



Confederación Intersindical Galega

Guía práctica de implantación de Servicios de Prevención Mancomunados



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

CON LA FINANCIACIÓN DE LA FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DI/0005/2009



Confederación Intersindical Galega

Guía práctica de implantación de Servicios de Prevención Mancomunados



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Guía práctica de implantación de Servicios de Prevención Mancomunados



AUTORES/AS:

Gabinete Técnico de Saúde Laboral, Confederación Intersindical Galega, con la colaboración técnica de las Técnicas Superiores en Prevención de Riesgos Laborales

Ana Isabel Santiago López

Paula González Grueiro

Eva M^a López García

Imprime: Lugami

Edita: CIG Gabinete Técnico de Saúde Laboral

Dep. Legal: C 95-2010

Í N D I C E

1	Presentación	7
2	Modelos de Gestión de la Prevención	17
3	Marco Legislativo del Servicio de Prevención Mancomunado	29
4	Constitución del Servicio de Prevención Mancomunado	35
	a. Consulta Representantes de los Trabajadores/as	
	b. Personalidad jurídica	
	c. Tramitación	
	d. Auditorías	
5	Servicios de Prevención Mancomunados. Propuestas CIG ...	47
6	Propuesta de Modelo de Servicio de Prevención Mancomunado	63
	a. Acuerdo Constitutivo	
	b. Reglamento	
	c. Modelos de SPM en funcionamiento	
	d. Propuesta de SPM para el Sector Naval	
7	Anexo Documental y Legislativo	75

1

Presentación

Cómo se gestiona la prevención en las empresas, cuál es el modelo de implantación de la prevención, cómo son los recursos que se destinan a tal fin, en definitiva, cómo se plasma el compromiso empresarial de una política en materia de prevención, son cuestiones claves para una verdadera integración de la misma en los distintos ámbitos de la empresa, para conseguir una implicación real de todos y cada uno de los elementos que la conforman, así como para el correcto desarrollo de cualquier política preventiva.

Creemos, por ello, que la elección del modelo de gestión que cada empresa decida asumir, salvo obligación legal, tendrá mucho que ver con el resultado y los efectos de sus programas preventivos en la situación de seguridad y salud de sus trabajadores/as.

En este convencimiento hemos hecho un análisis de la situación de muchas empresas en el que sus actividades preventivas se pueden ver hipotecadas o condicionadas por el modelo preventivo por el que hayan optado. Es cierto que este no ha sido el único condicionante que nos hemos planteado, porque creemos que otros elementos pueden tener una gran importancia a la hora de afrontar la decisión sobre que tipo de gestión sería el idóneo para cada empresa. Así circunstancias como el tamaño de empresa de que se trate, el espacio físico de trabajo en el que se encuentran sus instalaciones o el sector industrial del que estemos a referirnos tendrá también importancia a la hora de apoyar un tipo u otro de modalidad de implantación preventiva.

No es una novedad, ya que en otras ocasiones lo hemos manifestado, nuestro convencimiento de que la creación de Servicios de Prevención Propios es la mejor opción, desde nuestra óptica sindical, para la implantación preventiva en las empresas. Como elemento principal de este apoyo está la cercanía y el conocimiento directo de los procesos productivos, los recursos humanos, las instalaciones, maquinarias, en resumen, conocen a la perfección el funcionamiento, los peligros y las necesidades de la empresa en materia de seguridad y salud.



Partiendo de esta base no es menos cierto, que este modelo tiene una difícil adopción para un elevado número de empresas, si tenemos en cuenta el tejido empresarial con el que cuenta en el Estado Español. Como veremos más adelante la norma establece como obligatorio la existencia de Servicios de Prevención Propios para aquellas empresas de más de 500 trabajadores o de 250 que estén incluidas en el Anexo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, y, en una interpretación no restrictiva de la norma, creemos que cualquier empresa “motu proprio” puede dotarse de esta fórmula de gestión de la prevención, sin que intermedie obligación, simplemente ante la certeza de que es la opción más favorable y eficaz desde el punto de vista preventivo. Y, dentro de esta modalidad, la del Servicio de Prevención Propio, el Reglamento de los Servicios de Prevención, introduce una nueva figura, el Servicio de Prevención Mancomunado. Una figura que, a nuestro juicio, puede contribuir a la implantación de la prevención en muchas empresas que, en la actualidad, con otros tipos de figuras, ignoran o no pueden garantizar la cobertura de esta obligación legal.

Esta propuesta, que ya hemos defendido para los casos de las industrias de sectores determinados con unos riesgos específicos particulares, como es el caso de la industria naval o para sectores como la explotación y transformación de la Piedra Natural, puede jugar un importantísimo papel a nivel preventivo, convirtiendo en fortalezas las debilidades de algunas empresas, utilizando como elemento a favor aquellos condicionantes, como los que mencionábamos al principio de este documento, al referirnos a los que tienen algunas empresas por su volumen o por su ubicación física. Nos referimos a las empresas de reducidas dimensiones, a las microempresas y a las PYME's, proyectos industriales que, en múltiples ocasiones desatienden sus obligaciones preventivas por incapacidad o por una inexistente concienciación sobre la necesidad de eliminar o controlar los riesgos laborales.

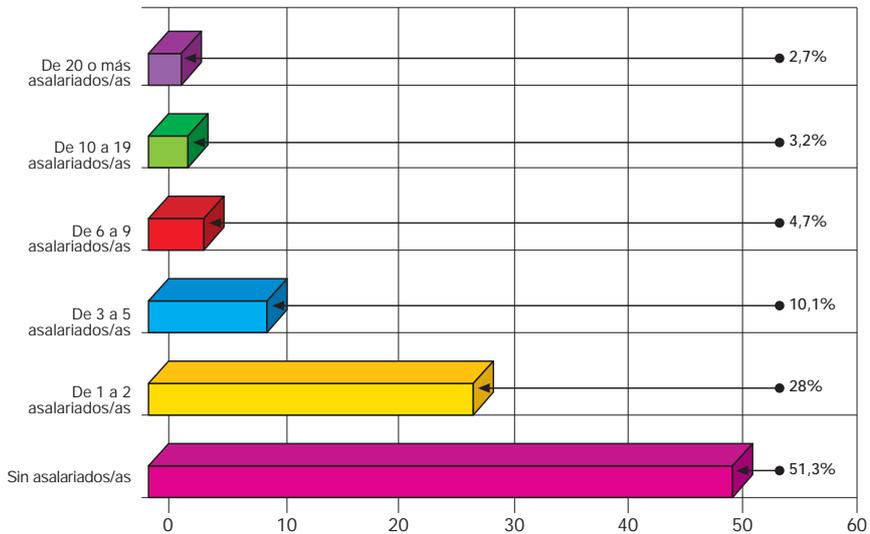


No es ninguna novedad afirmar que la importancia de las pequeñas empresas en la economía ha aumentado significativamente en los últimos años produciendo un impacto considerable en los cambios económicos de muchos países de la UE en la que, además, en aquellos países en donde la pequeña empresa era el núcleo de la estructura económica, la potenciación de las mismas ha aumentado su peso relativo.

El caso del Estado Español no es distinto, para muestra de estas afirmaciones basta con ver el gráfico inferior en el que se refleja que la mayor parte del tejido productivo está compuesto por empresas que tienen menos de 10 trabajadores/as, con un elevado porcentaje de empresas que tienen 1 o 2 trabajadores/as. Hablar de establecimientos de planificaciones preventivas en estas condiciones resulta realmente chocante si comparamos esta situación con las capacidades de este tipo de industrias.

Y sin embargo, es una necesidad que requiere una atención urgente, ya que existen amplias evidencias, en todos los países de la Unión Europea, de que los indicadores de salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas empresas representan un problema significativo para la organización de la prevención. En la UE hay 19 millones de PYME, que dan empleo a casi 75 millones de trabajadores/as. De hecho, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, reconoce que las pequeñas y medianas empresas están especialmente expuestas, ya que registran 82 % del total de lesiones de origen profesional, cifra que se acerca al 90 % en lo que respecta a los accidentes mortales, además es probable que estos datos subestimen la dimensión real del problema, ya que se reconoce ampliamente la existencia de un elevado subregistro.

TIPOLOGÍA DE LAS EMPRESAS SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES/AS



Aunque la heterogeneidad de las pequeñas empresas obliga a evitar las generalizaciones, existen muchos estudiosos que consideran que los problemas de salud y seguridad en PYME's están mucho más relacionados con una deficiente gestión de la prevención de riesgos que con la gravedad de los mismos.

En primer lugar existen factores que contribuyen a ello como la propia situación de las pequeñas empresas, lo que Theo Nichols¹, define como "estructuras de vulnerabilidad", concepto con el que hace referencia a la carencia de recursos en las mismas, en él se pone de relieve que no se trata de una condición únicamente relacionada con el tamaño sino que en esta situación de vulnerabilidad influyen otra serie de factores como:

- Desarrollo limitado de los recursos de gestión de la prevención, (competencias, información, formación y seguridad en los equipamientos y lugares de trabajo).
- Acceso restringido de los trabajadores/as a la representación autónoma de sus intereses mediante comités de empresa y sindicatos.
- Acceso limitado a los servicios preventivos externos;
- Experiencia limitada por parte de trabajadores/as y empresarios debido a la corta vida de muchas pequeñas empresas
- Escasa frecuencia de inspecciones y controles.

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



En el caso de las microempresas, (1-9 trabajadores), esta situación se agrava haciéndolas particularmente vulnerables, tienen una escasa estructura organizativa, no existe la función de recursos humanos y tienen muy baja tasa de afiliación sindical. Y las condiciones a menudo se agravan por otros tipos de vulnerabilidad, como aquellos relacionados con la precariedad e inseguridad en el trabajo que, a su vez, conlleva una inseguridad económica y psicológica ante la amenaza omnipresente del desempleo.

Si a ello se suman la inexistencia de cultura preventiva y de preocupación por la salud y seguridad en estas empresas, agravada por las complicaciones añadidas de una legislación en materia de prevención, farragosa y complicada, que establece medidas cuya aplicación parece más pensada y realizada para las medianas y grandes empresas, la desafección por los asuntos preventivos en este tipo de empresas es entendible, aunque no justificable.

Así pues si se pretenden establecer estrategias de mejora de la prevención en este ámbito productivo, estas deben estar dirigidas a las debilidades más evidentes del empresariado, la voluntad y capacidad para gestionar la prevención reconociendo, al mismo tiempo, la limitación de los recursos disponibles; es decir, toda estrategia ha de ir dirigida a crear y utilizar mecanismos que les “faciliten” la dirección y aplicación de la prevención.

Si este “desierto” preventivo es la realidad habitual en las pequeñas y medianas empresas, esta situación se multiplica, cuando no se agrava, cuando se dan situaciones de concurrencia, cuando existe una concen-

tración de empresas en la misma situación y/o área geográfica. Estamos refiriéndonos a proyectos industriales que cohabitan en Centros Comerciales o Polígonos Industriales, una realidad cada día más numerosa en el Estado Español.

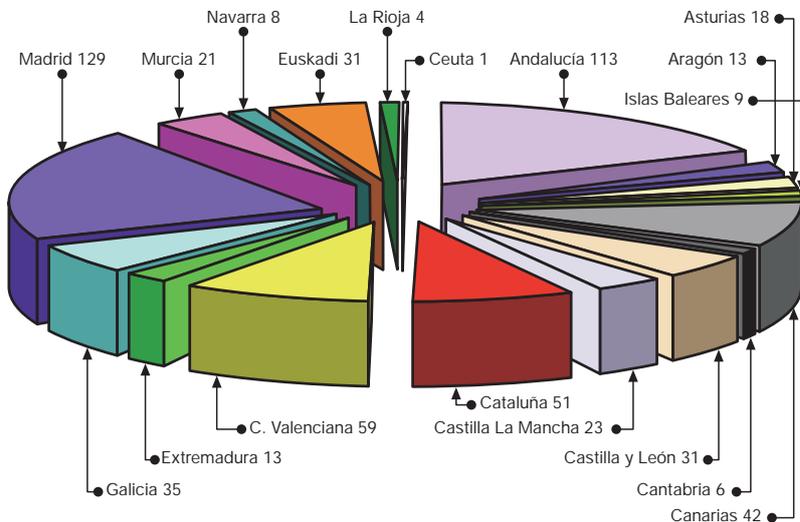
POLÍGONOS INDUSTRIALES EN EL ESTADO ESPAÑOL

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NÚMERO
GALICIA	121
ASTURIAS	113
CANTABRIA	40
EUSKADI	133
NAVARRA	156
RIOJA	47
MADRID	688
CASTILLA – LEÓN	276
VALENCIA	715
CASTILLA – LA MANCHA	283
EXTREMADURA	74
ARAGÓN	251
CATALUNYA	577
ILLES BALEARS	27
ANDALUCÍA	897
CANARIAS	155
TOTAL	4.432

Se trata de espacios en los que concurren diversas empresas porque comparten centros de trabajo o porque comparten sector económico o industrial. Las dos situaciones mencionadas soportan esta realidad, una convivencia obligada con otras actividades, a veces con competencia directa en los mercados, en el que muchos de los riesgos son similares y en otros casos compartidos.

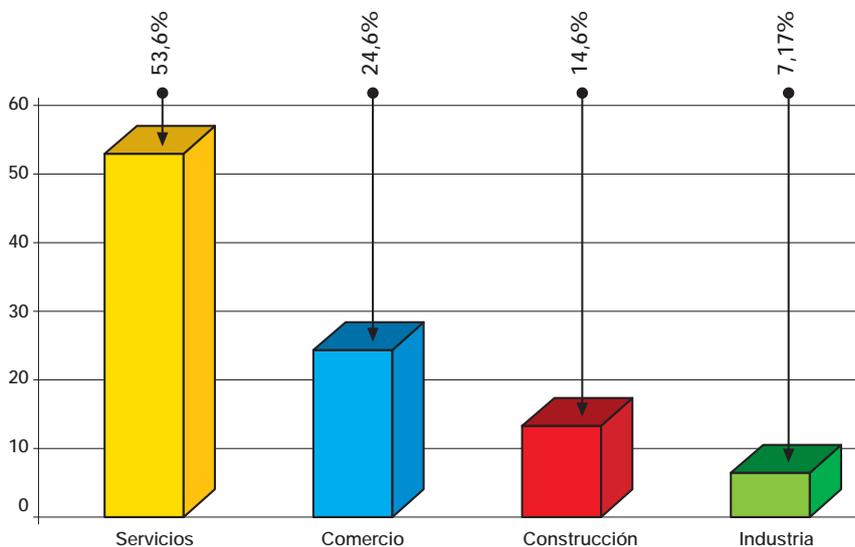
Aunque es verdad que en este tipo de espacios se suele aglutinar una tipología de empresas que tienen unas casuísticas bien diferenciadas, que pueden ir desde las grandes empresas con un elevado número de trabajadores/as hasta microempresas en las que el volumen de personal puede ir entre 1 y 9, la realidad preventiva puede ser pareja en cuanto a dificultades de implantación y recursos. Además la coexistencia en áreas geográficas puede producir que las empresas lleguen a compartir no sólo los servicios que provee el Polígono o Centro Comercial, sino también los riesgos, tanto en caso de emergencia, como en el desarrollo ordinario de sus actividades

CENTROS COMERCIALES EN EL ESTADO ESPAÑOL



Sabemos que estamos ante actividades muy dispares, los Polígonos suelen agrupar actividades industriales, mientras que los Centros Comerciales tienden a aglutinar empresas de servicios y comercios. Pero, precisamente es en este amplio espectro de actividades, la industria, los servicios y el comercio en donde se concentra la mayor parte de las empresas existentes en el estado español.

Tal y como se refleja en el gráfico, el volumen más importante de empresas se encuentra en el sector servicios, seguido por el comercio, la construcción en tercer lugar y en último puesto el industrial.



La existencia de Servicios de Prevención Mancomunados para las pequeñas y medianas empresas, podría ser una de las plataformas en las que podrían funcionar como estrategia principal para la implementación de políticas preventivas de calidad, en estos casos nuestra propuesta de modelo de gestión podría tener un gran impacto en cómo se resuelven las políticas preventivas y los riesgos profesionales existentes.

Aunque se trata de una de las fórmulas legales menos conocidas, en el caso que nos ocupa, no solo estamos dentro de las casuísticas contempladas por el legislador para su implantación, sino que existen numerosas razones que nos hacen creer que esta propuesta podría mejorar enormemente la situación preventiva, en relación con la situación actual, de muchas de las pequeñas y medianas empresas del Estado Español.

