácter previo á adopción da decisión de concertar a actividade preventiva cun ou varios servizos de prevención alleos.

Por outra parte, de conformidade co disposto no **Artigo 39.1.a)** da indicada Lei, os criterios a ter en conta para a selección da entidade coa que se vaia concertar o nomeado servizo, así como as características técnicas do concerto, debateranse, e no seu caso acordaranse, no seo do Comité de Seguridade e Saúde da empresa.

Artigo 17. Requisitos das entidades especializadas para poder actuar como servizos de prevención

Poderán actuar como servizos de prevención as entidades especializadas que reúnan os seguintes requisitos:

a) Dispor da organizacións, instalacións, persoal e equipo necesarios para o desempeño da súa actividade.

b) Constituír unha garantía que cubra a súa eventual responsabilidade.

c) Non manter coas empresas concertadas vinculacións comerciais, financeiras ou de calquera outro tipo, distintas ás propias da súa actuación como servizo de prevención, que poidan afectar á súa independencia e influír no resultado das súas actividades, sen prexuízo do disposto no artigo 22.

d) Obter a aprobación da Administración sanitaria, en canto aos aspectos de carácter sanitario.

e) Ser obxecto de acreditación pola Administración laboral.

Artigo 18. Recursos materiais e humanos das entidades especializadas que actúen como servizos de prevención

1. As entidades especializadas que actúen como servizos de prevención deberán contar coas instalacións e os recursos materiais e humanos que lles permitan desenvolver axeitadamente a actividade preventiva que concertasen, tendo en conta o tipo, extensión e frecuencia dos servizos preventivos que deben prestar e a localización dos centros de traballo nos que a dita prestación teña que se desenvolver.

2. En todo caso, as devanditas entidades deberán dispoñer, como mínimo, dos medios seguintes:

a) Persoal que conte coa cualificación necesaria para o desempeño das funcións de nivel superior, de acordo co establecido no capítulo VI, en número non inferior a un experto por cada unha das especialidades ou disciplinas preventivas de Medicina do Traballo, Seguridade no Traballo, Hixiene Industrial, e Ergonomía e Psicosocioloxía aplicada. Así mesmo, deberán contar co persoal necesario que teña a capacidade requirida para desenvolver as funcións dos niveis básico e intermedio previstas no capítulo VI, en función das características das empresas cubertas polo servizo.

Os expertos nas especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación coas funcións relativas ao deseño preventivo dos postos de traballo, a identificación e avaliación dos riscos, os plans de prevención e os plans de formación dos traballadores.

b) As instalacións e instrumentación necesarias para realizar as probas, recoñecementos, medicións, análises e avaliacións habituais na práctica das especialidades citadas, así como para o desenvolvemento das actividades formativas e divulgativas básicas.

3. Sen prexuízo da necesaria coordinación indicada no apartado 2 deste artigo, a actividade sanitaria contará para o desenvolvemento da súa función dentro do servizo de prevención coa estrutura e medios axeitados á súa natureza específica e a confidencialidade dos datos médicos persoais.

4. A autoridade laboral, logo de informe previo, se é o caso, da sanitaria en canto aos aspectos de carácter sanitario, poderá eximir do cumprimento dalgunha das condicións sinaladas aos servizos de prevención no apartado 2.a), a pedimento destes, en función do tipo de empresas a que se estende o seu ámbito e dos riscos existentes nelas, sempre que quede suficientemente garantida a súa actuación interdisciplinar en relación coas ditas empresas.

Artigo 19. Funcións das entidades especializadas que actúen como servizos de prevención

1. As entidades especializadas que actúen como servizos de prevención deberán estar en condicións de proporcionar á empresa o asesoramento e apoio que precise en relación coas actividades concertadas, correspondendo a responsabilidade da súa execución á propia empresa. O anterior enténdese sen prexuízo da responsabilidade directa que lles corresponda ás entidades especializadas no desenvolvemento e execución de actividades como a avaliación de riscos, a vixilancia da saúde ou outras concertadas.

2. As devanditas entidades especializadas deberán asumir directamente o desenvolvemento das funcións sinaladas no **Artigo 31.3 da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais que tiveran concertado e contribuir á efectividade da integración das actividades de prevención a elas encomendadas no conxunto de actividades da empresa e en todos os niveis xerárquicos da mesma, sen prexuízo de que poidan subcontratar os servizos doutros profesionais ou entidades cando sexa preciso para a realización de actividades que requiran coñecementos especiais ou instalacións de gran complexidade.

Artigo 20. Concerto da actividade preventiva

1. Cando o empresario opte por desenvolver a actividade preventiva a través dun ou varios servizos de prevención alleos á empresa, deberá concertar por escrito a prestación, debéndose consignar, como mínimo, os seguintes aspectos:

- a) Identificación da entidade especializada que actúa como servizo de prevención alleo á empresa.
- b) Identificación da empresa destinataria da actividade, así como dos centros de traballo desta aos que a dita actividade se contrae.
- c) Aspectos da actividade preventiva a desenvolver na empresa, especificando actuacións concretas e os medios para levalas a cabo. Entre as citadas actuacións, o concerto incluírá obrigatoriamente a avaliación da efectividade da integración da prevención de riscos laborais no sistema xeral de xestión da empresa a través da implantación e aplicación do Plan de prevención de riscos laborais en relación coas actividades preventivas concertadas.
- d) Actividade de vixilancia da saúde dos traballadores, se é o caso.
- e) Duración do concerto.
- f) Condicións económicas do concerto.

2. As entidades especializadas que actúen como servizos de prevención deberán manter a disposición das autoridades laborais e sanitarias competentes unha memoria anual na que incluírán de forma separada as empresas ou centros de traballo aos que se prestou servizos durante o dito período, indicando en cada caso a natureza destes.

Igualmente, deberán facilitarles ás empresas para as que actúen como servizos de prevención a memoria e a programación anual a que se refire o apartado 2.d) do artigo 39 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, a fin de que poida ser coñecida polo Comité de Seguridade e Saúde nos termos establecidos no artigo citado.

Artigo 21. Servizos de prevención mancomunados

1. Poderanse constituír servizos de prevención mancomunados entre aquelas empresas que desenvolvan simultaneamente actividades nun mesmo centro de traballo, edificio ou centro comercial, sempre que quede garantida a operatividade e eficacia do servizo nos termos establecidos no apartado 3 do artigo 15 desta disposición.

Por negociación colectiva ou mediante os acordos a que se refire o artigo 83, apartado 3, do Estatuto dos Traballadores, ou, no seu defecto, por decisión das empresas afectadas, poderase acordar, igualmente, a constitución de servizos de prevención mancomunados entre aquelas empresas pertencentes a un mesmo sector produtivo ou grupo empresarial ou que desenvolvan as súas actividades nun polígono industrial ou área xeográfica limitada.

2. No acordo de constitución do servizo mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta aos representantes legais dos traballadores de cada unha das empresas afectadas nos termos establecidos no **Artigo 33 da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, deberán constar expresamente as condicións mínimas en que tal servizo de prevención debe desenvolverse.

Por outra parte, de conformidade co disposto no **Artigo 39.1.a)** da indicada Lei, as condicións en que o devandito servizo de prevención debe desenvolverse deberán debaterse, e no seu caso ser acordadas, no seo de cada un dos Comités de Seguridade e Saúde das empresas afectadas.

3. Os ditos servizos, teñan ou non personalidade xurídica diferenciada, terán a consideración de servizos propios das empresas que os constituían e terán que contar cos medios esixidos para aqueles, os requisitos restantes dos cales seranlle, así mesmo, de aplicación.

4. A actividade preventiva dos servizos mancomunados limitarase ás empresas participantes.

5. O servizo de prevención mancomunado deberá ter a disposición da autoridade laboral a información relativa ás empresas que o constitúen e ao grao de participación destas.

Artigo 22. Actuación das Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social como servizos de prevención

A actuación das Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social como servizos de prevención desenvólvese nas mesmas condicións que as aplicables aos servizos de prevención alleos, tendo en conta as prescricións contidas ao respecto na normativa específica aplicable ás ditas entidades.

Tales funcións son distintas e independentes das correspondentes á colaboración na xestión da Seguridade Social que teñen atribuídas en virtude do previsto no Artigo 68 do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado por el Real Decreto Lexislativo 1/1994, de 20 de xuño.

Artigo 22 bis. Presenza dos recursos preventivos

1. De conformidade co Artigo 32 bis da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a presenza no centro de traballo dos recursos preventivos, calquera que sexa a modalidade de organización dos devanditos recursos, será precisa nos seguintes casos:

- a. Cando os riscos poidan verse agravados ou modificados, no desenvolvemento do proceso ou a actividade, pola concorrencia de operacións diversas que se desenvolvan sucesiva ou simultaneamente e que fagan preciso o control da correcta aplicación dos métodos de traballo.
- b. Cando se realicen as seguintes actividades ou procesos perigosos ou con riscos especiais:

1. Traballos con riscos especialmente graves de caída dende altura, polas particulares características da actividade desenvolvida, os procedementos aplicados, ou o contorno do posto de traballo.

2. Traballos con risco de sepultamento ou afundimento.

3. Actividades nas que se utilicen máquinas que carezan de declaración CE de conformidade por ser a súa data de comercialización anterior á esixencia de tal declaración con carácter obrigatorio, que sexan do mesmo tipo que aquelas para as que a normativa sobre comercialización de máquinas require a intervención dun organismo notificado no procedemento de certificación, cando a protección do traballador non estea suficientemente garantida non obstante terse adoptado as medidas regulamentarias de aplicación.

