

# L'organització de la prevenció de riscos laborals

Guillermo García González

PID\_00212836



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció.....</b>	<b>5</b>
<b>Objectius.....</b>	<b>6</b>
<b>1. L'organització de la prevenció de riscos laborals a l'empresa: marc normatiu i modalitats.....</b>	<b>7</b>
<b>2. L'assumpció personal per l'empresari.....</b>	<b>9</b>
<b>3. La designació de treballadors.....</b>	<b>11</b>
<b>4. Els serveis de prevenció de riscos laborals.....</b>	<b>13</b>
4.1. Els serveis de prevenció propis .....	14
4.2. Els serveis de prevenció mancomunats .....	15
4.3. Els serveis de prevenció aliens .....	16
4.3.1. Naturalesa, funcions i requisits .....	16
4.3.2. El concert de l'activitat preventiva .....	19
4.3.3. Acreditació i registre dels serveis de prevenció aliens ....	21
4.4. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social i els serveis de prevenció aliens .....	23
<b>5. Auditoria de la prevenció de riscos laborals.....</b>	<b>25</b>
5.1. L'auditoria obligatòria de la prevenció de riscos laborals .....	25
5.2. Les entitats d'auditoria .....	26
5.3. Abast i contingut de l'auditoria .....	28
5.4. Periodicitat de l'auditoria .....	29
5.5. L'informe d'auditoria .....	29
<b>6. Els recursos preventius.....</b>	<b>31</b>
<b>7. Funcions i nivells de qualificació del personal especialitzat en matèria preventiva.....</b>	<b>34</b>
7.1. Funcions de nivell bàsic .....	34
7.2. Funcions de nivell intermedi .....	35
7.3. Funcions de nivell superior .....	36
<b>Resum.....</b>	<b>37</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>39</b>



## Introducció

Aquest mòdul analitza els aspectes principals del sistema organitzatiu de la prevenció de riscos laborals, fent especial atenció a les diferents opcions de què disposa l'empresari per a poder organitzar la prevenció en el marc de l'empresa, d'acord amb el que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) i el Reglament dels serveis de prevenció (RSP). Aquestes possibilitats es poden classificar en **dues grans categories**: l'assumpció amb **mitjans propis empresarials** i la contractació de les activitats preventives amb **entitats especialitzades**. Cadascuna d'aquestes modalitats organitzatives presenta unes característiques pròpies i un règim jurídic singular, la qual cosa fa necessari l'estudi detallat de cadascuna. En aquest punt, mereix una referència especial el servei de prevenció aliè, entitat preventiva especialitzada que és escollida per la major part de les empreses per a complir amb l'obligació d'organitzar la prevenció de riscos laborals.

Una vegada analitzats els diferents models organitzatius, s'estudia la regulació legal del sistema d'auditoria en **prevenció de riscos laborals**, que té com a finalitat principal verificar la implantació i funcionament real dels models d'organització preventiva quan són desenvolupats per l'empresa amb mitjans propis.

Després de conèixer els sistemes d'auditoria, s'examina el concepte, característiques i règim jurídic del mateix **recurs preventiu**, figura introduïda per la Llei 54/2003, i la presència de la qual en el procés productiu de l'empresa esdevé obligada en un gran nombre de supòsits que la normativa ha recollit de manera expressa. La finalitat del recurs preventiu no és una altra que integrar la prevenció en l'àmbit intern de l'empresa, dotant-la de personal que de manera directa es dediqui, en determinades activitats i processos, a vetllar per la seguretat i salut en el treball.

El mòdul conclou fent una anàlisi detallada dels diferents **nivells de qualificació formativa** que la normativa recull en matèria de prevenció de riscos laborals: nivell bàsic, intermedi i superior. Cadascun d'aquests nivells de qualificació té atribuït un contingut formatiu mínim, associant-se a cadascun unes funcions específiques en matèria de seguretat i salut laboral.

## **Objectius**

Després de treballar aquest mòdul l'estudiant serà capaç del següent:

- 1.** Comprendre les diferents modalitats organitzatives que preveu el nostre ordenament jurídic en matèria de prevenció de riscos laborals.
- 2.** Identificar les limitacions dels diferents sistemes preventius.
- 3.** Conèixer els requisits necessaris per a l'acreditació i funcionament dels serveis de prevenció aliens.
- 4.** Tenir una visió detallada del concepte i regulació legal de l'auditoria en prevenció de riscos laborals.
- 5.** Entendre l'abast i significat de la figura del recurs preventiu, el seu règim jurídic i la seva finalitat.
- 6.** Conèixer els diferents nivells formatius en matèria de prevenció de riscos laborals, i les funcions preventives atribuïdes normativament a cadascun.