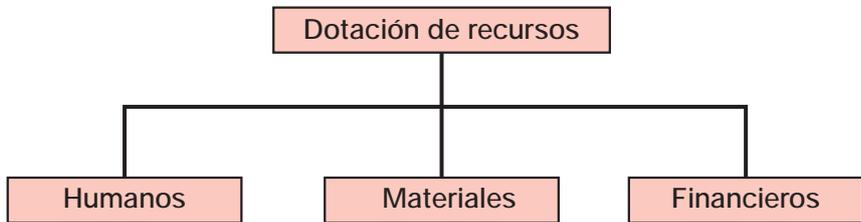
2

Modelos de Gestión de la Prevención

A lo largo de estos capítulos vamos a analizar y comentar las diferentes modalidades preventivas por las que pueden optar las empresas, incluyendo la opción de los Servicios de Prevención Mancomunados regulados en el Real Decreto 39/1997 en su artículo 21.

Organización de la Prevención na Empresa:

Se puede definir un Servicio de Prevención como el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para llevar a cabo la prevención en la empresa con la finalidad de garantizar una adecuada protección de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, asesorando y asistiendo tanto a la empresa como a los mismos y a sus representantes.



La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) recoge la obligación empresarial de organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas siguiendo cualquiera de las diferentes modalidades:

1.- **Asumiendo personalmente el empresario la actividad preventiva;** Si se cumplen las condiciones que se recogen en el artículo 11 de la LPRL que afirma que

“La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de

trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.”

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a ésta en el párrafo 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente para los fines dispuestos en el artículo 10 de esta Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, del 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria para los efectos previstos en el Ley 21/1992, del 16 de julio, de Industria.

Por lo que de darse las condiciones expuestas en el artículo anteriormente mencionado, se podrá dar esta situación en los siguientes casos:

- En empresas de hasta 6 trabajadores/as.
- Que no desarrollan actividades recogidas en el Anexo I del RSP.
- Empresas en las que el empresario desarrolle su actividad en el centro de trabajo y está cualificado según la formación que se recoge en el mismo RSP.
- No se puede en esta modalidad optar por la vigilancia de la salud por cumplir los criterios básicos de confidencialidad con respecto a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

2.- Designando trabajadores; esta situación se puede dar cuando el empresario no asume personalmente la prevención pero tampoco contrata a un servicio de prevención ajeno. Para poder asumir este tipo de modalidad preventiva los trabajadores y trabajadoras designadas para estas funciones deberán de tener la cualificación y la capacidad correspondiente a la labor que van a desarrollar, por lo que además de formación específica, deberán de conocer a la perfección el sistema de gestión de la prevención de la empresa, y deberán disponer del tiempo preciso para poder desarrollar las diferentes actividades que conlleva su nombramiento. Para la realización de sus funciones los trabajadores y trabajadoras designados/as tendrán unas garantías legales básicas, como las que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa.

ARTÍCULO 68.- Garantías

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

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán escuchados, a parte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, excepto si ésta se produce por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se cimente en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por supuesto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

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

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

Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

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

Asimismo les será de aplicación las garantías recogidas para los Delegados de Prevención según establece el artículo 37 de la LPRL, tales garantías son las siguientes:

ARTÍCULO 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención

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

El tiempo empleado por los Delegados/as de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley se considerará como de ejercicio de funciones de representación para los efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) de dicho artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

A pesar de lo anterior, se considerará en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación a dicho crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquier otra convocada por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

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

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

El tiempo dedicado a la formación se considerará como tiempo de trabajo para todos los efectos y su coste no podrá recaer de ninguna forma sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respeto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

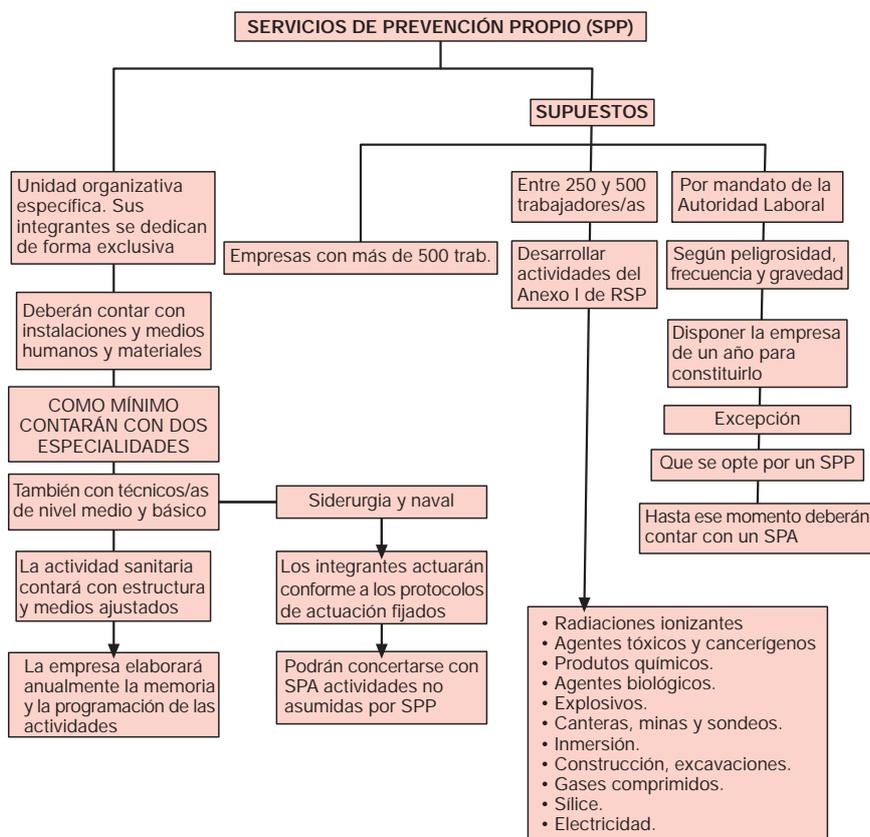
4. Lo dispuesto en este artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, del 12 de junio, de Órganos de

Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

3.- Constituyendo un Servicio de Prevención Propio (SPP); suele darse cuando la empresa dispone de los recursos humanos y materiales para poder encargarse exclusivamente de la prevención de riesgos laborales en la misma, como ya mencionamos en el capítulo anterior, nos reiteramos en el convencimiento de que la adopción de esta modalidad preventiva es la mejor opción para la implantación en la empresa de una auténtica prevención, con la adopción de un modelo de gestión de prevención de riesgos laborales que se integre en la organización y sea parte de la misma.

Esta modalidad es de obligado cumplimiento en los siguientes casos:

- En empresas con más de 500 trabajadores/as.
- En empresas con más de 250 trabajadores/as, si se realiza alguna de las actividades recogidas en el Anexo I del RSP.
- Cuando así lo decida la autoridad laboral.



Aún asumiendo este tipo de modalidad preventiva existen algunas empresas que optan por la opción de tener un SPP para las especialidades de Seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología y contratar con un SPA la especialidad de Medicina del Trabajo por no poder o no querer asumir dicha especialidad, por lo que podríamos hablar de una modalidad preventiva “mixta”.

4.- Recurriendo a un Servicio de Prevención Ajeno (SPA); Ésta es la modalidad a la que más recurre el tejido empresarial de todo el Estado Español, se opta por esta fórmula cuando en una empresa no se dispone de los medios suficientes o no se quiere asumir con recursos propios la prevención de riesgos laborales, por lo que se contratan los servicios de terceros para cubrir las necesidades preventivas de la organización. Las empresas pueden optar por esta modalidad:

- Cuando la designación de trabajadores/as no sea suficiente y no concurren circunstancias para constituir un Servicio de Prevención Propio.
- Cuando el Servicio de Prevención Propio no asume todas las actividades preventivas, la situación a la que en el párrafo anterior nos referíamos como modalidad preventiva “mixta”.

Las principales funciones que deben cumplir los servicios de prevención ajenos en sus actividades para las empresas serán:

- Proporcionar asesoramiento y asistencia.
- Diseñar y aplicar los planes y programas de prevención.
- Evaluar los factores de riesgo.
- Determinar las prioridades en la adopción de medidas.
- Vigilar la eficacia de las medidas adoptadas.
- Proporcionar asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores y trabajadoras.
- Asegurar la prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilar la salud de los trabajadores/as en lo relativo a su trabajo.

Hasta aquí vimos las diferentes modalidades preventivas por las que pueden optar las empresas y que podemos resumir en la siguiente tabla:

MODALIDAD DE ORGANIZACIÓN PREVENTIVA	ACTIVIDAD EMPRESARIAL NO INCLUIDA EN EL ANEXO I DE RSP			ACTIVIDAD EMPRESARIAL INCLUIDA EN EL ANEXO I DE RSP		
	PLANTILLA			PLANTILLA		
	1 a 5	6 a 500	+500	1 a 5	6 a 249	+250
Asunción del empresario	SI (1)	NO	NO	NO	NO	NO
Trabajador/a designado/a	SI (1,2)	SI(1,2)	NO	SI(1,2)	SI(1,2)	NO
SPP	SI (1,2)	SI(1,2)	Obligación	SI(1,2)	SI (1,2)	Obligación
SPA	SI	SI	NO	SI	SI	NO

(1) Excepto Vigilancia de la Salud.

(2) Se dispone de los medios y formación suficiente para el desarrollo de la actividad preventiva. Se puede contemplar con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA).



Sin embargo si nos fijamos en el Real Decreto 39/1997 de 19 de enero que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), podemos comprobar que en su artículo 21 introduce una “nueva” modalidad preventiva, el Servicio de Prevención Mancomunado, que tendrá consideración de propio para cada uno de los miembros que lo compongan, así el mencionado artículo 21 nos indica lo siguiente “1. Se podrán constituir servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición. Por la importancia de este punto y por ser el tema central de esta publicación, dedicaremos el capítulo siguiente a la explicación de la legislación referida a este aspecto.

Como ya mencionamos con anterioridad la mayoría del tejido empresarial del Estado Español opta por la modalidad preventiva de SPA, y no se acaba de desarrollar esta figura de Servicio de Prevención Mancomunado que les podría ser de mucha utilidad, de hecho, incluso en los planes de acción sobre siniestralidad laboral que se hacen a nivel estatal entre los objetivos podemos encontrar el de “impulsar la creación de los servicios de prevención mancomunados en grandes concentraciones empresariales y en ámbitos sectoriales”; también en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007 – 2012, en su Objetivo 2 se recoge lo siguiente:

“Mejorar la eficacia y la calidad de los sistemas de prevención, poniendo especial énfasis en las entidades especializadas en prevención.

Casi 3 de cada 4 empresas han optado por un SPA. La estrategia fomentará un sistema preventivo centrado en la incentivación y el máximo aprovechamiento de los recursos preventivos propios de la empresa y en el que se perfeccione la complementariedad de los recursos ajenos.

Para alcanzar este objetivo la Estrategia propone las siguientes líneas de actuación:...

...2.2. Deberán ponerse en marcha acciones que favorezcan la eficacia y calidad de los SPM, como las siguientes:

2.2.1. La constitución de un SPM no decidida en el marco de la negociación colectiva deberá ser comunicada con carácter previo a la autoridad laboral, quien podrá formular los requerimientos sobre la adecuada dotación del servicio...

... 2.2.3. Los criterios de eficacia y calidad exigibles a los SPA a los que se refiere el epígrafe 2.3 orientarán también los criterios exigibles a los SP Mancomunados.

2.2.4. Para los SPM ya existentes se establecerá un plazo transitorio para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los puntos anteriores.

...2.3. La Administración y las CCAA establecerán unos criterios de calidad y eficacia exigibles a los servicios de prevención ajenos, basados en “ratios” en función de variables tales como número de trabajadoras/es, tiempo de respuesta, calidad del servicio y peligrosidad de las empresas concertadas. Estos criterios serán negociados con los interlocutores sociales y con las entidades representativas de los SPA y refrendados por la CNSST.

Estos criterios serán de aplicación en todas las CCAA y servirán tanto para acreditar como para, en su caso, desacreditar los nuevos SPA, así como la verificación del mantenimiento de las condiciones de acreditación en caso de fusiones, absorciones, etc. Para los ya constituidos se establecerá un plazo transitorio para su cumplimiento.

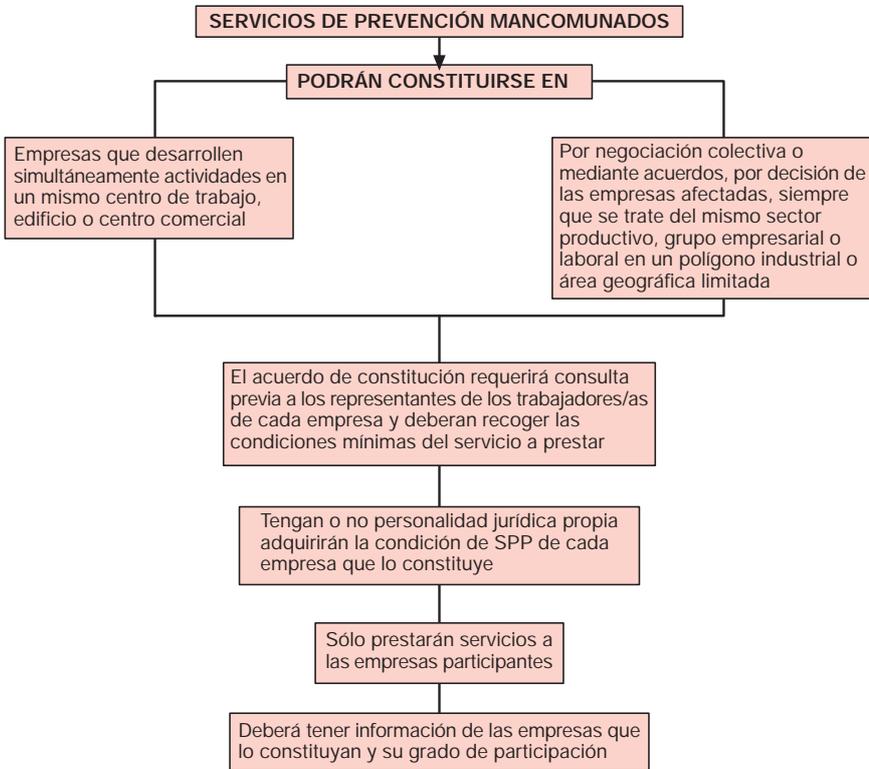
En estos criterios deberán abordarse cuestiones que repercuten en la calidad y en la eficacia del servicio prestado (número de especialidades preventivas, régimen de dedicación del personal, po-

sibilidades de subcontratar especialistas, contenido mínimo contractualmente exigible). Como regla general el área geográfica de actuación de los SPA debería ser exclusivamente el de la CCAA que lo haya acreditado, su actuación en otras o a escala nacional debería llevar consigo, además de los requisitos de medios e instalaciones, una nueva acreditación.

Se examinará la posibilidad de adoptar acuerdos entre servicios de prevención para dar cobertura efectiva a empresas cuyos centros de trabajo no se encuentren en su totalidad, en el ámbito territorial para el que estén acreditados. Se analizarán las medidas para homogeneizar las memorias de actividades de los SPA que tienen que presentar áa la autoridad laboral. Se creará igualmente un sistema de evaluación de la calidad de los servicios de prevención.”

Como ya mencionamos con anterioridad, las pequeñas y medianas empresas, que conforman el tejido empresarial en más de un 90%, y, en muchos casos no llegan ni a 6 trabajadores/as, se podrían unir constituyendo un servicio de prevención mancomunado, el cual diseñarían y gestionarían a la medida de sus posibilidades y necesidades puesto que su pequeña infraestructura no les permite desarrollar un sistema de gestión de la prevención adecuado.





Para integrar la prevención en las empresas, es necesario que los responsables de las mismas se comprometan dentro de un marco encaminado a desarrollar una auténtica gestión de la prevención y no únicamente reparadora. Este camino es difícil de alcanzar dentro del contexto social, económico y cultural en el que nos encontramos, ya que es la reparación del daño la mentalidad más asumida dentro de la prevención de riesgos laborales.