4. Traballos en espazos confinados. A estes efectos, enténdese por espazo confinado o recinto con aberturas limitadas de entrada e saída e ventilación natural desfavorable, no que poden acumularse contaminantes tóxicos ou

inflamables ou pode haber unha atmosfera deficiente en osíxeno, e que non está concibido para a súa ocupación continuada polos traballadores.

5. Traballos con risco de afogamento por inmersión, salvo o disposto no **apartado 8.a) de este Artigo**, referido aos traballos en inmersión con equipo subacuático.

c. Cando a necesidade de dita presenza sexa requirida pola Inspección de Traballo e Seguridade Social, si as circunstancias do caso así o esixiran debido ás condicións de traballo detectadas.

2. No caso ao que se refire o **parágrafo a) do apartado anterior**, a avaliación de riscos laborais, ben sexa a inicial ou as sucesivas, identificará aqueles riscos que poidan verse agravados ou modificados pola concorrencia de operacións sucesivas ou simultáneas.

Nos casos a que se refire o **parágrafo b) do apartado anterior**, a avaliación de riscos laborais identificará os traballos ou tarefas integrantes do posto de traballo ligados ás actividades ou os procesos perigosos ou con riscos especiais.

En ambos casos, o xeito de levar a cabo a presenza dos recursos preventivos quedará determinada na planificación da actividade preventiva á que se refiren os **Artigos 8 e 9** deste real decreto.

No caso sinalado no **parágrafo c) do apartado anterior**, sen prexuízo do cumprimento do requirimento efectuado pola Inspección de Traballo e Seguridade Social, o empresario procederá de maneira inmediata á revisión da avaliación de riscos laborais cando esta no contemple as situacións de risco detectadas, así como á modificación da planificación da actividade preventiva cando esta no incluíra a necesidade da presenza dos recursos preventivos.

3. A presenza levarase a cabo por calquera das persoas previstas nos **apartados 2 e 4 do Artigo 32 bis da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, debendo o empresario facilitar aos seus traballadores os datos necesarios para permitir a identificación destas persoas.

A localización no centro de traballo das persoas ás que se asigne a presenza deberá permitirilles o cumprimento das súas funcións propias, debendo tratarse dun lugar seguro que non supoña un factor adicional de risco, nin para tales persoas nin para os traballadores da empresa, debendo permanecer no centro de traballo durante o tempo en que se manteña a situación que determine su presenza.

4. A presenza é unha medida preventiva complementaria que ten como finalidade vixiar o cumprimento das actividades preventivas en relación cos riscos derivados da situación que determine a súa necesidade para conseguir un axeitado control dos devanditos riscos.

A dita vixilancia incluírá a comprobación da eficacia das actividades preventivas previstas na planificación, así como da adecuación de tales actividades aos riscos que pretenden previrse ou á aparición de riscos non previstos e derivados da situación que determina a necesidade da presenza dos recursos preventivos.

5. Cando, como resultado da vixilancia, se observe un deficiente cumprimento das actividades preventivas, as persoas ás que se asigne a presenza:

- a. Farán as indicacións precisas para o correcto e inmediato cumprimento das actividades preventivas.

- b. Deberán poñer tales circunstancias en coñecemento do empresario para que este adopte as medidas necesarias para corrixir as deficiencias observadas se estas non tiveran sido aínda subsanadas.

6. Cando, como resultado da vixilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falla de adecuación das medidas preventivas, as persoas ás que lles asigne a presenza deberán por tales circunstancias en coñecemento do empresario, que procederá de maneira inmediata á adopción das medidas necesarias para corrixir as deficiencias e á modificación da planificación da actividade preventiva e, no seu caso, da avaliación de riscos laborais.

7. A presenza de recursos preventivos no centro de traballo poderá tamén ser utilizada polo empresario en casos distintos dos previstos no **Artigo 32 bis da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, sempre que sexa compatible co cumprimento das súas funcións.

8. O disposto no presente Artigo enténdese sen prexuízo das medidas previstas en disposicións preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operacións, traballos, equipos ou produtos nos que se aplicarán as ditas disposicións nos seus propios termos, como é o caso, entre outros, das seguintes actividades ou traballos:

- a. Traballos en inmersión con equipo subacuático.

- b. Traballos que impliquen unha exposición a radiacións ionizantes.

- c. Traballos realizados en caixóns de ar comprimido.

- d. Traballos con risco de explosión pola presenza de atmosferas explosivas.

- e. Actividades onde se manipulan, transportan e utilizan explosivos, incluídos artigos pirotécnicos e outros obxectos ou instrumentos que conteñan explosivos.

- f. Traballos con riscos eléctricos.

9. Cando existan empresas concorrentes no centro de traballo que realicen as operacións concorrentes ás que se refire o **apartado 1.a)** deste **Artigo**, ou actividades ou procesos perigosos ou con riscos especiais, aos que se refire o **apartado 1.b)**, a obriga de designar recursos preventivos para a súa presenza no centro de traballo recaerá sobre a empresa ou empresas que realicen as devanditas operacións ou actividades, en cuio caso e cando sexan varios os citados recursos preventivos deberán colaborar entre sí e co resto dos recursos preventivos e persoa o persoas encargadas da coordinación das actividades preventivas do empresario titular ou principal do centro de traballo.

10. A aplicación do previsto neste artigo non exime ao empresario do cumprimento das restantes obrigas que integran o seu deber de protección dos traballadores, conforme ao disposto no **Artigo 14 da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

CAPÍTULO IV

Acreditación de entidades especializadas como servizos de prevención alleos ás empresas

Artigo 23. Solicitud de acreditación

As entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servizos de prevención deberán formular solicitude perante a autoridade laboral competente do lugar en que radiquen as súas instalacións principais, acompañando ao seu pedimento un proxecto en que se fagan contar os seguintes aspectos:

- a) Aspectos da actividade preventiva que pretende efectuar, especificando os tipos de actividade que teñen capacidade de desenvolver.
- b) Ámbito territorial e de actividade profesional nos que pretende actuar, así como previsión do número de empresas e volume de traballadores nos que ten capacidade para estender a súa actividade preventiva.
- c) Previsións de dotación de persoal para o desempeño da actividade preventiva, con indicación da súa cualificación profesional e dedicación, así como das instalacións e medios instrumentais e da súa respectiva localización.
- d) Compromiso de subscribir unha póliza de seguro que cubra a súa responsabilidade, por unha contía mínima de 200 millóns de pesetas, anualmente actualizada en función da evolución do índice de prezo ao consumo (IPC), sen que a dita contía constitúa o límite da responsabilidade do servizo.
- e) Actividades especializadas que, se é o caso, ten previsto contratar con outras entidades.

Artigo 24. Autoridade competente

1. Será autoridade laboral competente para saber das solicitudes de acreditación formuladas polas entidades especializadas que pretendan actuar como servizos de prevención o órgano competente da Comunidade Autónoma que recibise o correspondente traspaso de servizos ou, no seu defecto, a Dirección Provincial de Traballo e Asuntos Sociais da provincia en que radiquen as súas instalacións principais.

2. A acreditación outorgada terá validez para todo o ámbito do estado, de acordo cos criterios de coordinación establecidos pola Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.

Artigo 25. Aprobación provisional

1. Recibidos a solicitude e máis o proxecto sinalados no artigo 23, a autoridade laboral remitiralle copia á autoridade sanitaria competente do lugar en que radiquen as instalacións principais da entidade especializada, para os fins previstos no apartado 5 do artigo 31 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais. A dita autoridade sanitaria comunicarlle á autoridade laboral a súa decisión acerca da aprobación do proxecto no tocante aos requisitos de carácter sanitario.

2. Ao mesmo tempo, solicitará informe dos órganos técnicos en materia preventiva das Comunidades Autónomas ou, se é o caso, do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, así como aqueles outros que considere necesarios acerca dos aspectos non establecidos no apartado anterior.

3. A autoridade laboral, en vista da decisión da autoridade sanitaria e dos informes emitidos, ditará resolución no prazo de tres meses, contados desde a entrada da solicitude no rexistro do órgano administrativo competente, autorizando provisionalmente ou denegando a solicitude formulada. Transcorrido o dito prazo sen que se ditase resolución expresa, a solicitude poderase entender desestimada.

4. A resolución prevista no apartado anterior que autorice provisionalmente terá carácter definitivo cando a entidade especializada, ao tempo de formular a solicitude, acredite a efectiva realización do proxecto, nos termos sinalados no artigo seguinte.

5. Contra a resolución expresa ou presunta da autoridade laboral poderase interpoñer recurso ordinario no prazo dun mes perante o órgano superior xerárquico correspondente.

Artigo 26. Acreditación

1. A eficacia da resolución estimatoria da autoridade laboral quedará subordinada á efectiva realización do proxecto por parte da entidade solicitante.

Para tal fin, a dita entidade deberalle comunicar a realización do proxecto á autoridade laboral no prazo de tres meses, contados a partir da data de notificación da resolución estimatoria, con indicación dos seguintes datos e documentos:

- a) Número de identificación fiscal e código de conta de cotización á Seguridade Social.
- b) Contratos do persoal, con indicación da súa duración, cualificación profesional e dedicación.
- c) Situación das súas instalacións, así como dos medios instrumentais.
- d) Póliza de seguro contratada.
- e) Contratos ou acordos establecidos, se é o caso, con outras entidades para a realización de determinados tipos de actividades especializadas.