## 1. L'organització de la prevenció de riscos laborals a l'empresa: marc normatiu i modalitats

La prevenció de riscos laborals, com a conjunt d'activitats o mesures adoptades en totes les fases d'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball, requereix una actuació empresarial que no es limiti al mer compliment formal d'un conjunt predeterminat de deures i obligacions, sinó que aconsegueixi una integració real i efectiva de la seguretat i salut laboral en tots els àmbits de l'organització productiva. Amb aquesta finalitat, i en el marc del deure general de seguretat empresarial, l'article 14.2 LPRL fixa l'**obligació de les empreses d'organitzar la prevenció de riscos laborals**, havent de disposar de mitjans humans i materials suficients, en els termes establerts per la LPRL i la seva normativa complementària.

L'organització de l'activitat preventiva és sempre obligatòria per a qualsevol empresari que contracti treballadors per compte d'altri.

En desenvolupament d'aquesta obligació, el capítol IV de la LPRL, sota la rúbrica "Serveis de prevenció", regula les diferents modalitats d'organitzar la prevenció de les empreses. Aquestes modalitats són desenvolupades pel RSP (art. 10 i següents). D'acord amb el que disposen totes dues normes, el nostre ordenament jurídic recull **quatre maneres d'organitzar la prevenció en les empreses**:

- Designació d'un o diversos treballadors de l'empresa per a desenvolupar funcions preventives.
- Assumpció per l'empresari de l'activitat preventiva.
- Constitució d'un servei de prevenció propi o mancomunat en l'empresa.
- Recurs a un o diversos serveis de prevenció aliens.

Aquestes modalitats d'organització preventiva tenen caràcter imperatiu, per la qual cosa la **negociació col·lectiva** no pot introduir noves modalitats, sense perjudici que per mitjà d'instruments col·lectius s'implementin opcions a favor d'una o altra modalitat, sempre que això repercuteixi en una millora de les condicions de seguretat i salut dels treballadors.

L'empresari resta obligat per la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos laborals a articular l'**organització de la prevenció** en l'àmbit de l'empresa, i ha d'optar per alguna de les modalitats preventives referides més amunt, i que són regulades en els articles 30 a 32 LPRL i 10 a 21 RSP.

En compliment del **deure de prevenció** de riscos professionals, l'empresari ha d'assumir personalment l'activitat preventiva, designar un o diversos treballadors per a ocupar-se d'aquesta activitat, constituir un servei de prevenció propi o mancomunat, o concertar aquest servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa.

L'elecció del **sistema per a organitzar la prevenció** en l'àmbit de l'empresa no queda sempre a la lliure disposició de l'empresari, ja que hi ha determinats **límits** que s'han de respectar en funció de l'activitat empresarial i del nombre de treballadors que tingui l'empresa. Així, de vegades la llei no permet que l'empresari assumeixi personalment la prevenció (en les empreses amb un determinat volum de treballadors o amb activitats especialment perilloses) i, en altres casos, exigeix a l'empresa la constitució d'un servei de prevenció propi (en funció del seu elevat nombre de treballadors i del tipus d'activitat que porti a terme).

A més, la mateixa LPRL, en l'article 31.1, recull la preferència del legislador per la designació de treballadors com a modalitat organitzativa prioritària, en determinar que el recurs als serveis de prevenció propis o aliens a l'empresa és procedent quan "la designació d'un o diversos treballadors és insuficient per a la realització de les activitats de prevenció, en funció de la grandària de l'empresa, dels riscos al què estan exposats els treballadors o de la perillositat de les activitats que es portin a terme". Segons ha interpretat la doctrina, això no impedeix que l'empresari, fins i tot tenint treballadors suficients, opti pel servei de prevenció propi o aliè com a modalitat organitzativa preventiva, ja que aquests s'entenen com a modalitats preventives superiors i més beneficioses per als treballadors.

Juntament amb les limitacions legals i reglamentàries establertes en funció del volum de plantilla i del tipus d'activitat de l'empresa, l'empresari ha de **consultar** amb els representants dels treballadors el model organitzatiu de la prevenció de riscos laborals a implantar en l'àmbit de l'empresa. Aquesta obligació de consulta deriva de l'article 33.1 b) LPRL i dels articles 16.2 i 21.2 RSP. La consulta amb els representants dels treballadors del model d'organització de la prevenció en l'àmbit de l'empresa té caràcter preceptiu, encara que no vincula la decisió última de l'empresari. En cas que l'empresa no tingui representants dels treballadors, la consulta s'ha d'efectuar directament als mateixos treballadors.