3

Marco Legislativo del Servicio de Prevención Mancomunado

La Lei de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 establece la obligación de los empresarios/as de gestionar la prevención en sus empresas a través de las diversas modalidades preventivas comentadas en el apartado anterior, con arreglo a una serie de requisitos. Sin embargo, no estaría mencionada esta modalidad que nos ocupa, que surge por primera vez en el R.D. 39/1997 del 17 de enero que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en esta norma, a través del artículo 21(ver tabla) introduce esta nueva posibilidad: El Servicio de Prevención Mancomunado.

Aunque no estuviera recogida en la Ley no se debe pensar que iría en contra de ella, ya que responde a la previsión legal recogida en el apartado 6.1. "Normas reglamentarias"; en concreto en el apartado "e", cuando dice:

"Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores/as designados para desarrollar la acción preventiva".

Debemos recordar que lo que promulga la Ley es la integración de la prevención dentro de la empresa, procurando optimizar los recursos en beneficio de la protección y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Pero, además, los SPM se integran dentro de la previsión legal como una variedad específica de los Servicios de Prevención Propios: "Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y tendrán que contar con los medios exigidos para aquellos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación."

ART. 21 DEL R.D. 39/1997

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo, grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que deberá adoptarse previa consulta a los representantes legales de los trabajadores/as de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y tendrán que contar con los medios exigidos para aquellos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

Podemos decir, por lo tanto, que la previsión reglamentaria no va en contra de la Ley general como acabamos de demostrar, sino abre una nueva fórmula dentro de los servicios de prevención propios, teniendo en cuenta además que es la modalidad organizativa preventiva que mejor se adapta a las necesidades empresariales del momento o, tal y como proponemos, en polígonos, concentraciones comerciales, o, por ejemplo, agrupamientos de un mismo sector empresarial.



Esta propuesta aparece también apoyada, por ejemplo, por el “Plan de Acción sobre a Siniestralidad Laboral para 1999”, en concreto en la cuarta área de actuación, llamada “Acciones de fomento de la actuación preventiva”, cuando incluye dentro de otra serie de objetivos: **“Impulsar la creación de los Servicios de Prevención mancomunados en grandes concentraciones empresariales y en ámbitos sectoriales”**.



Otro de los aspectos que, desde el punto de vista de cómo es tratado por la legislación, nos gustaría destacar es: Qué empresas deben/pueden constituir un SPM? En este caso, el legislador flexibiliza, con esta nueva modalidad, el contenido del artículo 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención 39/1997, tratando la empresa como una entidad, y no atendiendo tanto al número de trabajadores/as o al número de centros de trabajo que la conforman. Como veremos a continuación, la constitución de un servicio preventivo de estas características, exceptuando las obligaciones que establece el artículo 21, lo puede hacer cualquier empresa (art. 21.1) que quiera estar acogida dentro de esta modalidad específica siempre que, obviamente, cumpla los requisitos marcados en este punto.

Pero veamos a continuación qué requisitos deberán cumplirse para llevar a cabo un SPM.

4

Constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado

Una vez que tenemos claro que los SPM son una opción voluntaria, como una modalidad alternativa del Servicio de Prevención Propio en aquellas empresas que reúnan determinadas circunstancias, resultará una obviedad determinar que estos servicios tendrán que contar con los mismos medios que los exigidos para los mencionados SPPs.

En primer lugar, las empresas que lo formen, dotarán a éstos de los medios humanos y técnicos adecuados en función de los riesgos existentes y de su distribución.

La elección de las disciplinas preventivas a asumir viene determinada por la entidad o sector empresarial y específicamente por los riesgos presentes en cada una de las empresas afectadas, aunque nuestra opinión es que estos servicios deben ser multidisciplinarios, tal y como argumentaremos en capítulos posteriores.

Tendrá, al mismo tiempo, que adaptar una cooperación entre las disciplinas *“debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para eso, la formación, especialización, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar en función de una serie de circunstancias”* (R.D. 39/1997), entre las que destacarán los riesgos presentes en las empresas, o factores tan determinantes como la dispersión geográfica.

Pero al margen de lo dicho, el punto 1 del artículo 21 habla del modo de constitución de estos servicios:

- Las empresas que tengan *“desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial”* pueden crear un SPM mediante un acuerdo libre entre las mismas, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de cada una de las empresas constituyentes.

- Las empresas consideradas en el segundo párrafo deberán acordar su implantación *“mediante negociación colectiva o mediante los acuerdos a los que se refiere el artículo 83, del Estatuto de los Trabajadores”*, y sólo, en su defecto, *“por decisión de las empresas afectadas”*.

A tenor de lo dicho se deriva la importancia que tiene el acuerdo de constitución de los SPM, y por qué la consulta previa de los trabajadores y trabajadoras es uno de los puntos primordiales en la elección de estos servicios preventivos. Por esta razón lo trataremos en un apartado independiente.

4.a. Consulta a los Trabajadores y Trabajadoras

Si seguimos leyendo el artículo 21 en el apartado 2 las empresas definidas en el primer grupo se acogerán a este servicio, *“que deberá adoptarse previa consulta a los representantes legales de los trabajadores/as de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”*. Contemplado concretamente en el primer punto del Capítulo V *“Consulta y participación de los trabajadores”*.

En el caso de las empresas del segundo grupo, esta consulta previa debe realizarse con cada una de las entidades que quiere constituir el SPM, entendiendo por representantes legales, en este caso, los órganos generales de la representación de personal en la empresa, entiéndase Comités de Empresa Intercentros, de existir, o, tal y como se recoge en una de las principales modificaciones introducidas por el R.D. 604/2006,



del 19 de mayo, por el que se modifica el R.D. 39/1997, los Comités de Seguridad y Salud, ya que introduce la siguiente consideración:

“Las condiciones en el que el SPM se desarrolle, en el caso de que la empresa opte por esta modalidad, deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas”.

La consulta que regula dicho artículo, no debe confundirse con la mera información previa; implica que los trabajadores a través de sus representantes **participen activamente** en el debate aportando las iniciativas que consideren oportunas para el establecimiento del Servicio de Prevención. Las posibles apartaciones se contemplan también en este segundo punto, que deberán estar integradas en el *“acuerdo de constitución en el que deberá constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención deberá desarrollarse”.*



En todo caso, todas estas propuestas o consideraciones hechas a través de los representantes legales no son vinculantes para el empresario/a, que va a ser el que tiene la última potestad, de forma que las aportaciones de los trabajadores/as pueden modificar, pero no anular el contenido de los acuerdos.

Consumado el acuerdo de constitución, bien a través de los procedimientos reglamentarios, Convenio Colectivo, o por la propia decisión empresarial, el SPM a partir de aquí, tendrá la misma consideración que los Servicios de Prevención Propios y en consecuencia cumplirá con los mis-

mos requisitos que éstos. Teniendo en cuenta, que con independencia de las empresas que participen de este Servicio, nunca debe considerarse como un servicio ajeno o externo, sino todo lo contrario, será el Servicio de Prevención de cada una de ellas.

La operatividad de los SPM, viene asegurada en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de los Reglamentos de los Servicios de Prevención el cual refiere:

“Cuando el ámbito de actuación del Servicio de Prevención se extiende a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la localización del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes”.

Para flexibilizar las actuaciones y asegurar el éxito de los SPM se deberá tener en cuenta todos estos aspectos, de ahí la necesidad de que cada una de las empresas participantes asuma el servicio como propio.

4.b. Personalidad Jurídica

Este concepto viene reflejado en el punto tres del artículo que nos venimos refiriendo: *“...dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada...”*. Entonces qué significa personalidad jurídica?

Se entiende por personalidad jurídica, aquella por la que se reconoce a una entidad, asociación o empresa, capacidad suficiente para contraer obligaciones y realizar actividades que generan plena responsabilidad frente a sí mismos o frente a terceros. Por lo tanto es un concepto más am-



plio que permite actuaciones con plena validez jurídica a las entidades formadas por las empresas participantes de este tipo de servicio.

Esta figura nace al amparo del reconocimiento hecho por la Autoridad Laboral a meros efectos administrativos. Pero recordemos que no es necesario contar con este supuesto legal para formar un SPM, ya que podemos formalizarlo mediante acuerdo documental entre las distintas entidades.

4.c. Tramitación

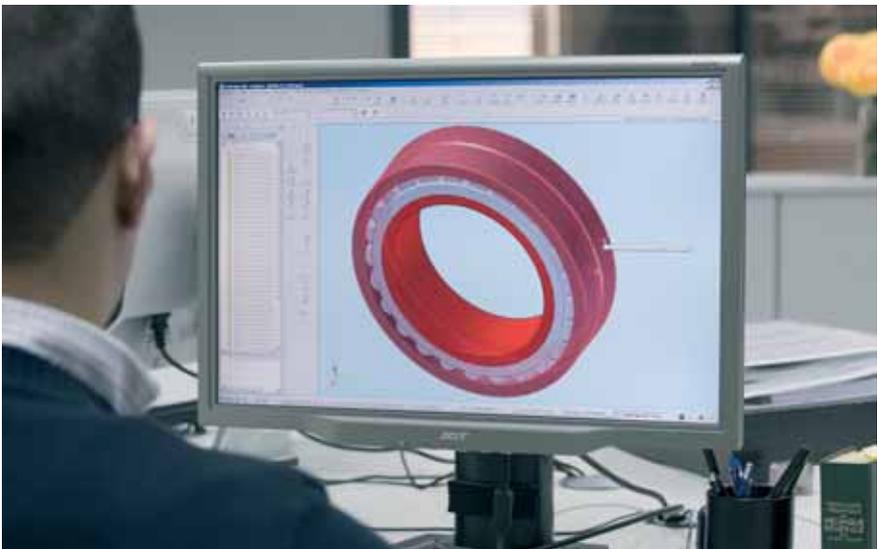
El Servicio de Prevención Propio, y el SP Mancomunado, como una variante del mismo, no está sujeto a ningún tipo de trámite de acreditación ante la Autoridad Laboral, a lo sumo,

“deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas”. (art. 21.5 del R.D. 39/1997).

Por lo tanto, su constitución y su posterior puesta en funcionamiento, no precisa, en principio, de ninguna autorización administrativa pero sí deberá, a solicitud de la Autoridad Laboral, proporcionar la información que sea necesaria, y, por supuesto, someterse al control de una auditoría en los términos que reglamentariamente se determinen (art. 30.6 de la Ley 31/1995).

4.d. Auditorías

Podemos definir la auditoría en base al artículo 30 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP):



“como instrumento que debe incluir la evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, y deberá realizarse de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida por los trabajadores.”

Así en la modificación hecha a través del R.D. 604/2006, se incluyen además:

“En la realización de la auditoría el empresario/a permitirá la participación de los trabajadores/as y el auditor/a deberá procurar información de sus representantes”. (art. 30.5 del RSP).

¿Cuándo realizarla?

La primera auditoría deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes el momento en el que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

Debe repetirse cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el Anexo I del RSP (actividades de especial riesgo), en este caso el plazo será de dos años.

De todas formas, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, y en su caso, de los órganos técnicos de cada Comunidad Autónoma, a la vista de los datos



de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría hecha.

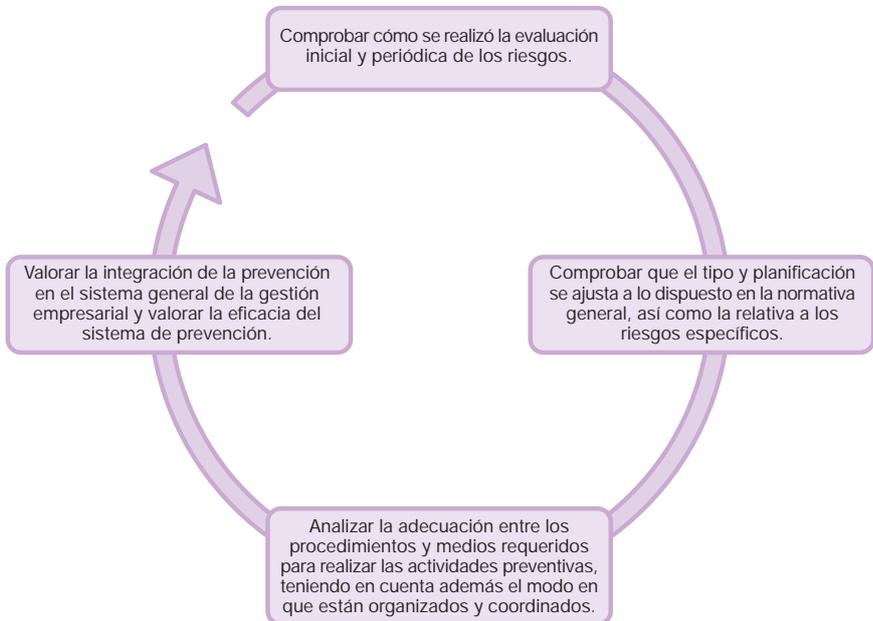
¿Quién la va a realizar?

Debe realizarse por personas físicas o jurídicas que posean un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma, contando, además, con los medios técnicos adecuados para llevarla a cabo.

Tales entidades no podrán mantener con las empresas participantes del servicio de prevención ninguna vinculación comercial, financiera o de cualquier otro carácter, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir de algún modo en el resultado de tales actuaciones.

De igual manera, tampoco podrán realizar funciones de coordinación de actividades preventivas, ni actuar en calidad de entidad especializada como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo.

Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de realizar la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones precisos para la realización de tales actividades.



Por último, todas estas personas o entidades especializadas que pretenden desarrollar su función auditora del sistema de prevención tendrán que contar con la autorización de la Autoridad Laboral competente de la zona donde radiquen sus instalaciones principales.

¿Qué es lo que se valora?

Se llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema escogido, que incluirá los siguientes elementos:

- **Comprobar cómo se realizó la evaluación inicial y periódica de los riesgos.** Habrá también que analizar sus resultados, y en caso de que exista cualquier tipo de duda, el auditor/a deberá verificar los datos proporcionados por la empresa con el fin de garantizar la operatividad de dichas evaluaciones.
- **Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general.** Pero no sólo a ésta, sino también teniendo en cuenta la normativa sobre riesgos específicos en base a los resultados de la evaluación inicial (por ejemplo, no se tendrá en cuenta el R.D. 286/2006 referente a ruido, si este riesgo no afecta a ningún trabajador o trabajadora).
- **Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de los que dispone el empresario/a,** teniendo en cuenta el modo en que están organizados y su coordinación. Recordemos que una de las claves para que triunfe un SPM es lograr la coordinación necesaria entre las distintas empresas en materia de prevención.
- **En función de lo analizado en apartados anteriores, se debe valorar la integración de la prevención en el sistema general,** tanto en el conjunto de actividades como a todos los niveles jerárquicos, mediante la aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, también hay que **valorar la eficacia del sistema de prevención** (en este caso SPM) para prevenir, identificar, evaluar, corregir en su caso y controlar los riesgos laborales en todas las fases de la actividad de la empresa.
- **Dentro de este apartado aparecerán los datos que tengan que ver con los cambios de equipos, productos y organización empresarial,** en el mantenimiento de instalaciones y equipos, y en la supervisión de actividades especialmente peligrosas.

¿Qué debe contener?

Una vez recogida la información de los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea el procedimiento empleado, la auditoría deberá contener como mínimo los siguientes apartados:

- **Un análisis de la documentación relativo al Plan de Prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos, y la planificación de la**



actividad preventiva. Además de cualquier otra información que precise el auditor/a para completar tales actividades.

- Un **análisis de campo** dirigido a verificar que la documentación anterior muestra con exactitud y precisión la realidad preventiva. Dicho análisis incluirá la visita a los puestos de trabajo.
- Una evaluación de la **adecuación del sistema de prevención** de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Unas conclusiones refiriéndose a la eficacia del sistema de prevención.

¿Cómo quedan reflejados los resultados?

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que las empresas deberán mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. El informe mencionado contendrá los siguientes aspectos:

- Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
- Identificación de la empresa auditada.
- Objeto y alcance de la auditoría.
- Fecha de emisión del informe de la auditoría.
- Documentación que sirvió de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores/as, que se añadirá al informe.
- Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.

- Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.
- Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Firma de la persona responsable o de la entidad auditora.

Como es comprensible el informe debe ser fiel a la realidad verificada en la empresa, estando prohibida cualquier alteración o falsedad del mismo.

Las empresas integrantes del SPM adoptarán las medidas precisas para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría pusieran de manifiesto y que supongan, además, incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

¿Qué ocurre si las empresas no realizan una auditoría?

No someter, en los términos establecidos en la reglamentación en vigor, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa o empresas, está tipificado como grave según la Ley 31/1995 (Cap. VII, art. 47, punto 19). Lleva asociada una sanción con unas cantidades que varían en función del grado (mínimo, medio o máximo).