2. Transcorrido o prazo de tres meses sen que a entidade lle comunicase á autoridade laboral a realización do proxecto, a autorización provisional entenderase caducada.

3. Recibida a comunicación relativa á realización do proxecto, a autoridade laboral remitiralle copia á autoridade sanitaria competente, á Inspección de Traballo e Seguridade Social, aos órganos técnicos en materia preventiva das Comunidades Autónomas e a aqueles outros que emitisen informe, para efectos de comprobación da concurrencia dos requisitos previstos no proxecto.

Cando as entidades solicitantes conten con instalacións ou medios situados en máis dunha provincia ou Comunidade Autónoma, a autoridade laboral competente para resolver solicitará os informes referidos no parágrafo anterior a través das respectivas autoridades competentes das ditas provincias ou Comunidades Autónomas.

4. A autoridade laboral, en vista da decisión da autoridade sanitaria e dos informes emitidos, ditará resolución ratificando ou rectificando a autorización provisional no prazo de tres meses, contados desde a comunicación relativa á realización do proxecto. O dito prazo ampliarase a tres meses no suposto previsto no parágrafo segundo do apartado anterior.

Transcorridos os ditos prazos sen que houberse resolución expresa, entenderase ratificada a autorización provisional.

Contra a resolución expresa ou presunta da autoridade laboral, caberá a interposición do recurso previsto no apartado 5 do artigo anterior.

5. As entidades especializadas poderán desenvolver a súa actividade como servizo de prevención, ao que se obteña a acreditación mediante a ratificación da autorización provisional.

Artigo 27. Mantemento das condicións de acreditación

1. As entidades especializadas deberán manter as condicións en que se baseou a súa acreditación como servizos de prevención. Calquera modificación destas seralle comunicada á autoridade laboral que a concedeu.

2. As autoridades laboral e sanitaria poderán verificar, no ámbito das súas competencias, o cumprimento das condicións esixibles para o desenvolvemento das actividades do servizo, comunicándolle á autoridade laboral que concedeu a acreditación ás deficiencias detectadas con motivo de tales verificacións.

3. Se como resultado das comprobacións efectuadas, ben directamente, ben a través das comunicacións sinaladas no apartado anterior, a autoridade laboral que concedeu a acreditación comprobase o incumprimento de requisitos que determinaron aquela, poderá extinguir a acreditación outorgada.

Artigo 28. Rexistro

1. Nos órganos competentes das Comunidades Autónomas, que recibisen os correspondentes traspasos de servizos, ou, no seu defecto, da Administración Xeral do Estado, creárase un rexistro no que serán inscritas as entidades especializadas que fosen autorizadas como servizos de prevención, así como as persoas ou entidades especializadas ás que se concedese autorización para efectuar auditorías ou avaliacións dos sistemas de prevención de conformidade co establecido no capítulo V desta disposición.

Os órganos a que se refire o parágrafo anterior enviaranlle á Dirección Xeral de Traballo e Migracións do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, no prazo de oito días hábiles, copia de todo asento practicado nos seus respectivos rexistros.

Os rexistros das Administracións competentes na materia estarán intercomunicados para poder dispoñer de toda a información que conteñen.

2. De se efectuar tratamento automatizado de datos de saúde ou doutro tipo de datos persoais, deberase facer conforme á Lei Orgánica 5/1992, do 29 de outubro.

CAPÍTULO V

Auditorías

Artigo 29. Ámbito de aplicación

1. As auditorías ou avaliacións externas serán obrigatorias nos termos establecidos neste capítulo cando, como consecuencia da avaliación dos riscos, as empresas teñan que desenvolver actividades preventivas para evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo.

2. As empresas que non tiveran concertado o servizo de prevención cunha entidade especializada deberán someter o seu sistema de prevención ao control dunha auditoría ou avaliación externa.

Así mesmo, as empresas que desenvolven actividades preventivas con recursos propios e alleos deberán someter o seu sistema de prevención ao control dunha auditoría ou avaliación externa nos termos previstos no artigo 31 bis deste real decreto.

3. Para os efectos previstos no apartado anterior, as empresas de ata seis traballadores con actividades que non estean incluídas no anexo I, nas que o empresario asumise persoalmente as funcións de prevención ou designase un ou máis traballadores para levalas a cabo e nas que a eficacia do sistema preventivo resulte evidente sen necesidade de recorrer a unha auditoría polo limitado número de traballadores e a escasa complexidade das actividades preventivas, considerarase que cumpriron a obriga da auditoría cando redacten e remitan á autoridade laboral unha notificación sobre a concorrencia das condicións que non fan necesario recorrer á mesma segundo modelo establecido no anexo II, e a autoridade laboral non aplicase o previsto no apartado 4 deste artigo.

A autoridade laboral rexistrará e ordenará segundo as actividades das empresas as súas notificacións e facilitará unha información globalizada sobre as empresas afectadas aos órganos de participación institucional en materia de seguridade e saúde.

4. Tendo en conta a notificación prevista no apartado anterior, a documentación establecida no artigo 7 e a situación individualizada da empresa, en vista dos datos de sinistralidade da empresa ou do sector, de informacións ou doutras circunstancias que poñan de manifesto a perigosidade das actividades desenvolvidas ou a inadecuación do sistema de prevención, a autoridade laboral, logo de informe previo da Inspección de Traballo e Seguridade Social e, se é o caso, dos órganos técnicos en materia preventiva das Comunidades Autónomas, poderá requirir a realización dunha auditoría ás empresas referidas no citado apartado, de conformidade co disposto no apartado 2.

Artigo 30. Concepto, contido, metodoloxía e prazo

1. A auditoría é un instrumento de xestión que persegue reflectir a imaxe fiel do sistema de prevención de riscos laborais da empresa, avaliando a súa eficacia e detectando as deficiencias que poidan dar lugar a incumprimentos da normativa vixente para permitir a adopción de decisións dirixidas ao seu perfeccionamento e mellora.

2. Para o cumprimento do sinalado no apartado anterior, a auditoría levará a cabo unha análise sistemática, documentada e obxectiva do sistema de prevención, que incluírá os seguintes elementos:

a. Comprobar como se ten realizado a avaliación inicial e periódica dos riscos, analizar os seus resultados e verificalos en caso de dúbida.

b. Comprobar que o tipo e planificación das actividades preventivas axústase ao disposto na normativa xeral, así como á normativa sobre riscos específicos que sexa de aplicación, tendo en conta os resultados da avaliación.

c. Analizar a adecuación entre os procedementos e medios requiridos para realizar as actividades preventivas precisas e os recursos de que dispón o empresario, propios ou concertados, tendo en conta, ademáis, o xeito en que están organizados o coordinados, no seu caso.

d. En función de todo o anterior, avaliar a integración da prevención no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta, mediante a implantación e aplicación do Plan de prevención de riscos laborais, e avaliar a eficacia do sistema de prevención para previr, identificar, avaliar, corrixir e controlar os riscos laborais en todas as fases de actividade da empresa. A estes efectos ponderarase o grao de integración da prevención na dirección da empresa, nos cambios de equipos, produtos e organización da empresa, no mantemento de instalacións ou equipas e na supervisión de actividades potencialmente perigosas, entre outros aspectos.

3. A auditoría deberá ser realizada de acordo coas normas técnicas establecidas ou que poidan establecerse e tendo en conta a información recibida dos traballadores. Calquera que sexa o procedemento utilizado, a metodoloxía ou procedemento mínimo de referencia deberá incluír, cando menos:

a. Unha análise da documentación relativa ao plan de prevención de riscos laborais, á avaliación de riscos, á planificación da actividade preventiva e canda outra información sobre a organización e actividades da empresa sexa precisa para o exercicio da actividade auditora.

b. Unha análise de campo dirixida a verificar que a documentación referida no parágrafo anterior reflexa con exactitude e precisión a realidade preventiva da empresa. A devandita análise, que poderá realizarse aplicando técnicas de mostreo cando sexa necesario, incluírá a visita aos postos de traballo.

- c. Unha avaliación da adecuación do sistema de prevención da empresa á normativa de prevención de riscos laborais.
- d. Unhas conclusións sobre a eficacia do sistema de prevención de riscos laborais da empresa.

4. A primeira auditoría do sistema de prevención da empresa deberá levarse a cabo dentro dos doce meses seguintes ao momento en que se dispoña da planificación da actividade preventiva.

A auditoría deberá ser repetida cada catro anos, excepto cando se realicen actividades incluídas no **Anexo I deste real decreto**, en que o prazo será de dous anos. En todo caso, deberá repetirse cando así o requira a autoridade laboral, previo informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social e, no seu caso, dos órganos técnicos en materia preventiva das comunidades autónomas, á vista dos datos de sinistralidade ou doutras circunstancias que poñan de manifesto a necesidade de revisar os resultados da última auditoría.

5. De conformidade co previsto no **Artigo 18.2 da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, o empresario deberá consultar aos traballadores e permitir a súa participación na realización da auditoría segundo o disposto no **capítulo V da citada Lei**.