¿Las empresas pueden realizar auditorías voluntarias?

Las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Estas auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en los que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio.

Por todo lo dicho, estas auditorías se configuran como reguladoras de la suficiencia o insuficiencia de los medios de los SPM, que pueden constituirse como sabemos al amparo del art. 21 del Reglamento.

Su misión primordial es verificar la *"adecuación de los medios del Servicio de Prevención a los riesgos existentes"* (art. 32.1 del R.D. 39/1997), o según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995: *"la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de los componentes de estos Servicios, así como sus recursos técnicos, son suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar."* (art. 31.4)

5

**Servicios de
Prevención
Mancomunados.
Propuestas CIG**

Seguramente existen muchas opiniones, a favor o en contra, de uno u otro tipo de modelo de gestión de la prevención y cada uno de ellos encontrará defensores y detractores en igual medida. Como hemos reiterado, nuestra postura como sindicato, es la apuesta decidida por la creación de Servicios de Prevención Propios en la idea, compartida por técnicos/as, especialistas y teóricos de la prevención, de que este modelo redundará en una mejor y más eficaz implantación de la prevención en las empresas del Estado Español.

En los apartados precedentes hemos hecho un análisis de la tipología y situación de las empresas españolas y, con esta somera presentación hemos refrendado la defensa de nuestra propuesta de utilización del modelo de Servicio de Prevención Mancomunado como mecanismo facilitador de una posible universalización de la presencia de la prevención en las empresas. Toda vez que ya hemos visto la fundamentación teórica y legal de la existencia de los SPM, como variante de los SPP; intentaremos, en este apartado, defender nuestra propuesta con datos y argumentos que la avalen.

Hemos mantenido, como postura sindical, la defensa de una política preventiva integrada en el sistema general de gestión de las empresas. Una postura compartida por el propio espíritu de la normativa de prevención vigente, que ve en la integración el elemento catalizador del compromiso con la prevención. Entendemos que no existe proyecto preventivo con visos de funcionar si no existe como tal en todos los ámbitos de la empresa.

Esta idea, el objetivo de la integración de la prevención, subyace en la LPRL 31/95, pero será en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD. 39/97) en el que quede claramente definida como un objetivo con sustento legal, en él se explicita:

Artículo 1:

“La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus

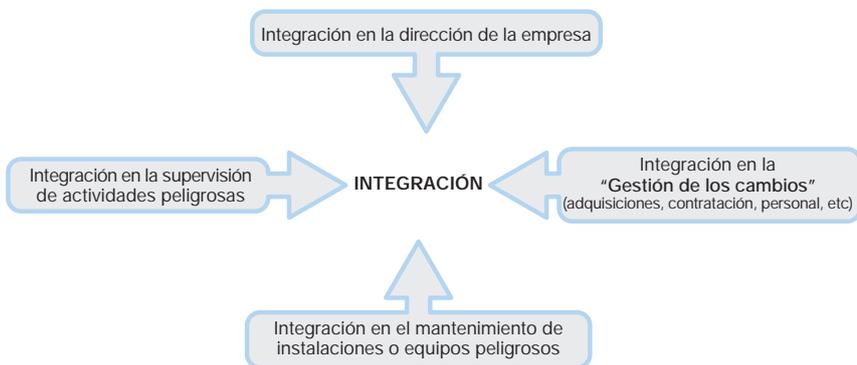
actividades y decisiones... La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”.

La intención del legislador queda patente en la norma 54/2003 de Reforma de la LPRL, en su preámbulo se reconoce el fracaso de la misma pero se reafirma que su espíritu es el camino a seguir hacia una prevención de calidad, y se refuerza el objetivo de la integración concretándose con claridad.

Artículo 16:

“La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales... que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan”.

Queda claro que este ha de ser el camino a recorrer si se pretende aunar los esfuerzos colectivos de toda la empresa, y no podrá realizarse si no es de la mano de unos Servicios de Prevención que asuman el reto de tomar como propia la universalización de la cultura preventiva a todos los niveles de la empresa.



Así pues, una de las principales funciones de un Servicio de Prevención ha de ser, necesariamente, controlar, promover y analizar el nivel de integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, asistiendo y asesorando al empresario para la eficaz consecución de la misma. Y es que es fundamental que el SPP o SPM amplíe su actuación más allá

de las actividades preventivas especializadas, asumiendo como propias las funciones de asesoramiento al empresario/a y a los trabajadores/as y sus representantes en todos aquellos aspectos que tengan que ver con la prevención en la empresa. Así lo reconoce el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo² que afirma, en uno de sus documentos de criterios:

“Un servicio de prevención puede asesorar al empresario/a para definir el componente preventivo que tiene que incluir una determinada función empresarial (la contratación de personal, por ejemplo) e incluso puede participar en la ejecución de la misma”.

Esta particular encomienda realizada a los SPs nos hace afianzar nuestro convencimiento de que esta labor no puede quedar en manos de una contratación más o menos frívola, dependiente más de criterios económicos que de criterios de calidad y conocimiento de la realidad y las necesidades preventivas de las empresas. De ahí nuestra apuesta por que la prevención se gestione a través de un modelo de gestión Propio.

Sabemos que es una preocupación colectiva, o, cuando menos mayoritaria, la necesidad de mejorar la integración de los Sistemas de Prevención y, en ese camino, la potenciación de la existencia de SP Propios parece conformarse como un elemento imprescindible. Esta idea parece quedar plasmada en los diversos planes de actuación contra la siniestralidad la-



² “Orientaciones para facilitar la integración de la prevención de los Riesgos Laborales en el sistema general de gestión de la empresa”, INSHT, 2004

boral elaborados por la administración del Estado o es mencionado explícitamente en los objetivos de la Estrategia Española 2007–2012, a la que ya nos hemos referido.

Objetivo Estratégico 2

"La estrategia fomentará un sistema preventivo centrado en la incenti-vación y en el máximo aprovechamiento de los recursos preventivos propios de la empresa".

Muchas empresas consideran que la prevención es un servicio más que puede contratarse externamente y "olvidarse" como si solo se tratase de un compromiso legal que hay que cumplir y no un elemento funda-mental de los objetivos empresariales. Aunque es cierto que esta situa-ción se reproduce también en empresas con Servicio de Prevención propio, que se interpretan como algo incómodo y ajeno a la producción y se entiende exclusivamente con la finalidad de dar cumplimiento a re-quisitos de carácter documental. Modificar esta actitud empresarial es fundamental, ya que una prevención no integrada en el sistema general de gestión de la empresa es una prevención necesariamente ineficaz.

En líneas generales la mayor parte de las empresas han optado por la con-tratación de servicios de prevención ajeno y, en algunos casos, han optado por llegar a un sistema "descafeinado" que denominan SPM, que no es otra cosa que acuerdos de clientes preferentes firmados con servicios de prevención ajenos que ofrecen sus servicios a una agrupación de empre-sarios o a colectivos organizados de diferentes formas, manteniéndose, de igual manera la externalización de este servicio. La diferencia estriba en que el mismo Servicio de Prevención hace una oferta ventajosa a va-rias empresas de una misma actividad, y éstas suscriben un concierto de manera colectiva, el problema de esta opción es que se realiza única-mente con criterios económicos, ante una oferta más o menos venta-josa para los firmantes, nunca se trata de criterios preventivos.

Sin embargo esta opción se está demostrando cada vez menos efec-tiva. En el año 2007, el Departamento de Ingeniería de los Recursos Naturales y Medio Ambiente de la Escuela Técnica Superior de Inge-nieros de Minas de la Universidad de Vigo, elaboró un estudio deno-minado *"Creación de Servicios de Prevención Mancomunados en el ámbito de la minería Gallega"*.

En este estudio se plantea la implantación de Servicios de Prevención Mancomunados en la minería, con el fin de conseguir una mayor integra-ción de la prevención de los riesgos laborales en las empresas y crear en el colectivo una mayor cultura preventiva.

En el estudio se hace un pequeño repaso a la siniestralidad en la minería (referida a Galicia), en los que se reflejan datos interesantes:

- Más de un 90% de las empresas con siniestros tenían un concierto con un servicio de prevención ajeno.
- En el 25% de los puestos de trabajo con accidente no habían sido realizadas las evaluaciones de riesgos correspondientes.

Esta siniestralidad se atribuía en el informe a varias causas, pero entre las principales se relacionaba con problemas de gestión derivados de la **excesiva externalización** de los servicios de prevención. El Informe no viene más que a avalar las opiniones de diversos autores, técnicos y especialistas en la materia, que sostienen que:

La concertación de servicios de prevención ajenos dificulta la implantación y seguimiento de políticas preventivas de calidad en las empresas.

No se trata este de un dato aislado, sino que viene a demostrar alguno de los problemas más habituales con los que se suele encontrar la utilización del modelo de SP ajeno, desvinculación de la empresa en cuanto al servicio de prevención, mala praxis preventiva, evaluaciones deficientes que no responden a la realidad de la empresa, etc. Por la contra, el modelo de SPM es, a nuestro juicio, el que mejor cubriría las necesidades de los distintos tipos de empresas que se adhieren a él.

Ya nos hemos referido a los requisitos necesarios para poder asumir este tipo de Servicio, pero quisiéramos abundar en alguno de sus aspectos más relevantes.

Hemos comentado la necesidad de la existencia de un acuerdo de creación del SPM de las empresas que lo constituyan, y que este deberá adoptarse previa consulta a los representantes legales de los trabajadores/as de cada una de las empresas afectadas, este punto tiene un efecto motivador para quienes asumen su adhesión a este modelo, y es que, como cualquier decisión asumida motu proprio, suele existir mucha más implicación que cuando se trata de un modelo impuesto. Además la implicación de la plantilla a través de sus representantes puede favorecer la vinculación de estos con la política preventiva de la empresa, facilitando la participación de la plantilla a todos los niveles a través de un elemento de implicación e identificación con los elementos preventivos al tener en consideración a los usuarios finales de la implantación de cualquier política preventiva. Así parece entenderlo el R.D. 604/2006, del 19 de Mayo, por el que se modifica el R.D. 39/1997, en el que se introduce la siguiente consideración:



“Las condiciones en las que el SPM se desarrolle, en el caso de que la empresa opte por esta modalidad, deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas”.

Se pretende garantizar el compromiso tanto de la dirección como de las trabajadoras/es. Un compromiso que podría acercarse a los modelos existentes en los países escandinavos, en los que el papel de los actores sociales en la cogestión de la prevención está bien definido. Un escalón más en los derechos de participación y consulta de trabajadores y trabajadoras con el objetivo de la participación en la gestión, para ello el acuerdo de constitución del servicio debería ir acompañado de instrumentos que permitan la participación activa de la representación de los trabajadores/as, nos referimos a acceso a órganos de dirección efectiva, como podría ser un consejo de administración colegiado, en el que, con participación tripartita, trabajadores/as, empresarios/as y técnicos/as, se establecerían las políticas administrativas y preventivas del Servicio que habrían de ser ejecutadas por la gerencia del mismo. Un camino directo hacia la cogestión de la prevención en las empresas del Estado Español.

Item más si hablamos de los contenidos de este acuerdo en el que deben aparecer expresamente las condiciones mínimas en que el servicio debe desarrollarse, pudiendo convertirse este, de facto, en la declaración de la política preventiva de las empresas al establecerse como punto central, soporte y ejecutor de la planificación preventiva de las empresas asociadas. Con el elemento multiplicador que resulta de la propia y autónoma decisión de autocomprometirse con este modelo y con la inclusión de contenidos para el servicio que se establezcan en este acuerdo.

Por lo que respecta a los medios técnicos y humanos, el SPM estaría concebido y dotado, tal y como ya hemos comentado, según lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, pero creemos que la redacción de mínimos de la normativa en vigor tiene que ser interpretada de una manera ambiciosa por las empresas. Ambiciosa en cuanto a la interpretación de lo que debieran ser las necesidades básicas de funcionamiento, no pueden quedarse en lo que marca la norma, por ello creemos que existe la necesidad de hacer efectiva la exigencia de que los SPM deberían abarcar todas las especialidades preventivas, muy singularmente la de Medicina del Trabajo.

Los servicios de salud en el trabajo deberán ser **multidisciplinarios** (art. 9)

Este es uno de los artículos incluidos en el **Convenio nº 161** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre **Servicios de Salud en el Trabajo** adoptado en 1985 y que entró en vigor en 1988. Este artículo no da lugar a otra interpretación que no sea la existencia de todas las especialidades preventivas existentes.

La línea de las organizaciones internacionales continúa incidiendo en este concepto, tal y como refleja en el documento aprobado en la Conferencia Ministerial de Salud y Medio ambiente organizada en Londres, en 1999, por la Oficina Regional para Europa de la Organización Mundial de la Salud; en el se destacan los contenidos que, para los participantes, deben entenderse como una "buena práctica":

Las "buenas prácticas en la gestión de la salud, seguridad y medio ambiente en las empresas" implican un enfoque **multidisciplinario** para promover la salud y seguridad en los lugares de trabajo y minimizar los efectos dañinos sobre el medio ambiente.

Somos de la opinión de que constituirse de forma multidisciplinar ha de ser el camino hacia un óptimo desarrollo e implantación de los servicios de prevención, disponer de todas las especialidades preventivas para poder atender a todos los riesgos de las empresas a las que pertenecen.

Además, nuestro convencimiento de la necesidad inexcusable de la multidisciplinaridad del servicio se refuerza sobre la presencia de la especialidad de Medicina del Trabajo. Esta viene justificada por la evidencia de que esta disciplina ha de ser el pilar sobre el que tiene que asentarse la actuación todas las demás disciplinas, puesto que el objetivo de la conservación de la salud de trabajadores y trabajadoras ha de ser el horizonte de cualquier política preventiva racionalmente implantada.

Con la existencia de esta especialidad preventiva podríamos estar hablando de un conocimiento exhaustivo de los efectos para la salud de los trabajadores y trabajadoras de los riesgos presentes en estos tipos de concentraciones de empresas e industrias. Podría pretenderse objetivos como poder elaborar mapas de riesgos, establecer conclusiones con estudios epidemiológicos, podríamos, en definitiva, conocer en profundidad el estado de salud de la población trabajadora de esas áreas industriales o comerciales para las que planteamos el SPM, y, consecuentemente, establecer planificaciones preventivas al efecto.

En cuanto al equipo técnico imprescindible, este ha de tener el número suficiente, adaptado al volumen, no solo de las empresas que constituyan el Servicio sino también de los riesgos que cada una de ellas tiene. La ocupación exclusiva a las actividades preventivas ha de ser un elemento imprescindible para una buena praxis de los miembros del servicio y que contribuya, además a garantizar la presencia en las empresas asociadas y, por lo tanto, a su familiarización con las circunstancias de cada una de ellas.

Y es que uno de los problemas principales que presenta la externalización de los Servicios de Prevención, es la “desafección” y la falta de implicación de la estructura de la empresa con el propio servicio y, como consecuencia, también cuando se procede la implantación de los planes de prevención.

Esta circunstancia resultaría minorada con la apuesta por este modelo de gestión, por cuanto, siendo como es un servicio de prevención propio, se presume que la dedicación exclusiva a la prevención y su presencia cotidiana en los centros de trabajo de los técnicos/as del Servicio Mancomunado, podría favorecer esa integración de la prevención buscada por el espíritu de la norma legal. Los técnicos/as del Servicio se conformarán y asumirán como miembros del propio equipo de la empresa y, por tanto, no se entenderá como un proveedor más de servicios, como ocurre con los servicios de prevención ajenos.

Sería el primer paso hacia la ya referida **integración** de los técnicos de prevención en el organigrama de la empresa, sinónimo de **compromiso** y **transversalidad**, puesto que al tratarse de un servicio Propio, parece consecuente la identificación de la empresa con su servicio, no parece lógico que la empresa cuestione lo que ella misma propone.

Otro de los importantes aspectos que se verán favorecidos con la implantación de este modelo es que se alcanzará la **especialización de los equipos técnicos de los servicios de prevención**. Especialización de todas las ramas preventivas, en sus características y sus riesgos; se tratarían de servicios cercanos, concededores de las prácticas laborales y preventivas de las empresas mancomunadas, alejándose así de una práctica generalista, para profundizar en las especificidades de todas y cada una de las empresas y sus riesgos profesionales.

Teniendo en cuenta las muy diferentes vertientes de los riesgos tan diferenciados que tienen las actividades asociadas, pudiendo aglutinar proyectos del mismo sector o iniciativas que pueden pertenecer a un amplio abanico de actividades pero que, a la postre, compartirán riesgos. Podría, además, tener especial importancia en el control de la incidencia de las enfermedades profesionales; en muchas ocasiones estas quedan solapadas, intencionadamente o no, con sintomatologías o casuísticas asimilables a enfermedades comunes, la existencia de una especialización de los servicios médicos favorecería el profundo conocimiento de las posibles enfermedades que podrían aquejar a los trabajadores/as de las industrias y empresas de estos centros de trabajo, posibilitando y facilitando la existencia de una política de actuación en todos los campos preventivos que facilitaría, como señalábamos, el control de la enfermedad profesional.



La especialización de los Servicios de Prevención permitirá además que en los momentos en los que se realicen actividades especialmente peligrosas, el conocimiento de la realidad de las empresas implicadas redundará en un mejor control de estas situaciones.

Facilitaría, además, la especialización en todo lo referente a la **Medicina del Trabajo**, permitiendo y facilitando el establecimiento de planificaciones médicas preventivas, más allá del cumplimiento de la normativa en materia de vigilancia específica de la salud, permitiendo también la realización de intervenciones de medicina preventiva, en una línea coherente de actuación pro-activa y no reactiva de la prevención.

Nos encontramos también con un elemento que, a nuestro juicio, resulta vital, ya que se trata de la **homogeneización de las políticas preventivas**. No podemos perder de vista que hablamos de su implantación en Centros Comerciales y Polígonos Industriales, es decir, para actividades económicas concentradas en zonas muy bien definidas, y próximas. En muchas empresas existirá una enorme coincidencia en los riesgos existentes, además de los métodos de trabajo, las tecnologías y maquinarias, obviamente con las especificidades de cada empresa o proyecto industrial.

Además en muchas ocasiones las dificultades burocráticas dificultan la actualización, revisión o implantación de mecanismos preventivos, la no notificación de nuevas incorporaciones, no tener en cuenta la “gestión de los cambios”, etc., en muchas ocasiones están en la trastienda de problemas de falta de medidas preventivas, falta de evaluación de puestos y, consecuentemente, en la raíz de muchos accidentes y como catalizadores de la aparición de enfermedades profesionales.

La situación económica está favoreciendo la colaboración entre empresas en temas como la publicitación de productos con marca de calidad, la búsqueda de soluciones tecnológicas a problemas técnicos, preventivos, de durabilidad, etc.; estas sinergias tienen que aprovecharse para llevar adelante propuestas colectivas en un tema tan importante como la seguridad y la salud de los trabajadores/as. Parece sensato pensar que establecer políticas preventivas y procedimientos de trabajo comunes, tanto administrativos como técnicos, favorecerá que los centros o polígonos en donde se implante el modelo se vean beneficiados por una mejora notable en las condiciones de trabajo de sus empleados/as.

Otro elemento a tener en cuenta es la **continuidad del servicio**, normalmente los contratos que se realizan son anuales, un SPM, por su condición de Servicio de Prevención propio tiene una permanencia y continuidad garantizada, lo que redundará en que aspectos vitales, desde el punto de vista de la implantación, aplicación, seguimiento, verificación y actualización de un Plan de Prevención, puedan funcionar correctamente

y no presentar alteraciones o discordancias por los continuos cambios que suelen producirse en los casos en los que se opta por la implantación de servicios de prevención ajenos.

Este punto tendría especial relevancia cuando hablamos de vigilancia de la salud. Hemos comentado que la mayor parte de las empresas han optado por contratar SPA, con constantes cambios en los servicios dependiendo, casi siempre, de las ofertas económicas del sector. Con esta situación es imposible realizar un seguimiento correcto de la salud laboral de los trabajadores/as; al realizarse constantes cambios los historiales médicos no suelen ser entregados y se abren ficheros nuevos en los que no se suele tener en cuenta los resultados de la vigilancia de la salud de reconocimientos anteriores de las personas de la empresa, haciéndose *tabula rasa* con cada nuevo servicio contratado.

La consolidación de la Medicina como el puntal sobre el que debe descansar el resto de especialidades preventivas resultaría factible con esta situación de estabilidad que ofrece el SPM. Permitiendo todas las finalidades que se le presumen, realización de mapas de riesgos, estudios epidemiológicos, etc., y con las ventajas que resultarían de un seguimiento prolongado en el tiempo de la vigilancia de la salud y las consecuencias para la misma de las condiciones de trabajo trabajadores y trabajadoras.

La existencia de este tipo de Servicios facilitaría, así mismo, el cumplimiento del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según el cual el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, además de estar centrada específicamente en el puesto de trabajo.

Nuestra experiencia formativa nos permite afirmar que el cumplimiento de este precepto legal está muy lejos de estar mínimamente implantado. En el mejor de los casos, si es que los trabajadores/as reciben algún tipo de formación, esta tiene un tratamiento global y, en muy pocas ocasiones se profundiza en los riesgos relacionados con su puesto de trabajo. La especialización del Servicio permitiría, además de ofrecer formación específica sobre los riesgos del sector y de cada puesto de trabajo, que esta fuese realizada "in situ" y, con un funcionamiento óptimo, previa a la contratación del trabajador o trabajadora.

Creemos, además, que la existencia de un Servicio de Prevención Mancomunado favorecerá la aplicación diaria de la prevención en las empresas asociadas, la **puesta en práctica y verificación "in situ" de las políticas preventivas**, sus resultados y su evaluación constante, tal y como se establece en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Labo-

rales, en el que se explicita que la evaluación de riesgos tiene que responder a la realidad actualizada de la empresa. Para ello habrían de servir la presencia permanente, la especialización y la homogeneización de procedimientos administrativos al que nos referíamos anteriormente, para, por ejemplo, notificar las altas y bajas en las contrataciones de trabajadoras y trabajadores, u otras propuestas de similar importancia, que necesitan de medidas preventivas inmediatas.

Por último, aunque no el menos importante, otro de los aspectos que mejoraría notablemente es la **coordinación de actividades empresariales**. En muchas ocasiones no se tiene en absoluto en cuenta, o no tanto como se debiera, la debida coordinación de actividades en materia de prevención. Esta situación, una realidad habitual en las empresas, puede “hipotecar” el desarrollo de cualquier política preventiva, si no se tiene en cuenta la realidad de los riesgos de las empresas con las que compartimos espacios de trabajo o actividad.

La existencia de un solo servicio que aglutinara a todas las empresas del sector, del Centro Comercial o del Polígono Industrial, podría solucionar estos desajustes que, en más de alguna ocasión, han ocasionado serios problemas de seguridad y salud.

No se puede despreciar la posible consideración como un elemento de **valor añadido** para las empresas que lo conforman, de cara a competidores y posibles clientes que puedan entender la integración de la prevención en la empresa como un atractivo, verificador de seriedad empresarial, además las “**buenas prácticas**” preventivas son un elemento importante a la hora de facilitar la certificación y homologación, puesto que los componentes anteriormente descritos pueden facilitar los elementos de gestión. (documentación específica, profesionales especializados/as, etc.)

Otro de los aspectos que podrían implementarse serían los referentes a la planificación de las acciones en caso de **emergencia y evacuación**. Muchas veces, en los espacios de trabajo a los que nos referimos surgen dudas sobre como afrontar la planificación de los planes de auto-protección coordinadamente con el resto de empresas con los que se comparte espacio.

¿Cómo se sabe si en el centro o polígono hay una emergencia?, ¿Cómo transmitir al centro que existe una emergencia en nuestra empresa?, ¿existe un protocolo de actuación en las otras empresas?, ¿Utilizan las empresas vecinas productos peligrosos, que puedan provocar una emergencia?, etc., son dudas que seguramente se reproducirán en la mayoría de empresas o negocios que compartan instalaciones o áreas geográficas, por ello son importantísimos los aspectos y circunstancias,

conocimiento de las empresas, medios, peligros, recursos humanos, etc., que pueden intervenir e la coordinación en caso de emergencia y que serían organizados para la colectividad con la puesta en marcha de un servicio de este tipo.

- Integración en la empresa
- Especialización en los riesgos
- Homogeneización de criterios
 - Políticas preventivas
 - Procedimientos técnicos comunes
 - Procedimientos administrativos comunes
- Políticas preventivas "in situ"
- Control y evaluación constante
- Formación específica en el puesto de trabajo
- Coordinación de actividades empresariales

Así pues, a la luz de estos argumentos, las dificultades de constitución de Servicios de Prevención Propios en empresas pequeñas o medianas podrían soslayarse con la implantación de Servicios Mancomunados. La aportación de la suma de muchas pequeñas empresas, la apuesta por un servicio propio, con medios técnicos y humanos, con especialización, compromiso, calidad asistencial y eficacia preventiva, en un objetivo común.

En definitiva, estamos tenemos el convencimiento de la utilidad, eficacia y rentabilidad de la implantación de los Servicios de Prevención Mancomunados. La implantación de este modelo de gestión se convierte, por lo tanto, en una reivindicación que desde las organizaciones de trabajadores/as debemos trasladar en todos los foros en los que tenga cabida, comenzando, inexorablemente, por la negociación colectiva.

Negociación Colectiva

La práctica totalidad de las materias que inciden directamente en nuestra calidad de vida y que consideramos relevantes para alcanzar unas condiciones excelentes de seguridad y salud en nuestro trabajo son susceptibles todas ellas de incluirse en los convenios colectivos.

Materias que no sólo persiguen mejorar la reglamentación sobre la normativa laboral, sino que también inciden de una manera práctica y real en la prevención y que finalmente abundan en una mayor protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras, facilitando algo tan importante como que a lo largo de y durante la propia aplicación de las medidas preventivas se puedan medir, evaluar y, por último, dimensionar los resultados obtenidos.

Recoger en convenio colectivo los instrumentos y dispositivos para alcanzar los objetivos de participación y cogestión de la prevención por



parte de los propios trabajadores/as incrementará sin duda su capacidad de decisión sobre el modelo de gestión de la prevención que finalmente tenga que adoptarse en la empresa.

Como ya comentamos con anterioridad, la propia legislación recoge como una de las opciones para la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado que este sea acordado y pactado con la representación de los trabajadores/as a través de una negociación colectiva. Se trata, así pues, de la utilización de una vía “natural” y normalizada de relación entre la empresa y la representación de trabajadores y trabajadoras para poder decidir coparticipadamente la calidad de las condiciones de seguridad y salud en sus puestos de trabajo.

Desde nuestra perspectiva, esta puede ser aprovechada para subir un nivel más en las condiciones que se establecen en el Reglamento de los Servicios de Prevención, introduciendo a través de la negociación colectiva mecanismos que permitan a la representación de los trabajadores/as su participación efectiva en el desarrollo cotidiano de la prevención, a través de mecanismos tales como la regulación de su presencia en los órganos de dirección del SPM o del órgano rector del mismo.

6

Propuesta de
Modelo de Servicio
de Prevención
Mancomunado

Como no podía ser de otro modo, queremos, en este capítulo, presentar nuestra propuesta del que podría ser un modelo de SPM.

6.a. Acuerdo constitutivo

En el acuerdo constitutivo de un SPM, que deberá adoptarse previa consulta a los representantes legales de los trabajadores/as de cada una de las empresas participantes, han de constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio deba desarrollarse.

La aceptación definitiva para adhesión a un SPM se formalizará mediante acuerdo (plenario si se trata de una administración pública), previo envío a la empresa del documento que recoge todas las condiciones de funcionamiento y obligaciones por parte de la entidad y el SPM (dicho documento constará de: solicitud de adhesión, datos de la empresa, gestión de la prevención y el acuerdo de la misma y los trabajadores y trabajadoras; tal y como lo recogemos en el anexo documental).

Asimismo, deberá expresar si los miembros del SPM han decidido contar con personalidad jurídica propia o si, por el contrario, la constitución del mismo se produce simplemente por la firma de un documento.

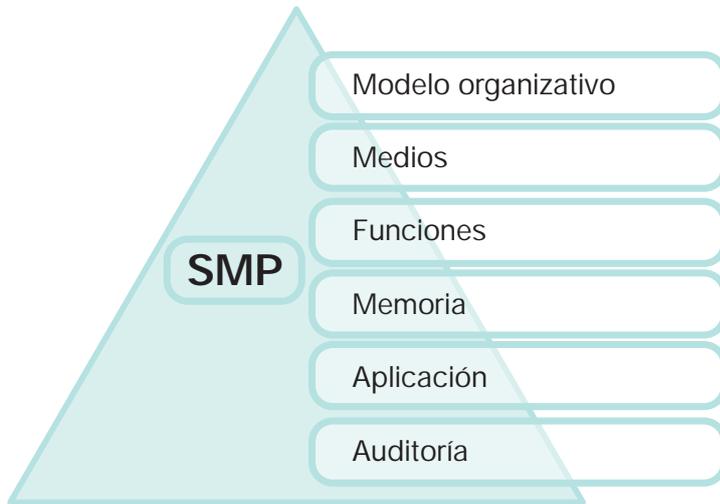
En el anexo documental incluiremos una propuesta de modelo de dicho acuerdo.

6.b Reglamento del Servicio de Prevención Mancomunado

Una vez que ya tratamos los puntos que deben constar en un acuerdo constitutivo, deberemos ahora centrarnos en los artículos que deben conformar el reglamento de los servicios, toda vez que deberán contener, como mínimo, las siguientes consideraciones:

- **Modelo de organización.** En él vendrán detalladas las disciplinas preventivas asumidas por el SPM, que abarcará las especialidades, así como las funciones preventivas concernientes a cada una de ellas, siguiendo los protocolos y objetivos fijados.

- **Medios materiales.** Personal e instalaciones dedicadas al SPM.
- **Funciones del SPM.** Se muestran las distintas funciones que deberá ejercer el servicio para garantizar la protección idónea, en materia de seguridad y salud, a los trabajadores y trabajadoras.
- **Memoria anual.** El SPM deberá elaborar, para cada entidad adherida, una memoria anual de las actividades preventivas realizadas.
- **Aplicación.** Aparecerá la fecha del plan de acción y las fases del proyecto.
- **Auditoría.** Como es preceptivo, conforme al R.D. 39/1997, cada una de las empresas se someterá a la evaluación sistemática, documentada y objetiva del Servicio de Prevención.



En el anexo documental incluimos una propuesta de modelo de reglamento:

6.c - Modelos de SPM en funcionamiento

En este apartado trataremos algunas experiencias de SPM que se están desarrollando en diferentes puntos del Estado español.

Como ya comentamos en capítulos anteriores, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo pretende fomentar sistemas preventivos centrados en el máximo aprovechamiento de las organizaciones empresariales y el perfeccionamiento de la complementariedad de recursos con buenas prácticas que, en virtud de la necesidad de mejora detectada, rompe con los procesos de gestión preventiva habituales o introduce un nuevo modo de actuar que interviene de manera activa en la resolución de un problema.

En este sentido, vamos a destacar algunas iniciativas puestas en marcha desde los propios gobiernos locales o desde las mancomunidades de municipios que introducen elementos nuevos en la gestión preventiva.



Como criterios generales que identificamos como novedad y, como no, como buenas prácticas, pueden destacarse los siguientes:

- Transferencia: la posibilidad de implantar en otros territorios actuaciones que han demostrado ser efectivas y cuyo objetivo es promover y fomentar la mejora, avance y desarrollo de los territorios a través de las buenas prácticas.
- Mejorar las herramientas de trabajo del personal técnico con responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Servir a las personas encargadas de la gestión para la planificación de las políticas preventivas, ya que es un instrumento de reflexión y apoyo sobre experiencias concretas.
- Difusión, dado que se pueden divulgar al exterior las actividades que se están llevando a cabo.

A continuación se identifican como buenas prácticas, desde el punto de vista de la organización preventiva:

• **Servicio de Prevención Mancomunado Campiña Sur**

Municipios que lo integran de la provincia de Córdoba:

- Ayuntamiento Aguilar de la Frontera.
- Ayuntamiento Fernán Núñez.
- Ayuntamiento de Montalbán.
- Ayuntamiento de Montemayor.
- Ayuntamiento de Montilla.
- Ayuntamiento de Moriles.
- Ayuntamiento de Puente Genil.
- Ayuntamiento de La Rambla.
- Ayuntamiento de San Sebastián de los Ballesteros.
- Ayuntamiento de Santaella.
- Instituto Municipal de Servicios Comunitarios.