En particular, o auditor deberá recadar información dos representantes dos traballadores sobre os diferentes elementos que, segundo o **apartado 3**, constitúen o contido da auditoría.

Artigo 31. Informe de auditoría

1. Os resultados da auditoría deberán quedar reflectidos nun informe que a empresa auditada deberá manter a disposición da autoridade laboral competente e dos representantes dos traballadores.
2. O informe de auditoría deberá reflectir os seguintes aspectos:
 - a. Identificación da persoa ou entidade auditora e da equipa auditora.
 - b. Identificación da empresa auditada.
 - c. Obxecto e alcance da auditoría.
 - d. Data de emisión do informe de auditoría.
 - e. Documentación que ten servido de base á auditoría, incluída a información recibida dos representantes dos traballadores, que se incorporará ao informe.
 - f. Descrición sintetizada da metodoloxía empregada para realizar a auditoría e, no seu caso, identificación das normas técnicas utilizadas.
 - g. Descrición dos distintos elementos auditados e resultado da auditoría en relación con cada uno deles.
 - h. Conclusións sobre a eficacia do sistema de prevención e sobre o cumprimento polo empresario das obrigas establecidas na normativa de prevención de riscos laborais.

i. Sinatura do responsable da persoa ou entidade auditora.

3. O contido do informe de auditoría deberá reflectir fielmente a realidade verificada na empresa, estando prohibida toda alteración ou falseamento do mesmo.

4. A empresa adoptará as medidas precisas para subsanar aquelas deficiencias que os resultados da auditoría puxeran de manifesto e que supoñan incumprimentos da normativa sobre prevención de riscos laborais.

Artigo 32. Requisitos

1. A auditoría deberá ser realizada por persoas físicas ou xurídicas que posúan, ademáis, un coñecemento suficiente das materias e aspectos técnicos obxecto da mesma e contén cos medios adecuados para isto.

2. As persoas físicas ou xurídicas que realizan auditoría do sistema de prevención dunha empresa non poderán manter coa mesma vinculacións comerciais, financeiras ou de calquera outro tipo, distintas ás propias da súa actuación como auditoras, que poidan afectar á súa independencia ao influir no resultado das súas actividades.

Do mesmo xeito, tales persoas non poderán realizar para a mesma ou distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, nin actividades en calidade de entidade especializada para actuar como servizo de prevención, nin manter con estas últimas vinculacións comerciais, financeiras ou de calquera outro tipo, con excepción das seguintes:

b. O concerto da persoa ou entidade auditora cun ou máis servizos de prevención alleos para a realización de actividades preventivas na súa propia empresa.

c. O contrato para realizar a auditoría do sistema de prevención dun empresario adicado á actividade de servizo de prevención alleo.

3. Cando a complexidade das verificacións que se vaian realizar o faga necesario, as persoas ou entidades encargadas de levar a cabo a auditoría poderá recorrer a outros profesionais que contén cos coñecementos, medios e instalacións necesarios para a realización daquelas.

Artigo 33. Autorización

1. As persoas ou entidades especializadas que pretendan desenvolver a actividade de auditoría do sistema de prevención terán que contar coa autorización da autoridade laboral competente do lugar en que radiquen as súas instalacións principais, logo de solicitude previa perante esta, na que se farán constar as previsións sinaladas no parágrafo c) do artigo 23.

2. A autoridade laboral, logo dos informes previos que considere oportunos, ditará resolución autorizando ou denegando a solicitude formulada no prazo de tres meses, contados desde a entrada da solicitude no Rexistro do órgano administrativo competente. Transcorrido o dito prazo sen que se emítise resolución expresa, a solicitude poderase entender desestimada.

A resolución estimatoria da autoridade laboral terá carácter provisional, quedando subordinada a súa eficacia á autorización definitiva, tras acreditación previa do cumprimento das previsións sinaladas no apartado 1.

3. Serán de aplicación á autorización o procedemento establecido para a acreditación no artigo 26 desta disposición e o previsto no artigo 27 en relación co mantemento das condicións de autorización e a extinción, se é o caso, das autorizacións outorgadas.

Artigo 33 bis. Auditorías voluntarias

1. Sen prexuízo do cumprimento do disposto neste capítulo, as empresas poderán someter con carácter voluntario o seu sistema de prevención ao control dunha auditoría ou avaliación externa para permitir a adopción de decisións dirixidas ao seu perfeccionamento e mellora.

2. As auditorías voluntarias poderán realizarse en aqueles casos nos que a auditoría externa non sexa legalmente exigible ou, cando séndoo, se realicen cunha menor frecuencia ou cun alcance máis amplo aos establecidos neste capítulo.

3. As auditorías voluntarias do sistema de prevención realizadas polas empresas que se axusten ao establecido nos **Artigos 30, apartados 2, 3 e 5, 31, 31 bis, 32 e 33** deste real decreto teranse en conta nos programas a que se refire o **Artigo 5.3 da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

CAPÍTULO VI

Funcións e niveis de cualificación

Artigo 34. Clasificación e niveis de cualificación.

Para efectos de determinación das capacidades e aptitudes necesarias para a avaliación dos riscos e o desenvolvemento da actividade preventiva, as funcións que realizar clasifícanse nos seguintes grupos:

- a) Funcións de nivel básico.
- b) Funcións de nivel intermedio.
- c) Funcións de nivel superior, correspondentes ás especialidades e disciplinas preventivas de medicina do traballo, seguridade no traballo, hixiene industrial, e ergonomía e psicocioloxía aplicada.

As funcións que se recollen nos artigos seguintes serán as que orienten os distintos proxectos e programas formativos desenvolvidos para cada nivel.

Estes proxectos e programas deberán axustar aos criterios xerais e aos contidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel nos anexos III a VI.

Artigo 35. Funcións de nivel básico

1. Integran o nivel básico da actividade preventiva as funcións seguintes:

- a) Promover os comportamentos seguros e a correcta utilización dos equipos de traballo e protección, e fomentar o interese e cooperación dos traballadores nunha acción preventiva integrada.
- b) Promover, en particular, as actuacións preventivas básicas, tales como a orde, a limpeza, a sinalización e o mantemento xeral, e efectuar o seu seguimento e control.
- c) Realizar avaliacións elementais de riscos e, se é o caso, establecer medidas preventivas do mesmo carácter compatibles co seu grao de formación.
- d) Colaborar na avaliación e o control dos riscos xerais e específicos da empresa, efectuando visitas para o efecto, atención a queixas e suxestións, rexistro de datos, e cantas funcións análogas sexan necesarias.
- e) Actuar en caso de emerxencia e primeiros auxilios xestionando as primeiras intervencións para o efecto.
- f) Cooperar cos servizos de prevención, se é o caso.

2. Para desempeñar as funcións referidas no apartado anterior, será preciso:

- a) Posuír unha formación mínima co contido especificado no programa a que se refire o anexo IV e o desenvolvemento do cal terá unha duración non inferior a 50 horas, no caso de empresas que desenvolvan algunha das actividades incluídas no anexo I, ou de 30 horas nos demais casos, e unha distribución horaria axeitada a cada proxecto formativo, respectando a establecida nos apartados 1 e 2, respectivamente, do anexo IV citado, ou
- b) Posuír unha formación profesional ou académica que capacite para levar a cabo responsabilidades profesionais equivalentes ou similares ás que precisan as actividades sinaladas no apartado anterior, ou
- c) Acreditar unha experiencia non inferior a dous anos nunha empresa, institución ou Administración pública que leve consigo o desempeño de niveis profesionais de responsabilidade equivalentes ou similares aos que precisan as actividades sinaladas no apartado anterior.

Nos supostos establecidos nos parágrafos b) e c), os niveis de cualificación preexistentes deberán ser mellorados progresivamente, no caso de que as actividades preventivas que se vaian realizar o fixesen necesario, mediante unha acción formativa de nivel básico no marco da formación continua.

3. A formación continua prevista no parágrafo a) do apartado anterior acreditarase mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riscos laborais, emitida por un servizo de prevención ou por unha entidade pública ou privada con capacidade para desenvolver actividades formativas específicas nesta materia.

Artigo 36. Funcións de nivel intermedio

1. As funcións correspondentes ao nivel intermedio son as seguintes:

- a) Promover, con carácter xeral, a prevención na empresa e a súa integración na mesma.
- b) Realizar avaliacións de riscos, agás as especificamente reservadas ao nivel superior.
- c) Proponer medidas para o control e redución dos riscos ou formular a necesidade de recorrer ao nivel superior, en vista dos resultados da avaliación.
- d) Realizar actividades de información e formación básica de traballadores.
- e) Vixiar o cumprimento do programa de control e redución de riscos e efectuar persoalmente as actividades de control das condicións de traballo que teña asignadas.
- f) Participar na planificación da actividade preventiva e dirixir as actuacións que se desenvolvan en casos de emerxencia e primeiros auxilios.
- g) Colaborar cos servizos de prevención, se é o caso.
- h) Calquera outra función asignada como auxiliar, complementaria ou de colaboración do nivel superior.

2. Para desempeñar as funcións referidas no apartado anterior, será preciso posuír unha formación mínima co contido especificado no programa a que se refire o anexo V, o desenvolvemento do cal terá unha duración non inferior a 300 horas e unha distribución horaria axeitada a cada proxecto formativo, respectando a establecida no anexo citado.