Este SPM actúa como SPP de la mancomunidad y de sus ayuntamientos, está inscrito en el *Registro Andaluz de Servicios de Prevención y Personas o Entidades Autorizadas o Evaluaciones de los Sistemas de Prevención*.

El SPM da cobertura a más de 1000 trabajadores y trabajadoras entre personal estable y eventual y ofrece las cuatro especialidades que marca el artículo 34 del R.D. 39/97 (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo).

• **Servicio de Prevención Mancomunado GRUPO PISA**

Este SPM actúa como SPP para:

- Ayuntamiento de Mairena de Aljarafe
- Gerencia Municipal de Urbanismo
- Instituto de Bienestar Social
- Instituto de Dinamización Ciudadana

• **Debegasa - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales**

Debegasa es la Sociedad para el Desarrollo Económico de Debabarrena. Se constituye en 1985 con la finalidad de impulsar el desarrollo sostenible de la comarca, transformando necesidades comarcales en acciones concretas de mejora, y nace de la voluntad de los 8 ayuntamientos de la comarca de Debabarrena para prestar un servicio público a la ciudadanía, empresas y ayuntamientos de la comarca, colaborando para ello con los propios ayuntamientos promotores, las diputaciones forales, el gobierno vasco, el INEM, el gobierno central y la Unión Europea.

Cuenta con un equipo humano multidisciplinar y está certificada en calidad. También tiene implantado un sistema de gestión integral de la PRL. Debegasa es un SPM que cuenta con las siguientes especialidades: seguridad, higiene, ergonomía y psicología.

Este SPM gestiona y orienta con su Mutua la formación en PRL al personal laboral de estos ayuntamientos, imparte cursos de PRL y organiza cursos de formación para personas trabajadoras y empresas.

• **Mancomunidad de Servicios La Serena**

La Junta de Extremadura aprueba el Decreto 62/2001, de 17 de abril, por el que se conceden ayudas a las mancomunidades de municipios para la creación de oficinas de PRL, para establecer un sistema de PRL basado en promover un alto grado de bienestar físico, mental y social del personal laboral en todas las actividades de la mancomunidad y de los ayuntamientos, para garantizar la seguridad y la salud de las personas en el trabajo, así como la seguridad de los bienes y del medio ambiente.

En la Mancomunidad de Municipios de La Serena se pone en marcha este SPM integrado por los siguientes ayuntamientos:

- 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 Servicio de Prevención Mancomunado**

Este SPM tiene por finalidad la promoción y mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección, seguridad y salud de todo el personal a su servicio. A tal fin, se realizan acciones encaminadas a la vigilancia periódica de la seguridad y la salud de todo el personal, al análisis de la adecuación ergonómica de sus recursos materiales, así como al estudio de los riesgos que pueden entrañar sus instalaciones. Los resultados de dichos análisis dan lugar, cerrando el ciclo de mejora continua, a planes y acciones dirigidos a la superación de las insuficiencias detectadas, con el objetivo último de integrar la PRL en el sistema de gestión de la empresa.

Este sistema se apoya tanto en el SPM como en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, constituido al efecto como órgano colegiado y paritario de participación.

- **Servicio de Prevención y Salud del Ayuntamiento de Gijón**

Este SPM fue constituido mediante el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Gijón, fue firmado el 10 de enero de 2000 con el acuerdo de las representaciones sindicales y ratificado por acuerdo plenario el día 17 de enero del mismo año.

Este servicio tiene por finalidad garantizar una protección eficaz de la integridad física y de salud de todo el personal del ayuntamiento de Gijón, incluidas las fundaciones, patronato y empresas municipales dependientes de éste, a cuyo efecto se formalizó el correspondiente protocolo entre la Administración del Ayuntamiento de Gijón y los sindicatos más representativos para promover este Servicio como SPM de Prevención y Salud Laboral dirigido a todo el ámbito municipal.

- **SEMPRE - Servicio de Prevención Mancomunado de Entidades Locales y Economía Social. Castilla-La Mancha**

El radio de acción de este SPM abarca todo el territorio de Castilla-La Mancha, aunque las entidades locales con mayor número de personas trabajadoras y la mayor concentración de empresas que pueden adherirse al SEMPRE se encuentran repartidas entre Toledo, Ciudad Real y Albacete.

Los sectores sobre los que se hace especial hincapié son aquellos que presentan mayor conflictividad e índice de siniestralidad, como son construcción, madera, metal, calzado, textil, alimentación y químicas; aunque pueden tener cabida en el SPM todas aquellas empresas que deseen ser miembros integrantes. En el sector público adquieren especial relevancia las obras y los servicios que prestan directamente las corporaciones locales que externalicen su gestión, donde se exigirá la prevención idónea para el personal laboral y los planes locales de empleo que anualmente desarrollan los municipios.

Aquella entidad o empresa que cumpla los requisitos de adhesión (ser entidad pública o empresa de economía social ubicada en Castilla-La Mancha) y desee adherirse al SPM de Entidades Locales y Empresas de Economía Social debe previamente consultar a su personal.

Antes de la integración de la entidad en el SEMPRE, solicita un presupuesto a la entidad coordinadora del SPM con la información precisa y las actividades preventivas que se van a desarrollar. En caso de que se produzca la aceptación definitiva para la adhesión, en cuanto a entidades locales se refiere, la integración en el servicio se formalizará mediante acuerdo plenario o de comisión de gobierno y, al mismo tiempo, se firmará un documento de adhesión que recoge todas las condiciones de funcionamiento y obligaciones de la entidad local y del SPM. En lo que se refiere a las empresas de economía social, el documento de adhesión será la

aceptación de las condiciones entre la empresa y el SEMPRE. Mediante estos documentos queda justificada la participación de la entidad local y de la empresa como miembros activos del SEMPRE. Es a partir de este momento cuando se inician las actividades preventivas.

6.d- Propuesta de SPM para el Sector Naval

Después de haber analizado los beneficios de la creación de SPM para los diferentes sectores de actividad, polígonos industriales, etc. plantearemos en este apartado un ejemplo para la creación de un servicio de este tipo en el sector naval de Vigo, ya que por sus características de ubicación y actividad cumple con las condiciones idóneas para su creación. Para iniciar la descripción de esta propuesta haremos un breve recorrido por la situación del sector.



Para empezar, tenemos que comentar la problemática del sector naval en Galicia, ya que los cambios que han tenido lugar a lo largo del tiempo debido, entre otros motivos, a la reconversión y a la privatización del sector, dieron paso a la subcontratación de empresas auxiliares de nueva creación que realizan el trabajo que anteriormente se desarrollaba con personal propio. Este tipo de modelo productivo genera un sistema de producción basado únicamente en la búsqueda de la productividad desde un punto de vista de "precio", siempre en pos del modelo más económico.

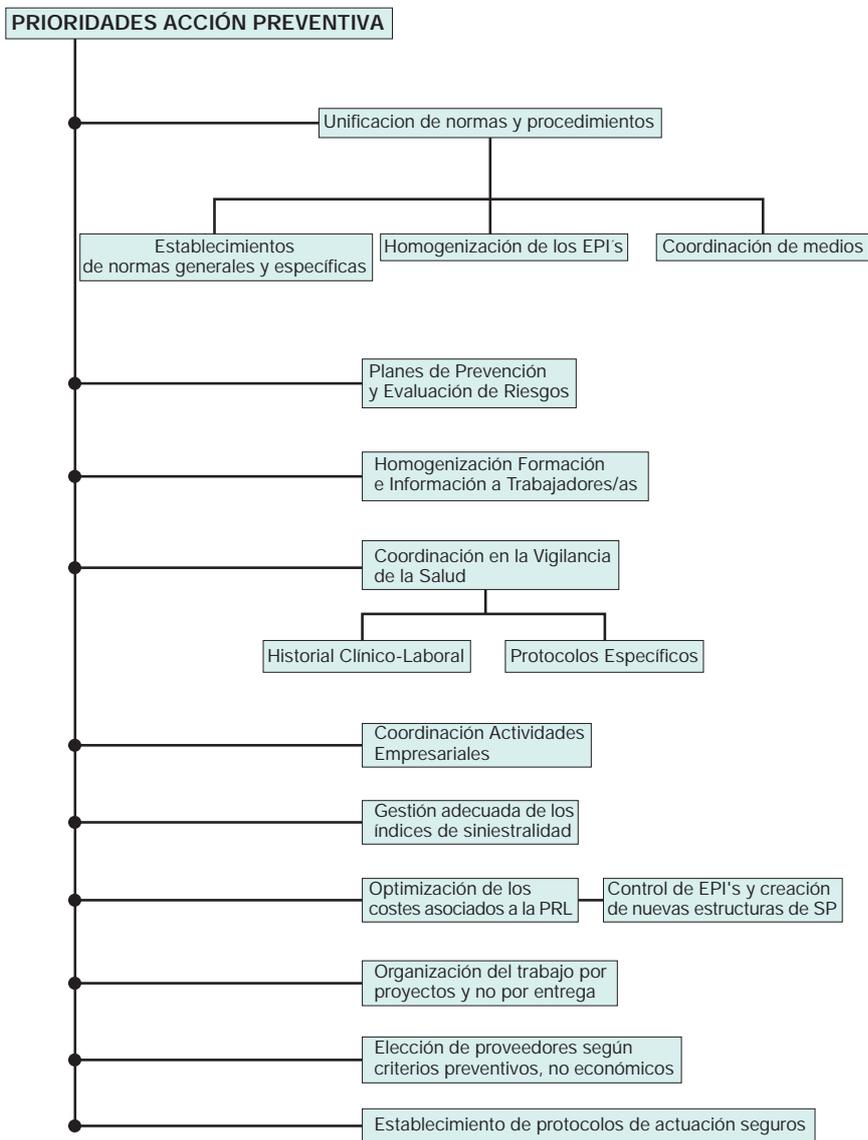
Como consecuencia de esta **configuración del sector**, podemos comprobar que el factor competitivo del plazo de entrega dificulta una idónea coordinación de la actividad a nivel preventivo, que la mala organización empresarial y la rotación en la industria auxiliar impide una formación continuada, que las actuaciones preventivas de las empresas auxiliares se aplican únicamente en su lugar de trabajo y que la “urgencia” impide la integración de la prevención en los diferentes trabajos. Estas actividades provocan una descoordinación entre la secuencia de tareas y una serie de interacciones funcionales que hacen que la gestión de la prevención dentro de las empresas se haga de una manera mucho más costosa.

Asimismo, tenemos que referirnos a los **efectos de la temporalidad**. Analizando las tasas de siniestralidad a lo largo de los últimos diez años, podemos comprobar que la incidencia de los accidentes laborales es mucho mayor en los contratos temporales que en los indefinidos, triplicándose en muchos casos; y si hablamos de la antigüedad en el puesto, se puede comprobar que más del 45% de las personas que sufrieron accidentes laborales eran trabajadores/as con menos de un año de antigüedad en el mismo.

Otro punto importante a tener en cuenta es el efecto que a nivel de PRL tiene la constante **rotación de puestos de trabajo** con una escasa formación inicial, dada la limitación temporal y el escaso conocimiento del puesto, así como la inexperiencia, que impide una idónea “familiarización” con los riesgos derivados de la propia actividad. La propia **peligrosidad de la actividad** influye también en la organización de la prevención, que precisa objetivos para concretar la realización de actividades como trabajos en altura, en espacios confinados, con materiales radiactivos, operaciones de pintura y soldadura, manipulación de cargas, utilización de un gran número de equipos de trabajo, etc.

Como objetivo para la mejora de las actividades preventivas dentro de un sector en el que concurren en un mismo centro de trabajo muchas empresas con una configuración de la organización de la PRL que debe estar coordinada y debe tener calidad, proponemos la creación de un SPM como una manera de incidir en la mejora de la gestión de la prevención a través de una acción combinada sobre las diferentes causas que, como ya explicamos con anterioridad, lo motivan y que, a nuestro juicio, facilitaría que un único SP acabara con la desorganización que actualmente existe en la organización de la prevención, promoviendo la participación y la toma de decisiones relativas a la planificación de la producción, la integración de la planificación preventiva en las fases de proyecto, facilidades para imponer normas de seguridad en las diferentes zonas de trabajo, etc.

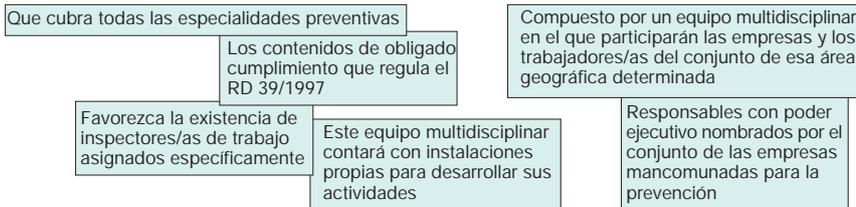
Las prioridades para la mejora de la acción preventiva serían:



Por todos estos motivos, proponemos la creación de un SPM cuyas funciones principales serán:

- Supervisar las aplicaciones elaboradas específicamente para cada actividad, interactuando con los responsables directos.
- Corregir actitudes y coordinar actividades que se solapan en el proceso productivo. Tendrán la capacidad de paralizar la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
- Los costes de la constitución del SPM para la construcción naval serán asumidos por las empresas que lo constituyan con la participación de la autoridad laboral.

Asimismo, deberá contar con:



7

**Anexo Documental
y Legislativo**

SOLICITUD DE ADHESIÓN AL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Nombre:

Dirección:

CP Población:

LOCALIDAD, DÍA de MES de 200_

Muy señor/a nuestro/a:

Teniendo conocimiento de la existencia del modelo organizativo de la prevención, el Servicio de Prevención Mancomunado según el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y considerando que nuestra empresa podría encontrarse entre las entidades pertenecientes a dicho modelo, por la presente le manifestamos nuestro interés en adherirnos al mismo.

Asimismo, y de conformidad con los requisitos establecidos, acompañamos a esta solicitud la documentación requerida en los mismos. Por otra parte, le comunicamos que fueron informados al respecto los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los cuales manifiestan su acuerdo con la adhesión. Se adjunta a esta solicitud el documento de acuerdo.

Documentación adjunta:

- Formulario de datos de la empresa.
- Datos referentes a la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Documento de apoyo de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Finalmente, le manifestamos nuestro interés en la mejora de la gestión de la prevención y de las condiciones de trabajo como vías de compromiso en la búsqueda de la mejora continua de la prevención y de su integración en nuestra empresa.

Quedamos a la espera de sus noticias al respecto.

Atentamente,

Fdo. NOMBRE.CARGO.

FORMULARIO DE DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	
Actividad (descripción)	
CNAE ¹	
CIF / NIF	
Dirección Social	
Número	
Localidad	
CP	
Teléfono	
Fax	
E-mail	
Personal de contacto	
Cargo	
Tamaño del cuadro de personal (medio del último año)	
Centros de Trabajo (dirección y número de trabajadores/as)	

(1) Proporcionarse por lo menos el CNAE.

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS	SI	NO	N/A
Los trabajadores/as escogieron representantes			
Se nombraron Delegados/as de prevención			
Se constituyó Comité de Seguridad y Salud			
Los trabajadores/as fueron consultados con respecto a:			
El Plan de prevención			
El procedimiento de evaluación de riesgos			
La planificación de la actuación preventiva			
El procedimiento de formación e información de los trabajadores/as			
Otros aspectos relacionados con la prevención (especificar cuales).			

DOCUMENTACIÓN	SI	NO	N/A
La empresa dispone de la siguiente documentación de prevención			
Plan de Prevención			
Evaluación de Riesgos			
Planificación de las actividades preventivas			
Registro de Formación e Información de trabajadores/as			
Plan de Emergencia			
Registro de Accidentes y Enfermedades Profesionales			
Vigilancia de la Salud			
Otros documentos (especificar)			

ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PARA LA ADHESIÓN AL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Los abajo firmantes¹, en nombre y representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA), manifiestan conocer el Servicio de Prevención Mancomunado, tal y como viene recogido en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como los requisitos de aplicación y la voluntad de la dirección de la empresa de establecer tal modelo de gestión de la prevención.

Asimismo, manifiestan el acuerdo de adhesión a dicho servicio, así como el compromiso de participar activamente en su desarrollo dentro de la entidad.

Y para que así conste, firman la presente a (FECHA EN LETRAS).

Fdo. NOMBRE	Fdo. NOMBRE	Fdo. NOMBRE	Fdo. NOMBRE
DNI:	DNI:	DNI:	DNI:

(1) Indicar en calidad de qué representan a los trabajadores/las (miembros del comité de empresa, miembros del comité de seguridad y salud o delegados/as en prevención).

ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

EN _____ con *FECHA*.

PRIMERO

Todas y cada una de las empresas citadas a continuación: _____, acuerdan constituir un Servicio de Prevención Propio Mancomunado, al amparo de lo dispuesto en el art. 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y del art. 21 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Estará integrado por las entidades adheridas, con las condiciones mínimas que más adelante se señalarán en el reglamento, así como con la organización, instalaciones, medios humanos y materiales que, de igual manera, se organizarán con el fin de conseguir la mayor eficiencia y calidad en la realización de la actividad preventiva.

SEGUNDO

A tal efecto, con anterioridad a tal acuerdo de adhesión al SPM, las citadas entidades procedieron a la preceptiva consulta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en materia preventiva, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 33 de la Ley 31/1995 y en el art. 21.2 del R.D. 39/1997.

TERCERO

El SPM al que se adhieren (no tiene/sí tiene) personalidad jurídica diferenciada (si la tiene, se especificará el nombre y el número de registro, y si no, podría expresar lo siguiente: estando aprobado por el _____ (comité de empresa, comité de seguridad y salud) y regulándose por el Reglamento de funcionamiento aprobado con FECHA, ostentando por ello la consideración de SPP de todas y cada una de las entidades constituyentes).

CUARTO

El SPM deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas y entidades que lo formen y el grado de participación de las mismas, teniendo en cuenta el art. 21, apdo. 5, del R.D. 39/1997.

QUINTO

La actividad preventiva del SPM se limitará a las entidades y empresas participantes, teniendo la consideración de servicio propio de las mismas, en virtud del art. 21, apdo. 3, del R.D. 39/1997.

SEXTO

Podrán adherirse nuevas empresas siempre a través del acuerdo correspondiente y respetando los presentes preceptos constitutivos, así como el reglamento del SPM, que será previamente negociado con los representantes legales de los trabajadores/as de las entidades participantes.

Y para que se produzcan todos los efectos propios de la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado, es firmado por las entidades o empresas concurrentes en el lugar y fecha arriba señalados.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Las empresas adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado, entendiendo la necesidad de establecer una normas que permitan el funcionamiento óptimo del servicio, deciden dotarse del presente reglamento, en el que se establecen los principios básicos que regirán la gestión y el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 1

El presente Reglamento para el Servicio de Prevención Mancomunado (en adelante SPM) de las entidades participantes relacionadas en el Anexo I fue consensuado y acordado, en la reunión del FECHA, al amparo legal del art. 21 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

ARTÍCULO 2

El Reglamento tiene por objeto establecer el marco normativo para el desarrollo del SPM para las empresas u organizaciones que ya han decidido adherirse a este servicio, y para aquellas que en un futuro decidan libremente adherirse a esta modalidad organizativa de la actividad preventiva.

ARTÍCULO 3

El SPM tendrá la consideración de Servicio de Prevención Propio de cada entidad asociada, de conformidad con el art. 21, apdo. 3, del R.D. 39/1997.

ARTÍCULO 4

Será condición indispensable para formar parte del SPM haber cumplimentado el acuerdo de adhesión.

ARTÍCULO 5

El SPM constituye una organización específica que cuenta con los medios personales y materiales (que se relacionan en el Anexo II) que estarán dedicados a las tareas preventivas e integrados en cada una de las empresas adheridas, así como a las propias, de coordinación y colaboración en materia preventiva entre las entidades participantes.

ARTÍCULO 6

El SPM tendrá la siguiente composición:

Consejo de Dirección, como órgano rector de composición tripartita (empresas, representación de trabajadores/as y responsables técnicos/as del SPM). El Consejo, que tendrá carácter rector, establecerá las directrices máximas de funcionamiento del SPM y se dotará de un sistema de funcionamiento para las juntas ordinarias y extraordinarias.

Gerencia del SPM, a través de la cual se ejecutarán las directrices emanadas del Consejo de Dirección. La Gerencia será nombrada por el Consejo de Dirección y realizará las labores propias de dirección del SPM y de coordinación con las empresas asociadas.

ARTÍCULO 7

Para garantizar su eficacia y operatividad, el Consejo de Dirección tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Aprobación de la planificación anual elaborada por el SPM.
- Aprobación del diseño, aplicación y coordinación en materia de prevención de las acciones planificadas por la Gerencia y el equipo técnico del SPM.
- Será informado, por la Gerencia del SPM, de los planes y programas de prevención que se elaboren, del sistema de organización de los recursos y de las medidas correctoras que se vayan introduciendo tras la revisión de dichos planes y programas.
- Ratificará los planes de formación e información de los trabajadores y trabajadoras que sean aprobados, en caso de que existan, por los respectivos comités de seguridad y salud laboral u otra fórmula de representación sindical.
- Instará a la Gerencia a promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos, así como a la mejora de las condiciones y la corrección de las deficiencias existentes.
- Revisará y aprobará, si procede, la Memoria Anual general elaborada por el SPM, previa a la junta general de asociados/as.
- Velará por y garantizará que existan las condiciones necesarias para una aplicación y seguimiento adecuados del cumplimiento de la vigilancia de la salud.

ARTÍCULO 8

Para garantizar su eficacia y operatividad, la Gerencia del SPM tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Diseño, aplicación y coordinación en materia de prevención de las acciones llevadas a cabo por las entidades o empresas.
- Informará al Consejo de Dirección de los planes y programas de prevención que se elaboren, del sistema de organización de los recursos y, en su caso, de las medidas correctoras que se vayan introduciendo tras la revisión de dichos planes y programas.
- Presentará al Consejo de Dirección los planes de formación e información de los trabajadores y trabajadoras previa consulta a las empresas asociadas y que sean aprobados, en caso de que existan, por los respectivos comités de seguridad y salud laboral.
- Promoverá iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos, así como la mejora de las condiciones y la corrección de las deficiencias existentes.

- Asesorará e informará al Consejo de Dirección de los cambios normativos que les sean de aplicación.
- Aplicar las exigencias del Consejo de Dirección en cuanto a la existencia de unas condiciones óptimas para la aplicación y seguimiento adecuados del cumplimiento de la vigilancia de la salud.
- Elaboración de la Memoria Anual General, que será aprobada, en su caso, por el Consejo de Dirección.
- Elaborará, para cada unas de las empresas adheridas, una memoria anual de las actividades preventivas realizadas, que deberá presentarse antes de la finalización del ejercicio anual, según formulario formalizado. En esta memoria se deberán incluir, como mínimo, los siguientes aspectos:
- Relación de personal adscrito al servicio de prevención.
- Medios técnicos de los que disponen para ejercer la actividad preventiva.
- Evaluación de los riesgos, que debe incluir:
 - Evaluación inicial de los riesgos.
 - Revisiones.
 - Informe de controles y mediciones higiénicas.
- Plan preventivo.
- Evaluación de la siniestralidad tanto en accidentes como en enfermedades derivadas del trabajo.
- Plan de emergencia.
- El SPM, tomando como base los datos obtenidos de las tareas preventivas realizadas en cada una de las empresas adheridas, elaborará la propuesta de un programa anual.

ARTÍCULO 9

Con carácter anual, se celebrará una Asamblea General de Entidades Asociadas, de carácter informativo, en la que se dará cuenta de las memorias anuales de funcionamiento del SPM y de las altas y bajas que se hayan producido, así como de la planificación del año entrante.

ARTÍCULO 10

Se promoverá la creación, de conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 38 de la LPRL 31/95, de un Comité de Seguridad y Salud Mancomunado que cuente con la representación tanto de las direcciones de las empresas asociadas como de la representación de los trabajadores/as de las mismas. La gerencia del SPM nombrará a los/las técnicos/as que formarán parte de este comité en calidad de asesores/as.

El Comité de SSM se dotará de un reglamento interno que normalice el régimen de funcionamiento interno.

El Comité de SSM es un órgano paritario destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de las entidades, organismos y empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 11

El SPM tendrá carácter multidisciplinar y contará, de conformidad con los art. 15 y 34 del R.D. 39/1997, con las siguientes especialidades preventivas:

- Medicina del trabajo.
- Seguridad en el trabajo.
- Ergonomía y psicología aplicada.
- Higiene industrial.

Asimismo, estas especialidades serán desarrolladas por personal que cuente con la capacitación y titulación requeridas para las funciones a desempeñar, así como con los medios materiales necesarios.

ARTÍCULO 12

Las empresas adheridas al SPM realizarán la preceptiva auditoría como instrumento de gestión, en la que se incluirá una evaluación sistemática y documentada del servicio. Deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan proponerse, y teniendo en cuenta la información recibida de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, y tendrá como objetivos los previstos en el art. 30 del R.D. 39/1997, así como en la Ley 31/1995.

ARTÍCULO 13

Será motivo de disolución del SPM la concurrencia de las siguientes circunstancias:

- La voluntad de las empresas adheridas, manifestado el acuerdo expreso de disolución por mayoría de dos tercios.
- Incumplimiento de los objetivos del SPM.

ARTÍCULO 14

Para todo lo no previsto en el presente Reglamento tendrá carácter supletorio lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en todas las disposiciones legales vigentes en cada momento.

FIRMAS

(Incluir listado de empresas asociadas)

(Incluir listado de medios personales y materiales)

R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ha venido a dar un nuevo enfoque, ya anunciado en su preámbulo, a la prevención de los riesgos laborales, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

La nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

La necesidad de que tales fases o aspectos reciban un tratamiento específico por la vía normativa adecuada aparece prevista en el artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, párrafos d) y e), establece que el Gobierno procederá a la regulación, a través de la correspondiente norma reglamentaria, de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva, exigencia esta última ya contenida en la Directiva 89/391/CEE.

Al cumplimiento del mandato legal responde el presente Real Decreto, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.

Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través de alguna de las modalidades de organización que, siguiendo al artículo 31 de la Ley, se regulan en la presente disposición, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en la presente disposición se regula: de una parte, la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos,

como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, aparece prevista en el presente Real Decreto, que contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de enero de 1997,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de in-

cluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el **capítulo V de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los **artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el **capítulo III de este Real Decreto**.

Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales

1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

CAPÍTULO II

Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

SECCIÓN 1ª. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

Artículo 3. Definición

1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 4. Contenido general de la evaluación

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos. Para ello, se tendrán en cuenta:

- a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- b) El cambio en las condiciones de trabajo.
- c) La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI de esta norma.

Artículo 5. Procedimiento

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones,

actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

a) Normas UNE.

b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

c) Normas internacionales.

d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Artículo 6. Revisión

1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

a) La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

b) Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a del artículo 3.

c) Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b del artículo 3.

d) El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Artículo 7. Documentación

En la documentación a que hacen referencia los párrafos b) y c) del artículo 23.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

- a) La identificación del puesto de trabajo.
- b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.
- d) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

SECCIÓN 2ª. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Artículo 8. Necesidad de la planificación

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 9. Contenido

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

CAPÍTULO III

Organización de recursos para las actividades preventivas

Artículo 10. Modalidades

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- a) Asumiendo personalmente tal actividad.
- b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio.
- d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

2. En los términos previstos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiéndose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores.
- b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.
- c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.

Artículo 12. Designación de trabajadores

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

- a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.
- b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
- c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados

1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Artículo 14. Servicio de prevención propio

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b) Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I.
- c) Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.

Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16. Servicios de prevención ajenos

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- b) Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
- c) Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención

Podrán actuar como servicios de prevención las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.
- b) Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- c) No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.
- d) Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- e) Ser objeto de acreditación por la Administración laboral.

Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.

2. En todo caso, dichas entidades deberán disponer, como mínimo, de los medios siguientes:

a) Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada. Asimismo deberán contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

b) Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

4. La autoridad laboral, previo informe, en su caso, de la sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario, podrá eximir del cumplimiento de alguna de las condiciones señaladas a los servicios de prevención en el apartado 2.a, a solicitud de los mismos, en función del tipo de empresas al que extiende su ámbito y de los riesgos existentes en las mismas, siempre que quede suficientemente garantizada su actuación interdisciplinar en relación con dichas empresas.

Artículo 19. Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

2. Dichas entidades especializadas deberán asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que hubieran concertado y contribuir a la efectividad de la integración de las actividades de prevención a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva

1. Cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación, debiéndose consignar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.
- b) Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae.
- c) Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando actuaciones concretas y los medios para llevarlas a cabo. Entre dichas actuaciones, el concierto incluirá obligatoriamente la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.

- d) Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores, en su caso.
- e) Duración del concierto.
- f) Condiciones económicas del concierto.

2. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual a las que se refiere el apartado 2.d del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.

Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los

constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

Artículo 22. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención

La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas entidades.

Tales funciones son distintas e independientes de las correspondientes a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social que tienen atribuidas en virtud de lo previsto en el artículo 68 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 22 bis. Presencia de los recursos preventivos

1. De conformidad con el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

2. Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

3. Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la

exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.

4. Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.

5. Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el **apartado 8.a)** de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. En el caso al que se refiere el **párrafo a) del apartado anterior**, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

En los casos a que se refiere el **párrafo b) del apartado anterior**, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

En ambos casos, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los **artículos 8 y 9 de este Real Decreto**.

En el caso señalado en el **párrafo c) del apartado anterior**, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

3. La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los **apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, debiendo el empre-

sario facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

5. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

6. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

7. La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

- a. Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
- b. Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
- c. Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.
- d. Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- e. Trabajos con riesgos eléctricos.

9. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el **apartado 1.a) de este artículo**, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1.b, la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

10. La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el **artículo 14 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IV

Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas

Artículo 23. Solicitud de acreditación

Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, acompañando a su petición un proyecto en el que se hagan constar los siguientes extremos:

- a) Aspectos de la actividad preventiva que pretende efectuar, especificando los tipos de actividad que tienen capacidad de desarrollar.
- b) Ámbito territorial y de actividad profesional en los que pretende actuar, así como previsión del número de empresas y volumen de trabajadores en los que tiene capacidad para extender su actividad preventiva.
- c) Previsiones de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, con indicación de su cualificación profesional y dedicación, así como de las instalaciones y medios instrumentales y de su respectiva ubicación.
- d) Compromiso de suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 200 millones de pesetas, anualmente actualizada en función de la evolución del índice de precios al consumo, sin que dicha cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- e) Actividades especializadas que, en su caso, tiene previsto contratar con otras entidades.

Artículo 24. Autoridad competente

1. Será autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención el órgano competente de la Comunidad Autónoma que haya recibido el correspondiente traspaso de servicios o, en su defecto, la Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde radiquen sus instalaciones principales.

2. La acreditación otorgada tendrá validez para todo el ámbito del Estado, de acuerdo con los criterios de coordinación establecidos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 25. Aprobación provisional

1. Recibidos la solicitud y el proyecto señalados en el artículo 23, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el apartado 5 del artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha autoridad sanitaria comunicará a la autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación del proyecto en cuanto a los requisitos de carácter sanitario.

2. Al mismo tiempo, solicitará informe de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas o, en su caso, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como aquellos otros que considere necesarios acerca de los aspectos no contemplados en el apartado anterior.

3. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano admi-

nistrativo competente, autorizando provisionalmente o denegando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

4. La resolución prevista en el apartado anterior que autorice provisionalmente tendrá carácter definitivo cuando la entidad especializada, al tiempo de formular la solicitud, acredite la efectiva realización del proyecto, en los términos señalados en el artículo siguiente.

5. Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral podrá interponerse recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

Artículo 26. Acreditación

1. La eficacia de la resolución estimatoria de la autoridad laboral quedará subordinada a la efectiva realización del proyecto por parte de la entidad solicitante.

A tal fin, dicha entidad deberá comunicar la realización del proyecto a la autoridad laboral en el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución estimatoria, con indicación de los siguientes datos y documentos:

- a) Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b) Contratos del personal, con indicación de su duración, cualificación profesional y dedicación.
- c) Situación de sus instalaciones, así como de los medios instrumentales.
- d) Póliza de seguro contratada.
- e) Contratos o acuerdos establecidos, en su caso, con otras entidades para la realización de determinados tipos de actividades especializadas.

2. Transcurrido el plazo de tres meses sin que la entidad haya comunicado a la autoridad laboral la realización del proyecto, la autorización provisional se entenderá caducada.

3. Recibida la comunicación relativa a la realización del proyecto, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas y a aquellos otros que hubieren emitido informe, a efectos de comprobación de la concurrencia de los requisitos previstos en el proyecto.