Artigo 37. Funcións de nivel superior

1. As funcións correspondentes ao nivel superior son as seguintes:

- a) As funcións sinaladas no apartado 1 do artigo anterior, agás a indicada no parágrafo h).
- b) A realización daquelas avaliacións de riscos cun desenvolvemento que esixa:

1º. O establecemento dunha estratexia de medición para asegurar que os resultados obtidos caracterizan efectivamente a situación que se avalía, ou

2º Unha interpretación ou aplicación non mecánica dos criterios de avaliación.

- c) A formación e información de carácter xeral, a todos os niveis, e nas materias propias da súa área de especialización.
- d) A planificación da acción preventiva que se vaia desenvolver nas situacións en que o control ou redución dos riscos supón a realización de actividades diferentes, que implican a intervención de distintos especialistas.

e) A vixilancia e control da saúde dos traballadores nos termos sinalados no apartado 3 deste artigo.

2. Para desempeñar as funcións relacionadas no apartado anterior será preciso contar cunha titulación universitaria e posuír unha formación mínima co contido especificado no programa a que se refire o anexo VI, o desenvolvemento do cal terá unha duración non inferior a 600 horas e unha distribución horaria axeitada a cada proxecto formativo, respectando a establecida no anexo citado.

3. As funcións de vixilancia e control da saúde dos traballadores sinaladas no parágrafo e) do apartado 1 serán desempeñadas por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada de acordo coa normativa vixente e a co establecido nos parágrafos seguintes:

a) Os servizos de prevención que desenvolvan funcións de vixilancia e control da saúde dos traballadores deberán contar cun médico especialista en Medicina do Traballo ou diplomado en Medicina de Empresa e un ATS/DUE de empresa, sen prexuízo da participación doutros profesionais sanitarios con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

b) En materia de vixilancia da saúde, a actividade sanitaria deberá abranguer, nas condicións fixadas polo artigo 22 da Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais:

1º Unha avaliación da saúde dos traballadores inicial despois da incorporación ao traballo ou despois da asignación de tarefas específicas con novos riscos para a saúde.

2º Unha avaliación da saúde dos traballadores que volvan ao traballo tras unha ausencia prolongada por motivos de saúde, coa finalidade de descubrir as súas eventuais orixes profesionais e recomendar unha acción apropiada para protexer os traballadores.

3º Unha vixilancia da saúde a intervalos periódicos.

c) A vixilancia da saúde estará sometida a protocolos específicos ou outros medios existentes con respecto aos factores de risco a que estea exposto o traballador. O Ministerio de Sanidade e Consumo e as Comunidades Autónomas, oídas as sociedades científicas competentes, e de acordo co establecido na Lei Xeral de Sanidade en materia de participación dos axentes sociais, establecerán a periodicidade e contidos específicos de cada caso.

Os exames de saúde incluírán, en todo caso, unha historia clínico-laboral, na que, ademais dos datos de anamnese, exploración clínica e control biolóxico e estudos complementarios en función dos riscos inherentes ao traballo, se fará constar unha descrición detallada do posto de traballo, o tempo

de permanencia neste, os riscos detectados na análise das condicións de traballo, e as medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, no caso de se dispoñer diso, unha descrición dos anteriores postos de traballo, riscos presentes nos mesmos e tempo de permanencia para cada un deles.

d) O persoal sanitario do servizo de prevención deberá coñecer as enfermidades que se produzan entre os traballadores e máis as ausencias do traballo por motivos de saúde, para os únicos efectos de poder identificar calquera relación entre a causa de enfermidade ou de ausencia e os riscos para a saúde que se poidan presentar nos lugares de traballo.

e) Nos supostos en que a natureza dos riscos inherentes ao traballo o faga necesario, o dereito dos traballadores á vixilancia periódica do seu estado de saúde deberá ser prolongado máis alá do remate da relación laboral a través do Sistema Nacional de Saúde.

f) O persoal sanitario do servizo deberá analizar os resultados da vixilancia da saúde dos traballadores e a avaliación dos riscos, con criterios epidemiolóxicos, e colaborará co resto dos compoñentes do servizo, a fin de investigar e analizar as posibles relacións entre a exposición aos riscos profesionais e os prexuízos para a saúde de propoñer medidas encamiñadas a mellorar as condicións e ambiente de traballo.

g) O persoal sanitario do servizo de prevención estudará e avaliará, especialmente, os riscos que poidan afectar ás traballadores en situación de embarazo ou parto recente, aos menores e aos traballadores especialmente sensibles a determinados riscos, e propoñerá as medidas preventivas axeitadas.

h) O persoal sanitario do servizo de prevención que, se é o caso, exista no centro de traballo deberá proporcionar os primeiros auxilios e a atención de urxencia aos traballadores vítimas de accidentes ou alteracións no lugar de traballo.

CAPÍTULO VII

Colaboración dos servizos de prevención co Sistema Nacional de Saúde

Artigo 38. Colaboración co Sistema Nacional de Saúde

1. De acordo co establecido no artigo 10 da Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais, e o artigo 21 da Lei 14/1986, Xeral de Sanidade, o servizo de prevención colaborará cos servizos de atención primaria de saúde e de asistencia sanitaria especializada para o diagnóstico, tratamento e rehabilitación de enfermidades relacionadas co traballo, e coas Administracións sanitarias competentes na actividade de saúde laboral que se planifique, sendo as unidades responsables de saúde pública da Área de Saúde, que define a Lei Xeral de Sani-

dade, as competentes para a coordinación entre os servizos de prevención que actúen nesa Área e o sistema sanitario. Esta coordinación será desenvolvida polas Comunidades Autónomas no ámbito das súas competencias.

2. O servizo de prevención colaborará nas campañas sanitarias e epidemiolóxicas organizadas polas Administracións públicas competentes en materia sanitaria.

Artigo 39. Información sanitaria

1. O servizo de prevención colaborará coas autoridades sanitarias para prover o Sistema de Información Sanitaria en Saúde laboral. O conxunto mínimo de datos do dito sistema de información establecerao o Ministerio de Sanidade e Consumo, logo de acordo previo cos órganos competentes das Comunidades Autónomas, no seo do Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde. As Comunidades Autónomas no ámbito das súas respectivas competencias poderán desenvolver o citado sistema de información sanitaria.

2. O persoal sanitario do servizo de prevención realizará a vixilancia epidemiolóxica, efectuando as accións necesarias para o mantemento do Sistema de Información Sanitaria en Saúde laboral no seu ámbito de actuación.

3. De se efectuar tratamento automatizado de datos de saúde ou doutro tipo de datos persoais, deberase facer conforme á Lei Orgánica 5/1992, do 29 de outubro.

Disposición adicional primeira. Carácter básico.

1. Este Regulamento constitúe lexislación laboral, ditada ao abeiro do artigo 149.1.7ª da Constitución.

2. Respecto do persoal civil con relación de carácter administrativo ou estatutario ao servizo das Administracións públicas, este Regulamento será de aplicación nos seguintes termos:

Os Artigos que a continuación se relacionan constitúen normas básicas no sentido previsto no Artigo 149.1.18.ª da Constitución: 1, excepto as referencias ao capítulo V e ao Artigo 36, en canto ao Comité de Seguridade e Saúde, da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e ó capítulo III deste real decreto; 2; 3; 4, apartados 1, 2 e 3, excepto a referencia ao capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12, apartados 1 e 2, excepto o parágrafo a); 13, apartados 1, excepto a referencia ó capítulo VI, e 2; 15, apartados 1, 2 e parágrafo primeiro, 3 e 4; 16, apartado 2, excepto o segundo parágrafo; 20, Artigo 22 bis, disposición adicional décima, disposición adicional undécima, disposición adicional duodécima.

b) No ámbito das Comunidades Autónomas e as entidades locais, as funcións que o Regulamento lles atribúe ás autoridades laborais e á Inspección de Traballo e Seguridade Social poderán ser atribuídas a órganos diferentes.

Disposición adicional segunda. Integración nos servizos de prevención
De conformidade co establecido no parágrafo d) da disposición derogatoria única da Lei de Prevención de Riscos Laborais, o persoal pertencente aos servizos médicos de empresa na data de entrada en vigor da dita Lei integrarase nos servizos de prevención das correspondentes empresas, cando estes se constitúan, sen prexuízo de que continúen efectuando aquelas funcións que tivesen atribuídas, distintas das propias do servizo de prevención.

Disposición adicional terceira. Mantemento da actividade preventiva

1. A aplicación deste Real Decreto non afectará á continuación da actividade sanitaria que se veu desenvolvendo nas empresas ao abeiro das normas reguladoras dos servizos médicos de empresa que se derrogan e das súas disposicións de aplicación e desenvolvemento, aínda que as ditas empresas non constitúan servizos de prevención.

2. Tampouco non afectará a aplicación deste Real Decreto ao mantemento da actividade preventiva desenvolvida polos servizos de seguridade e hixiene no traballo existentes nas empresas na data de publicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais, mesmo cando non concorran as circunstancias previstas no seu artigo 14.

Disposición adicional cuarta. Aplicación ás Administracións públicas

1. No ámbito das Administracións públicas, a organización dos recursos necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas e a definición que as funcións e niveis de cualificación do persoal que as leve a cabo realizarase nos termos que se regulen na normativa específica que para o efecto se dite, de conformidade co disposto no artigo 31, apartado 1, e na disposición adicional terceira da Lei de Prevención de Riscos Laborais, e na disposición adicional primeira deste Regulamento, logo de consulta coas organizacións sindicais máis representativas, nos termos sinalados na Lei 7/1990, do 19 de xullo, sobre negociación colectiva e participación na determinación das condicións de traballo dos empregados públicos.

En defecto da citada normativa específica, resultará de aplicación o establecido neste Regulamento.

2. Non lles serán de aplicación ás Administracións públicas as obrigas en materia de auditorías contidas no capítulo V deste Regulamento.

A normativa específica prevista no apartado anterior deberá establecer os axeitados instrumentos de control para o efecto.

3. As referencias á negociación colectiva e aos acordos a que se refire o artigo 83, apartado 3, do Estatuto dos Traballadores, contidas neste Regulamento, entenderanse referidas, no caso das relacións de carácter administrativo ou estatutario do persoal ao servizo das Administracións públicas, aos acordos e pactos que se conclúan nos termos sinalados na Lei 7/1990, do 19 de xullo, sobre negociación colectiva e participación na determinación das condicións de traballo dos empregados públicos.

Disposición adicional quinta. Convalidación de funcións e certificación de formación equivalente

1. Quen na data de publicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais viñeran realizando as funcións sinaladas nos Artigos 36 e 37 desta norma e non conten coa formación mínima prevista en devanditos preceptos poderán continuar desempeñando tales funcións na empresa ou entidade en que a viñesen desenvolvendo, sempre que reúnan os requisitos seguintes:

- a. Contar cunha experiencia non inferior a tres anos a partir de 1985, na realización das funcións sinaladas no **Artigo 36** desta norma, nunha empresa, institución ou nas Administracións Públicas. No caso das funcións contempladas no **Artigo 37** a experiencia requirida será dun ano cando posúan titulación universitaria ou de cinco anos en caso de carecer dela.
- b. Acreditar unha formación específica en materia preventiva non inferior a cen horas, computándose tanto a formación recibida como a impartida, cursada en algún organismo público ou privado de recoñecido prestixio.

O disposto no parágrafo anterior non será de aplicación ao persoal sanitario, que continuará rexéndose pola súa normativa específica.

2. Durante o ano 1998 os profesionais que, en aplicación do apartado anterior, viñeran desempeñando as funcións sinaladas nos **Artigos 36 e 37** desta norma na data de publicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais, poderán ser acreditados pola autoridade laboral competente do lugar onde resida o solicitante, expedíndolles a correspondente certificación de formación equivalente que os facultará para o desempeño das funcións correspondentes a dita formación, trala oportuna verificación do cumprimento dos requisitos que se establecen no presente apartado.

Así mesmo, durante o ano 1998 poderán optar a esta acreditación aqueles profesionais que, en virtude dos coñecementos adquiridos e da súa experiencia profesional anterior á data de publicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais, debidamente acreditados, conten coa cualificación precisa para o desempeño das funcións de nivel intermedio o de nivel superior en algunha das especialidades de seguridade no traballo, hixiene industrial e ergonomía e psicocioloxía aplicada.

En ambos casos, para poder optar á acreditación que se solicita será preciso, como mínimo e sen prexuízo do disposto no apartado 3, cumprir os seguintes requisitos:

a. Unha experiencia non inferior a tres anos a partir de 1985 na realización das funcións de nivel intermedio o do nivel superior descritas nos **Artigos 36 e 37**, respectivamente, do Real Decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, para a acreditación do correspondente nivel.

b. Acreditar unha formación específica en materia preventiva non inferior a cen horas, computándose tanto a formación recibida como a impartida, cursada nalgún organismo público ou privado de recoñecido prestixio; e

c. Contar cunha titulación universitaria de primeiro ou segundo ciclo para o caso de que se solicite a acreditación para o nivel superior.

3. Para expedir a certificación sinalada no apartado anterior, a autoridade laboral competente comprobará se se reúnen os requisitos esixidos para a acreditación que se solicita:

a. Por medio da valoración da documentación acreditativa da titulación, que no seu caso se posúa, e da correspondente ós programas formativos daqueles cursos recibidos que, dentro dos límites sinalados no apartado anterior, deberán incluír os contidos substanciais dos **anexos V e VI** deste Real Decreto, segundo o caso.

Esta documentación será presentada polo solicitante, facendo constar que este os ten superado con suficiencia en entidades formativas cunha solvencia e prestixio recoñecidos no seu ámbito.

b. Mediante a valoración e verificación da experiencia, que deberá ser acorde coas funcións propias de cada nivel e, ademáis, coa especialidade a acreditar no caso do nivel superior, coa inclusión dos cursos impartidos no seu caso, acreditada por entidades ou empresas onde teña prestado os seus servizos; e

c. A través da verificación de que se posúen os coñecementos precisos nos aspectos non suficientemente demostrados en aplicación do disposto nos parágrafos a) e b) anteriores, que completan o esixido nos **anexos V o VI** deste Real Decreto, mediante a superación das probas teórico prácticas precisas para determinar as capacidades e aptitudes esixidas para o desenvolvemento das funcións recollidas nos **Artigos 36 e 37**.

Disposición adicional sexta. Recoñecementos médicos previos ao embarque dos traballadores do mar

No sector marítimo pesqueiro seguirá en vigor o establecido, en materia de formación, información, educación e práctica dos recoñecementos médicos previos ao embarque, no Real Decreto 1414/1981, do 3 de xullo, polo que se reestrutura o Instituto Social da Mariña.

Disposición adicional sétima. Negociación colectiva

Na negociación colectiva ou mediante os acordos a que se refire o artigo 83, apartado 3, do Estatuto dos Traballadores, poderanse estable-

cer criterios para a determinación dos medios persoais e materiais dos servizos de prevención propios, do número de traballadores designados, se é o caso, polo empresario para levaren a cabo actividades de prevención e do tempo e os medios de que dispoñan para o desempeño da súa actividade, en función do tamaño da empresa, dos riscos a que estean expostos os traballadores e da súa distribución na mesma, así como en materia de planificación da actividade preventiva e para a formación en materia preventiva dos traballadores e dos delegados de prevención.

Disposición adicional oitava. Criterios de acreditación e autorización

A Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo coñecerá os criterios adoptados polas Administracións laboral e sanitaria en relación coa acreditación das entidades especializadas para poder actuar como servizos de prevención e coa autorización das persoas físicas ou xurídicas que queiran desenvolver a actividade de auditoría, co fin de poder informar e formular propostas dirixidas a unha axeitada coordinación entre as Administracións.

Disposición adicional novena. Disposicións supletorias en materia de procedementos administrativos

En materia de procedementos administrativos, en todo o non establecido expresamente nesta disposición, estarase conforme ao establecido na Lei 30/1992, do 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, e no Real Decreto 1778/1994, do 5 de agosto, polo que se adecúan á dita Lei as normas reguladoras dos procedementos de outorgamento, modificación e extinción de autorizacións.

Disposición adicional décima. Presenza de recursos preventivos nas obras de construción

No ámbito de aplicación do Real Decreto 1627/1997, de 24 de outubro, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción, a presenza no centro de traballo dos recursos preventivos de cada contratista prevista na **disposición adicional decimocuarta da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais aplicarase nos termos establecidos na **disposición adicional única do citado Real Decreto 1627/1997**

Disposición adicional undécima. Actividades perigosas a efectos de coordinación de actividades empresariais

A efectos do previsto no **Artigo 13.1.a) do Real Decreto 171/2004**, de 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o **Artigo 24 da Lei 31/1995**, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais, considéranse actividades ou procesos perigosos o con riscos especiais os incluídos no **Anexo I do presente real decreto**.

Disposición adicional duodécima. Actividades perigosas a efectos do texto refundido da Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobada polo Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

1. A efectos do previsto nos apartados 7 e 8.a), do Artigo 13 do texto refundido da Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado polo Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, considéranse actividades perigosas ou con riscos especiais as incluídas no Anexo I deste real decreto, sempre que a súa realización concorra con algunha das seguintes situacións:

a. Unha especial dificultade para controlar as interaccións das diferentes actividades desenvolvidas no centro de traballo que poidan xerar riscos cualificados como graves ou moi graves.

b. Unha especial dificultade para evitar que se desenvolvan no centro de traballo, sucesiva ou simultaneamente, actividades incompatibles entre si desde a perspectiva da seguridade e a saúde dos traballadores.

c. Unha especial complexidade para a coordinación das actividades preventivas como consecuencia do número de empresas e traballadores concorrentes, do tipo de actividades desenvolvidas e das características do centro de traballo.

2. A efectos do previsto no Artigo 13.8.b) da Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social, considéranse actividades perigosas ou con riscos especiais las incluídas no Artigo 22 bis.1.b) deste real decreto.

Disposición transitoria primeira. Constitución de servizo de prevención propio

Sen prexuízo do mantemento daquelas actividades preventivas que se estivesen realizando na empresa na data de entrada en vigor desta disposición, os servizos de prevención propios que deban constituír as empresas de máis de 250 traballadores e ata 1.000 traballadores, de conformidade co disposto nos parágrafos a) e b) do artigo 14, deberán estar en funcionamento a máis tardar o 1 de xaneiro de 1999, agás nas empresas que realizan algunha das actividades incluídas no anexo I, que o farán o 1 de xaneiro de 1998.