Cuando las entidades solicitantes cuenten con instalaciones o medios ubicados en más de una provincia o Comunidad Autónoma, la autoridad laboral competente para resolver recabará los informes referidos en el

párrafo anterior a través de las respectivas autoridades competentes de dichas provincias o Comunidades Autónomas.

4. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución ratificando o rectificando la autorización provisional en el plazo de tres meses, contados desde la comunicación relativa a la realización del proyecto. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior.

Transcurridos dichos plazos sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá ratificada la autorización provisional.

Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral cabrá la interposición del recurso previsto en el apartado 5 del artículo anterior.

5. Las entidades especializadas podrán desarrollar su actividad como servicio de prevención una vez obtenida la acreditación mediante la ratificación de la autorización provisional.

Artículo 27. Mantenimiento de las condiciones de acreditación

1. Las entidades especializadas deberán mantener las condiciones en que se basó su acreditación como servicios de prevención. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la autoridad laboral que la concedió.

2. Las autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de las comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la autoridad laboral que concedió la acreditación comprobara el incumplimiento de requisitos que determinaron aquélla, podrá extinguir la acreditación otorgada.

Artículo 28. Registro

1. En los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, o, en su defecto, de la Administración General del Estado, se creará un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido autorizadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para

efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención de conformidad con lo establecido en el capítulo V de esta disposición.

Los órganos a los que se refiere el párrafo anterior, enviarán a la Dirección General de Trabajo y Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos registros.

Los registros de las Administraciones competentes en la materia estarán intercomunicados para poder disponer de toda la información que contienen.

2. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

CAPÍTULO V

Auditorías

Artículo 29. **Ámbito de aplicación**

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este Real Decreto.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta seis trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I, en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el anexo II, y la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el artículo 7 y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

Artículo 30. Concepto, contenido, metodología y plazo

1. La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Para el cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, la auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos:

a. Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

b. Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c. Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

d. En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos se ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

3. La auditoría deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores. Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá incluir, al menos:

a. Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.

b. Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.

- c. Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.
 - d. Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.
4. La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el **Anexo I** de este Real Decreto, en que el plazo será de dos años. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

5. De conformidad con lo previsto en el **artículo 18.2 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la realización de la auditoría según lo dispuesto en el **capítulo V de la citada Ley**.

En particular, el auditor deberá recabar información de los representantes de los trabajadores sobre los diferentes elementos que, según el **apartado 3**, constituyen el contenido de la auditoría.

Artículo 31. Informe de auditoría

1. Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.
2. El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:
 - a. Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
 - b. Identificación de la empresa auditada.
 - c. Objeto y alcance de la auditoría.
 - d. Fecha de emisión del informe de auditoría.
 - e. Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores, que se incorporará al informe.
 - f. Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.
 - g. Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.

h. Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

i. Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

3. El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

4. La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 32. Requisitos

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.

El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Artículo 33. Autorización

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en el párrafo c del artículo 23.

2. La autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

La resolución estimatoria de la autoridad laboral tendrá carácter provisional, quedando subordinada su eficacia a la autorización definitiva, previa acreditación del cumplimiento de las previsiones señaladas en el apartado 1.

3. Serán de aplicación a la autorización el procedimiento establecido para la acreditación en el artículo 26 de la presente disposición y el previsto en el artículo 27 en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

Artículo 33 bis. Auditorías voluntarias

1. Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.

3. Las auditorías voluntarias del sistema de prevención realizadas por las empresas que se ajusten a lo establecido en los **artículos 30, apartados 2, 3 y 5, 31, 31 bis, 32 y 33 de este Real Decreto** serán tenidas en cuenta en los programas a que se refiere el **artículo 5.3 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI

Funciones y niveles de cualificación

Artículo 34. Clasificación y niveles de cualificación

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

- a) Funciones de nivel básico.
- b) Funciones de nivel intermedio.
- c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.

Artículo 35. Funciones de nivel básico

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

- a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
- b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

- a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV citado, o
- b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o
- c) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b y c, los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

Artículo 36. Funciones de nivel intermedio

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:
 - a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
 - b) Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
 - c) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
 - d) Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
 - e) Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
 - f) Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
 - g) Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
 - h) Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Artículo 37. Funciones de nivel superior

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

- a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h.
- b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
 - 1º. El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o
 - 2º. Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
- c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
- d) La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
- e) La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en el párrafo e del apartado 1 serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

a) Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

1. Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2. Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

c) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

f) El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

g) El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en si-

tuación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

h) El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO VII

Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud

Artículo 38. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 21 de la Ley 14/1986, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en esa Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Artículo 39. Información sanitaria

1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

Disposición adicional primera. Carácter básico.

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, el presente Reglamento será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18 de la Constitución: 1, excepto las referencias al capítulo V y al artículo 36, en cuanto al Comité de Seguridad y Salud, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al capítulo III de este Real Decreto; 2; 3; 4, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12, apartados 1 y 2, excepto el párrafo a); 13, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI, y 2; 15, apartados 1, 2 y párrafo primero, 3 y 4; 16, apartado 2, excepto el segundo párrafo; 20, artículo 22 bis, disposición adicional décima, disposición adicional undécima, disposición adicional duodécima.

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el Reglamento atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

Disposición adicional segunda. Integración en los servicios de prevención.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo d) de la disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el personal perteneciente a los servicios médicos de empresa en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del servicio de prevención.

Disposición adicional tercera. Mantenimiento de la actividad preventiva.

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención.

2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aún cuando no concurren las circunstancias previstas en el artículo 14 del mismo.

Disposición adicional cuarta. Aplicación a las Administraciones públicas.

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, apartado 1, y en la disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En defecto de la citada normativa específica, resultará de aplicación lo dispuesto en este Reglamento.

2. No serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el capítulo V de este Reglamento.

La normativa específica prevista en el apartado anterior deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

3. Las referencias a la negociación colectiva y a los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores contenidas en el presente Reglamento se entenderán referidas, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a los acuerdos y pactos que se concluyan en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Disposición adicional quinta. Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en di-

chos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el artículo 36 de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones públicas. En el caso de las funciones contempladas en el artículo 37 la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.

Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los artículos 36 o 37 de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado.

Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los artículos 36 y 37, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.

Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio, y

Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.

3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:

Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos Cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los **anexos V y VI** de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.

Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y

A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a y b anteriores, que completan lo exigido en los **anexos V o VI** de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los **artículos 36 y 37**.

Disposición adicional sexta. Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar.

En el sector marítimo-pesquero seguirá en vigor lo establecido, en materia de formación, información, educación y práctica de los reconocimientos médicos previos al embarque, en el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

Disposición adicional séptima. Negociación colectiva.

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales

de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Disposición adicional octava. Criterios de acreditación y autorización. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones laboral y sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

Disposición adicional novena. Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos.

En materia de procedimientos administrativos, en todo lo no previsto expresamente en la presente disposición, se estará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Real Decreto 1778/1994, de 5 de agosto, por el que se adecuan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones.

Disposición adicional décima. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.

En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la **disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará en los términos establecidos en la **disposición adicional única del citado Real Decreto 1627/1997**.

Disposición adicional undécima. Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales.

A efectos de lo previsto en el **artículo 13.1.a) del Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el **artículo 24 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se consideran actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los incluidos en el **anexo I del presente Real Decreto**.

Disposición adicional duodécima. Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

1. A efectos de lo previsto en los apartados 7 y 8.a), del artículo 13 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el **Anexo I** de este Real Decreto, siempre que su realización concorra con alguna de las siguientes situaciones:

Una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.

Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

2. A efectos de lo previsto en el artículo 13.8.b) de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el artículo 22 bis.1.b) de este Real Decreto.

Disposición transitoria primera. Constitución de servicio de prevención propio.

Sin perjuicio del mantenimiento de aquellas actividades preventivas que se estuvieran realizando en la empresa en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los servicios de prevención propios que deban constituir las empresas de más de 250 trabajadores y hasta 1.000 trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos a) y b) del artículo 14, deberán estar en funcionamiento a más tardar el 1 de enero de 1999, con excepción de las empresas que realizan alguna de las actividades incluidas en el anexo I que lo harán el 1 de enero de 1998.

Hasta la fecha señalada en el párrafo anterior, las actividades preventivas en las empresas citadas deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Disposición transitoria segunda. Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

A las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que al amparo de la autorización contenida en la disposición transitoria segunda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrollen las funciones correspondientes a los servicios de prevención en relación con sus empresas asociadas, les será de aplicación lo establecido en los artículos 23 a 27 de esta norma en materia de acreditación y requisitos.

Disposición transitoria tercera. Acreditación de la formación.

En tanto no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a la formación mínima señalada en los artículos 36 y 37 de esta norma, esta formación podrá ser acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente certificación expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia y cuente con autorización de la autoridad laboral competente.

La certificación acreditativa de la formación se expedirá previa comprobación de que se ha cursado un programa con el contenido establecido en los anexos V o VI de la presente disposición y se ha superado una prueba de evaluación sobre dicho programa, o de que se cuenta con una formación equivalente que haya sido legalmente exigida para el ejercicio de una actividad profesional.

Disposición transitoria cuarta. Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos.

En tanto se desarrolla lo previsto en la disposición adicional cuarta, «Aplicación a las Administraciones públicas», la prevención de riesgos laborales en los hospitales y centros sanitarios públicos seguirá gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos hasta ahora vigentes, de modo que queden garantizadas las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las demás actividades de prevención a que se refiere el presente Reglamento. A estos efectos, se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio, sobre Servicios Médicos de Empresa, y la Orden de 21 de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

Disposición final primera. Habilitación reglamentaria.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente Real Decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción del apartado 2 de los artículos 35, 36 y 37 del capítulo VI que lo harán a los doce meses.

Madrid, 17 de enero de 1997.

JUAN CARLOS I, R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,

Javier Arenas Bocanegra

ANEXO I

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b) Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según Real Decreto 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.
- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g) Actividades en inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

ANEXO II

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa

Don/Doña....., en calidad de..... de la empresa....., declara que cumple las condiciones establecidas en el artículo 29 del Reglamento de Servicios de Prevención y en consecuencia aporta junto a la presente declaración los datos que se especifican a continuación, para su registro y consideración por la autoridad laboral competente.

Datos de la empresa:

De nueva creación_Ya existente_

NIF:

Nombre o razón social:

CIF:

Domicilio social:

Municipio:

Provincia: Código postal:

Teléfono:

Actividad económica:

Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:

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

Número de trabajadores:

Realizada la evaluación de riesgos con fecha:

Superficie construida (m²):

Datos relativos a la prevención de riesgos:

Riesgos existentes / Actividad preventiva procedente
(Lugar, fecha, firma y sello de la empresa)

ANEXO III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología aplicada.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

ANEXO IV

A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención.

- a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
- c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
- e) Planes de emergencia y evacuación.
- f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
- c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5.

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7.

II. Riesgos generales y su prevención.

- a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
 - b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
 - c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
 - d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
 - e) Planes de emergencia y evacuación.
 - f) El control de la salud de los trabajadores.
- Total horas: 12.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
 - b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
 - c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.
- Total horas: 4.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 2.

ANEXO V

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.
- b) Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c) Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.
- d) Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 20.

II. Metodología de la prevención I: Técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.

1.º Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad:

Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

- a) Máquinas.
- b) Equipos, instalaciones y herramientas.
- c) Lugares y espacios de trabajo.
- d) Manipulación, almacenamiento y transporte.
- e) Electricidad.
- f) Incendios.
- g) Productos químicos.
- h) Residuos tóxicos y peligrosos.
- i) Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.
- j) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

2.º Riesgos relacionados con el medioambiente de trabajo:

1.ª Agentes físicos.

- a) Ruido.
- b) Vibraciones.
- c) Ambiente térmico.
- d) Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
- e) Otros agentes físicos.

2.ª Agentes químicos.

3.ª Agentes biológicos.

4.ª Identificación, análisis y evaluación general: metodología de actuación. La encuesta higiénica.

5.ª Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

3.º Otros riesgos:

- a) Carga de trabajo y fatiga: ergonomía.
- b) Factores psicosociales y organizativos: análisis y evaluación general.
- c) Condiciones ambientales: iluminación. Calidad de aire interior.

- d) Concepción y diseño de los puestos de trabajo.
Total horas: 170.

III. Metodología de la prevención II: Técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.

- a) Protección colectiva.
- b) Señalización e información. Envasado y etiquetado de productos químicos.
- c) Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.
- d) Protección individual.
- e) Evaluación y controles de salud de los trabajadores.
- f) Nociones básicas de estadística: índices de siniestralidad.
Total horas: 40.

IV. Metodología de la prevención III: Promoción de la prevención.

- a) Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.
- b) Técnicas de comunicación, motivación y negociación. Campañas preventivas.
Total horas: 20.

V. Organización y gestión de la prevención.

- 1.º Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.
- 2.º Organización de la prevención dentro de la empresa:
 - a) Prevención integrada.
 - b) Modelos organizativos.
- 3.º Principios básicos de gestión de la prevención:
 - a) Objetivos y prioridades.
 - b) Asignación de responsabilidades.
 - c) Plan de prevención.
- 4.º Documentación.
- 5.º Actuación en caso de emergencia:
 - a) Planes de emergencia y evacuación.
 - b) Primeros auxilios.
Total horas: 50.

ANEXO VI

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

- I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.
- II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:
 - A) Seguridad en el trabajo.
 - B) Higiene industrial.
 - C) Ergonomía y psicología aplicada.Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.
- III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

I. Parte común.

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.
 - a) Condiciones de trabajo y salud.
 - b) Riesgos.
 - c) Daños derivados del trabajo.
 - d) Prevención y protección.
 - e) Bases estadísticas aplicadas a la prevención.Total horas: 20.
2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.
 - 1.º Seguridad en el trabajo:
 - a) Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad.
 - b) Accidentes de trabajo.
 - c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.
 - d) Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.
 - e) Norma y señalización en seguridad.
 - f) Protección colectiva e individual.
 - g) Análisis estadístico de accidentes.
 - h) Planes de emergencia y autoprotección.
 - i) Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.
 - j) Residuos tóxicos y peligrosos.
 - k) Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
 - l) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.Total horas: 70.

2.º Higiene industrial:

- a) Higiene industrial. Conceptos y objetivos.
 - b) Agentes químicos. Toxicología laboral.
 - c) Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
 - d) Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.
 - e) Normativa legal específica.
 - f) Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.
 - g) Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.
- Total horas: 70.

3.º Medicina del trabajo:

- a) Conceptos básicos, objetivos y funciones.
 - b) Patologías de origen laboral.
 - c) Vigilancia de la salud.
 - d) Promoción de la salud en la empresa.
 - e) Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.
 - f) Planificación e información sanitaria.
 - g) Socorrismo y primeros auxilios.
- Total horas: 20.

4.º Ergonomía y psicología aplicada:

- a) Ergonomía: conceptos y objetivos.
 - b) Condiciones ambientales en ergonomía.
 - c) Concepción y diseño del puesto de trabajo.
 - d) Carga física de trabajo.
 - e) Carga mental de trabajo.
 - f) Factores de naturaleza psicosocial.
 - g) Estructura de la organización.
 - h) Características de la empresa, del puesto e individuales.
 - i) Estrés y otros problemas psicosociales.
 - j) Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
 - k) Intervención psicosocial.
- Total horas: 40.

3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1.º Formación:

- a) Análisis de necesidades formativas.
- b) Planes y programas.
- c) Técnicas educativas.
- d) Seguimiento y evaluación.

2.º Técnicas de comunicación, información y negociación:

- a) La comunicación en prevención, canales y tipos.
- b) Información. Condiciones de eficacia.
- c) Técnicas de negociación.

Total horas: 30.

4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

- a) Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.
- b) Planificación de la prevención.
- c) Organización de la prevención.
- d) Economía de la prevención.
- e) Aplicación a sectores especiales: construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

Total horas: 40.

5. Técnicas afines.

- a) Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.
- b) Gestión medioambiental.
- c) Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.
- d) Seguridad vial.

Total horas: 20.

6. Ámbito jurídico de la prevención.

- a) Nociones de derecho del trabajo.
- b) Sistema español de la seguridad social.
- c) Legislación básica de relaciones laborales.
- d) Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- e) Responsabilidades en materia preventiva.
- f) Organización de la prevención en España.

Total horas: 40.

II. Especialización optativa.

A) Área de Seguridad en el Trabajo: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1.º de la parte común.

B) Área de Higiene Industrial: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.2.º de la parte común.

C) Área de Ergonomía y Psicología aplicada: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4.º de la parte común.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Confederación Intersindical Galega