Ata a data sinalada no parágrafo anterior, as actividades preventivas nas empresas citadas deberán ser concertadas cunha entidade especializada allea á empresa, agás aquelas que vaian sendo asumidas progresivamente pola empresa mediante a designación de traballadores, deica a súa plena integración no servizo de prevención que se constituía.

Disposición transitoria segunda. Acreditación de Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social

As Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais que, ao abeiro da autorización contida na disposición transitoria segunda da Lei de Prevención de Riscos Laborais, desenvolvan as funcións correspondentes aos servizos de prevención en relación coas súas empresas asociadas, seralles de aplicación o establecido no artigos 23 a 27 desta norma en materia de acreditación e requisitos.

Disposición transitoria terceira. Acreditación da formación

Mentres as autoridades competentes en materia educativa non determinen as titulacións académicas e profesionais correspondentes á formación mínima sinalada nos artigos 36 e 37 desta norma, esta formación poderá ser acreditada sen efectos académicos a través da correspondente certificación expedida por unha entidade pública ou privada que teña capacidade para desenvolver actividades formativas nesta materia e conte con autorización da autoridade laboral competente.

A certificación acreditativa da formación expedirase logo de comprobación de que se cursase un programa co contido establecido nos anexos V ou VI desta disposición e se superase unha proba de avaliación sobre o dito programa, ou de que se conta cunha formación equivalente que fose legalmente esixida para o exercicio dunha actividade profesional.

Disposición transitoria cuarta. Aplicación transitoria dos criterios de xestión da prevención de riscos laborais en hospitais e centros sanitarios públicos

Mentres se desenvolva o establecido na disposición adicional cuarta, "Aplicación ás Administracións públicas", a prevención de riscos laborais nos hospitais e centros sanitarios públicos seguirase a xestionar conforme aos criterios e procedementos ata o de agora vixentes, de xeito que queden garantidas as funcións de vixilancia e control da saúde dos traballadores e as demais actividades de prevención a que se refire este Regulamento. Para estes efectos, coordinaranse as actividades de medicina preventiva coas demais funcións relacionadas coa prevención co fin de conseguir unha actuación integrada ou interdisciplinaria.

Disposición derogatoria única. Alcance da derogación normativa

Quedan derogadas cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ao establecido neste Real Decreto, e especificamente o Decreto 1036/1959, do 10 de xuño, sobre Servizos Médicos de Empresa, e a Orde do 21 de novembro de 1959, pola que se aproba o Regulamento dos Servizos Médicos de Empresa.

Este Real Decreto non afecta á vixencia das disposicións especiais sobre prevención de riscos profesionais nas explotacións mineiras, contidas no capítulo IV do Real Decreto 3255/1983, do 21 de decembro, polo que se aproba o Estatuto Mineiro, e nas súas normas de desenvolvemento, así como as do Real Decreto 2857/1978, do 25 de agosto, polo que se aproba o Regulamento Xeral para o Réxime da Minería, e o Real Decreto 863/1985, do 2 de abril, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Normas Básicas de Seguridade Mineira, e as súas disposicións complementarias.

Disposición final primeira. Habilitación regulamentaria

Autorízase ao Ministro de Traballo e Asuntos Sociais, logo de informe previo da Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo, para ditar cantas disposicións sexan necesarias para a aplicación do establecido neste Real Decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor

Este Real Decreto entrará en vigor aos dous meses da súa publicación no *Boletín Oficial do Estado*, agás o apartado 2 dos artigos 35, 36 e 37 do capítulo VI que o farán aos doce meses.

Madrid, 17 de xaneiro de 1997

JUAN CARLOS I, R.

O Ministro de Traballo e Asuntos Sociais,

Javier Arenas Bocanegra

ANEXO I

- a) Traballos con exposición a radiacións ionizantes en zonas controladas segundo o Real Decreto 53/1992, do 24 de xaneiro, sobre protección sanitaria contra radiacións ionizantes.
- b) Traballos con exposición a axentes tóxicos e moi tóxicos, e en particular a axentes canceríxenos, mutaxénicos ou tóxicos para a reprodución, de primeira e segunda categoría, segundo o Real Decreto 363/1995, do 10 de xaneiro, que aproba o Regulamento sobre notificación de substancias novas e clasificación, envasado e etiquetado de substancias perigosas, así como o Real Decreto 1078/1993, do 2 de xullo, sobre clasificación, envasado e etiquetado de preparados perigosos e as normas de desenvolvemento e adaptación ao progreso de ambos.
- c) Actividades en que interveñen produtos químicos de alto risco e son obxecto da aplicación do Real Decreto 886/1988, do 15 de xullo, e as súas modificacións, sobre prevención de accidentes maiores en determinadas actividades industriais.
- d) Traballos con exposición a axentes biolóxicos dos grupos 3 e 4, segundo a Directiva 90/679/CEE e as súas modificacións, sobre protección dos traballadores contra os riscos relacionados a axentes biolóxicos durante o traballo.
- e) Actividades de fabricación, manipulación e utilización de explosivos, incluídos os artigos pirotécnicos e outros obxectos ou instrumentos que conteñan explosivos.
- f) Traballos propios de minería a ceo aberto e de interior, e sondaxes en superficie terrestre ou en plataformas mariñas.
- g) Actividades en inmersión baixo a auga.
- h) Actividades en obras de construción, escavación, movementos de terras e túneles, con risco de caída de altura ou sepultamento.
- i) Actividades na industria siderúrxica e na construción naval.
- l) Produción de gases comprimidos, licuados ou disoltos ou utilización significativa destes.
- m) Traballos que produzan concentracións elevadas de po silíceo.
- n) Traballos con riscos eléctricos en alta tensión.

ANEXO II

Notificación sobre concorrencia de condicións que non fan necesario recorrer á auditoría do sistema da prevención da empresa

Don/a....., en calidade de da empresa, declara que cumpre as condicións establecidas no artigo 29 do Regulamento de Servizos de Prevención e, en consecuencia, achega canda esta declaración os datos que se especifican a seguir, para o seu rexistro e consideración pola autoridade laboral competente.

Datos da empresa:

De nova creación _ Xa existente _

NIF:

Nome ou razón social:

CIF:

Domicilio social:

Concello:

Provincia: Código postal:

Teléfono:

Actividade económica:

Entidade xestora ou colaboradora

AT e EP:

Clase de centro de traballo (taller, oficina, almacén):

Número de traballadores:

Realizada a avaliación de riscos con data:

Superficie construída (m²):

Datos relativos á prevención de riscos:

Riscos existentes Actividade preventiva procedente

(Lugar, data, sinatura e selo da empresa)

ANEXO III

Criterios xerais para o establecemento de proxectos e programas formativos, para o desempeño das funcións de nivel básico, medio e superior

As disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán cando menos as relacionadas coa Medicina do Traballo, a Seguridade no Traballo, a Hixiene Industrial e a Ergonomía e Psicosocioloxía aplicada.

O marco normativo en materia de prevención de riscos laborais abranguerá toda a lexislación xeral; internacional; comunitaria e española, así como a normativa derivada específica para a aplicación das técnicas preventivas, e a súa concreción e desenvolvemento nos convenios colectivos.

Os obxectivos formativos consistirán en adquirir os coñecementos técnicos necesarios para o desenvolvemento das funcións de cada nivel.

A formación debe ser integradora das distintas disciplinas preventivas que doten aos programas das características multidisciplinar e interdisciplinar.

Os proxectos formativos deseñaranse cos criterios e a singularidade de cada promotor, e deberán establecer os obxectivos xerais e específicos, os contidos, a articulación das materias, a metodoloxía concreta, as modalidades de avaliación, as recomendacións temporais e os soportes e recursos técnicos.

Os programas formativos, a proposta de cada promotor, e de acordo cos proxectos e deseño curriculares, establecerán unha concreción temporalizada de obxectivos e contidos, o seu desenvolvemento metodolóxico, as actividades didácticas e os criterios e parámetros de avaliación dos obxectivos formulados en cada programa.

ANEXO IV

A) Contido mínimo do programa de formación para o desempeño das funcións de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridade e saúde no traballo.

- a) O traballo e a saúde: os riscos profesionais. Factores de risco.
- b) Danos derivados do traballo. Os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais.
Outras patoloxías derivadas do traballo.
- c) Marco normativo básico en materia de prevención de riscos laborais. Dereitos e deberes básicos nesta materia.
Total horas: 10.

II. Riscos xerais e a súa prevención.

- a) Riscos ligados ás condicións de seguridade.
- b) Riscos ligados ao ambiente de traballo.
- c) A carga de traballo, a fatiga e a insatisfacción laboral.
- d) Sistemas elementais de control de riscos. Protección colectiva e individual.
- e) Planos de emerxencia e evacuación.
- f) O control de saúde dos traballadores.
Total horas: 25.

III. Riscos específicos e a súa prevención no sector correspondente á actividade da empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de xestión da prevención de riscos.

- a) Organismos públicos relacionados coa seguridade e saúde no traballo.
- b) Organización do traballo preventivo: "rutinas" básicas.
- c) Documentación: recollida, elaboración e arquivo.
Total horas: 5.

V. Primeiros auxilios.

Total horas: 5.

B) Contido mínimo do programa de formación, para o desempeño das funcións de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre a seguridade e saúde no traballo.

- a) O traballo e a saúde: os riscos profesionais. Factores de risco.
- b) Danos derivados do traballo. Os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais.
Outras patoloxías derivadas do traballo.
- c) Marco normativo básico en materia de prevención de riscos laborais. Dereitos e deberes básicos nesta materia.
Total horas: 7.

II. Riscos xerais e a súa prevención.

- a) Riscos ligados ás condicións de seguridade.
- b) Riscos ligados ao ambiente de traballo.
- c) A carga de traballo, a fatiga e a insatisfacción laboral.
- d) Sistemas elementais de control de riscos. Protección colectiva e individual.
- e) Planos de emerxencia e evacuación.
- f) O control da saúde dos traballadores.

Total horas: 12.

III. Riscos específicos e a súa prevención no sector correspondente á actividade da empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de xestión da prevención de riscos.

- a) Organismos públicos relacionados coa seguridade e saúde no traballo.
- b) Organización do traballo preventivo: “rutinas” básicas.
- c) Documentación: recollida, elaboración e arquivo.

Total horas: 4.

V. Primeiros auxilios.

Total horas: 2.

ANEXO V

Contido mínimo do programa de formación, para o desempeño das funcións de nivel intermedio

I. Conceptos básicos sobre seguridade e saúde no traballo.

- a) O traballo e a saúde: os riscos profesionais.
- b) Danos derivados do traballo. Accidentes e enfermidades debidos ao traballo: conceptos, dimensión do problema. Outras patoloxías derivadas do traballo.
- c) Condicións de traballo, factores de risco e técnicas preventivas.
- d) Marco normativo en materia de prevención de riscos laborais. Dereitos e deberes nesta materia.

Total horas: 20.

II. Metodoloxía da prevención I: Técnicas xerais de análise, avaliación e control dos riscos.

1º Riscos relacionados coas condicións de seguridade:

Técnicas de identificación, análise e avaliación dos riscos ligados a:

- a) Máquinas.
- b) Equipos, instalacións e ferramentas.
- c) Lugares e espazos de traballo.
- d) Manipulación, almacenamento e transporte.
- e) Electricidade.
- f) Incendios.
- g) Produtos químicos.
- h) Residuos tóxicos e perigosos.
- i) Inspeccións de seguridade e a investigación de accidentes.
- l) Medidas preventivas de eliminación e redución de riscos.

2º Riscos relacionados co ambiente de traballo:

1ª Axentes físicos.

- a) Ruído.
- b) Vibracións.
- c) Ambiente térmico.
- d) Radiacións ionizante e non ionizante.
- e) Outros axentes físicos.

2ª Axentes químicos.

3ª Axentes biolóxicos.

4ª Identificación, análise e avaliación xeral: metodoloxía de actuación. A enquisa hixiénica

5ª Medidas preventivas de eliminación e redución de riscos.

3º Outros riscos:

- a) Carga de traballo e fatiga: ergonomía.
- b) Factores psicosociais e organizativos: análises e avaliación xeral.

- c) Condicións ambientais: iluminación. Calidade de aire interior.
- d) Concepción e deseño dos postos de traballo.

Total horas: 170.

III. Metodoloxía da prevención II: Técnicas específicas de seguimento e control dos riscos.

- a) Protección colectiva.
- b) Sinalización e información. Envasado e etiquetaxe de produtos químicos.
- c) Normas e procedementos de traballo. Mantemento preventivo.
- d) Protección individual.
- e) Avaliación e controis de saúde dos traballadores.
- f) Nacións básicas de estatísticas: índices de sinistralidade.

Total horas: 40.

IV. Metodoloxía da prevención III: Promoción da prevención.

- a) Formación: análise de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.
- b) Técnicas de comunicación, motivación e negociación. Campañas preventivas.

Total horas: 20.

V. Organización e xestión da prevención.

- 1º. Recursos externos en materia de prevención de riscos laborais.
- 2º. Organización da prevención dentro da empresa:
 - a) Prevención integrada.
 - b) Modelos organizativos.
- 3º. Principios básicos de xestión da prevención:
 - a) Obxectivos e prioridades.
 - b) Asignación de responsabilidades.
 - c) Plano de prevención.
- 4º. Documentación.
- 5º. Actuación en caso de emerxencia:
 - a) Planos de emerxencia e evacuación.
 - b) Primeiros auxilios.

Total horas: 50.

ANEXO VI

Contido mínimo do programa de formación, para o desempeño das funcións de nivel superior

O programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

- I. Obrigatoria e común, cun mínimo de 350 horas lectivas.
- II. Especialización optativa, a elixir entre as seguintes opcións:
 - A) Seguridade no traballo.
 - B) Hixiene industrial.
 - C) Ergonomía e psicocioloxía aplicada.

Cada unha delas terá unha duración mínima de 100 horas.

III. Realización dun traballo final ou de actividades preventivas nun centro de traballo acorde coa especialización pola que se optase, cunha duración mínima equivalente a 150 horas.

I. Parte común

1. Fundamentos das técnicas de mellora das condicións de traballo.

- a) Condicións de traballo e saúde.
- b) Riscos.
- c) Danos derivados do traballo.
- d) Prevención e protección.
- e) Bases estatísticas aplicadas á prevención.

Total: 20 horas.

2. Técnicas de prevención de riscos laborais.

1º. Seguridade no traballo:

- a) Concepto e definición de seguridade: técnicas de seguridade.
- b) Accidentes de traballo.
- c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.
- d) Análise e avaliación xeral do risco de accidente.
- e) Norma e sinalización en seguridade.
- f) Protección colectiva e individual.
- g) Análise estatística de accidentes.
- h) Planos de emerxencia e auto protección.
- i) Análise, avaliación e control de riscos específicos: máquinas; equipos, instalacións e ferramentas; lugares e espazos de traballo; manipulación, almacenamento e transporte; electricidade; incendios; produtos químicos.
- l) Residuos tóxicos e perigosos.
- m) Inspeccións de seguridade e investigación de accidentes.
- n) Medidas preventivas de eliminación e redución de riscos.

Total horas: 70.

2º. Hixiene industrial:

- a) Hixiene industrial. Conceptos e obxectivos.
- b) Axentes químicos. Toxicoloxía laboral.
- c) Axentes químicos. Avaliación da exposición.
- d) Axentes químicos. Control da exposición: principios xerais; accións sobre o foco contaminante; accións sobre o medio de propagación. Ventilación; accións sobre o individuo: equipos de protección individual: clasificación.
- e) Normativa legal específica.
- f) Axentes físicos: características, efectos, avaliación e control: ruído, vibracións, ambiente térmico, radiacións non ionizante, radiacións ionizante.
- g) Axentes biolóxicos. Efectos, avaliación e control.
Total horas: 70.

3º. Medicina do traballo:

- a) Conceptos básicos, obxectivos e funcións.
- b) Patoloxías de orixe laboral.
- c) Vixilancia da saúde.
- d) Promoción da saúde na empresa.
- e) Epidemioloxía laboral e investigación epidemiolóxica.
- f) Planificación e información sanitaria.
- g) Socorrismo e primeiros auxilios.
Total horas: 20.

4º. Ergonomía e psicosocioloxía aplicada:

- a) Ergonomía: conceptos e obxectivos.
- b) Condicións ambientais en ergonomía.
- c) Concepción e deseño do posto de traballo.
- d) Carga física de traballo.
- e) Carga mental de traballo.
- f) Factores de natureza psicosocial.
- g) Estrutura da organización.
- h) Características da empresa, do posto e individuais.
- i) Estres e outros problemas psicosociais.
- l) Consecuencias dos factores psicosociais nocivos e a súa avaliación.
- m) Intervención psicosocial.
Total horas: 40.

3. Outras actuacións en materia de prevención de riscos laborais.

1º. Formación:

- a) Análise de necesidades formativas.
- b) Planos e programas.
- c) Técnicas educativas.
- d) Seguimento e avaliación.

- 2º. Técnicas de comunicación, información e negociación:
- a) A comunicación en prevención, canais e tipos.
 - b) Información. Condicións de eficacia.
 - c) Técnicas de negociación.
- Total horas: 30.
4. Xestión da prevención de riscos laborais.
- a) Aspectos xerais sobre administración e xestión empresarial.
 - b) Planificación da prevención.
 - c) Organización da prevención.
 - d) Economía da prevención.
 - e) Aplicación a sectores especiais: construción, industrias extractivas, transporte, pesca e agricultura.
- Total horas: 40.
5. Técnicas afíns.
- a) Seguridade do produto e sistemas de xestión da calidade.
 - b) Xestión ambiental.
 - c) Seguridade industrial e prevención de riscos patrimoniais.
 - d) Seguridade vial.
- Total horas: 20.
6. Ámbito xurídico da prevención.
- a) Nocións de dereito do traballo.
 - b) Sistema español da seguridade social.
 - c) Lexislación básica de relacións laborais.
 - d) Normativa sobre prevención de riscos laborais.
 - e) Responsabilidades en materia preventiva.
 - f) Organización da prevención no estado español.
- Total horas: 40.

II. Especialización optativa

- A) Área de Seguridade no Traballo: deberase acreditar unha formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundación nos temas contidos no apartado 2.1º da parte común.
- B) Área de Hixiene Industrial: deberase acreditar unha formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundación nos temas contidos no apartado 2.2º da parte común.
- C) Área de Ergonomía e Psicosocioloxía aplicada: deberase acreditar unha formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundación nos temas contidos no apartado 2.4º da parte común.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Confederación Intersindical Galega