## 2. L'assumpció personal per l'empresari

Entre les diferents modalitats de gestió preventiva, l'article 30.5 LPRL i l'article 11 RSP estableixen que l'empresari pot assumir personalment l'activitat preventiva de l'empresa, sempre que en l'organització productiva concorrin les **condicions** següents:

- Que l'empresa tingui fins a **deu treballadors**. No obstant això, a partir de la Llei 14/2013, de 27 de setembre, de suport als emprenedors i la seva internacionalització, s'obre la possibilitat que l'empresari assumeixi directament la prevenció en empreses de fins a **vint-i-cinc treballadors**, sempre que tingui un **únic centre de treball**.
- Que l'empresari porti a terme la seva **activitat de manera habitual** al centre de treball. L'empresari ha de realitzar de manera habitual la seva activitat al centre de treball, i això amb independència que el seu treball sigui manual o directiu. Encara que del literal de la norma sembla que es dedueix que l'empresari ha de ser persona física per a poder optar per aquesta modalitat organitzativa, res no sembla que s'oposi al fet que s'aculli a aquesta modalitat un empresari societari, el soci majoritari del qual presti els seus serveis directament al centre de treball.
- L'empresari ha de tenir la **capacitat necessària**, en funció dels riscos a què estiguin exposats els treballadors i la perillositat de les activitats, d'acord amb el que determina el capítol VI RSP, i per tant mai no pot ser inferior a la formació de nivell bàsic (vegeu l'epígraf 7).
- Que l'activitat que porti a terme **no sigui de les que recull l'annex I RSP**. Resulta dubtós si es pot acollir a aquesta modalitat organitzativa l'empresa en la qual només alguna fase del procés productiu s'enquadra en l'annex I RSP; la doctrina majoritària manté que en aquests casos no és possible l'assumpció personal de la prevenció per l'empresari.
- L'empresari no pot assumir la **vigilància de la salut**. Aquesta activitat i totes les especialitats preventives que ell no assumeix personalment s'han de cobrir amb alguna de les modalitats preventives previstes legalment (servei de prevenció aliè o treballadors designats).

L'assumpció de la prevenció per l'empresari, concorrent tots els requisits necessaris perquè operi, és en tot cas **facultativa**.

Les **activitats incloses en l'annex I RSP**, i en el marc de les quals l'empresari no pot assumir personalment la prevenció de riscos laborals, són les següents:

- Treballs amb exposició a radiacions ionitzants en zones controlades segons el Reial decret 53/1992, de 24 de gener, sobre protecció sanitària contra radiacions ionitzants.
- Treballs amb exposició a agents tòxics i molt tòxics, i en particular a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció, de primera i segona categoria, segons el Reial decret 363/1995, de 10 de gener, que aprova el Reglament sobre notificació de substàncies noves i classificació, envasat i etiquetatge de substàncies perilloses, com també el Reial decret 1078/1993, de 2 de juliol, sobre classificació, envasat i etiquetatge de preparats perillosos.
- Activitats en què intervenen productes químics d'alt risc i que són objecte de l'aplicació del Reial decret 886/1988, de 15 de juliol, i les seves modificacions, sobre prevenció de grans accidents en determinades activitats industrials.
- Treballs amb exposició a agents biològics dels grups 3 i 4, segons la Directiva 90/679/CEE i les seves modificacions, sobre protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb agents biològics durant la feina.
- Activitats de fabricació, manipulació i utilització d'explosius, incloent-hi els articles pirotècnics i altres objectes o instruments que continguin explosius.
- Treballs propis de mineria a cel obert i d'interior, i sondejos a la superfície terrestre o en plataformes marines.
- Activitats en immersió sota l'aigua.
- Activitats en obres de construcció, excavació, moviments de terres i túnels, amb risc de caiguda d'altura o esfondrament.
- Activitats en la indústria siderúrgica i en la construcció naval.
- Producció de gasos comprimits, líquats o dissolts, o utilització significativa d'aquests gasos.
- Treballs que produeixin concentracions elevades de pols silici.
- Treballs amb riscos elèctrics en alta tensió.

### 3. La designació de treballadors

L'article 30 LPRL i els articles 12 i 13 RSP estableixen aquesta modalitat d'organització preventiva, a la qual sempre pot recórrer l'empresari, tret que resulti obligat per llei a constituir un servei de prevenció propi. La designació de treballadors ha d'entendre's tant en el sentit d'assignar funcions preventives a un treballador ja existent en la plantilla, com a la possibilitat que té l'empresari de contractar un o diversos treballadors per a la realització de les funcions preventives en l'àmbit de l'empresa.

La dedicació a funcions preventives dels treballadors designats pot ser tant a temps complet com a temps parcial. Amb la finalitat de donar compliment a les seves funcions preventives, l'empresari ha de facilitar als treballadors designats l'accés a la informació i la documentació, en els termes que estableixen els articles 18 i 23 LPRL.

D'acord amb l'article 30.2 LPRL, els treballadors designats han de tenir la **capacitat necessària**, disposar del **temps** i dels **mitjans que calgui i ser suficients en nombre**, tenint en compte la grandària de l'empresa, com també els riscos a què estan exposats els treballadors i la seva distribució en l'empresa. En referència a aquest punt, la disposició addicional 7a. RSP faculta a la negociació col·lectiva, l'establiment de criteris que determinin el nombre de treballadors designats per l'empresari per portar a terme les activitats de prevenció, així com concretar el temps i els mitjans de què han de disposar els treballadors designats per a l'acompliment de la seva activitat, en funció de la grandària de l'empresa, dels riscos a què estan exposats els treballadors i de la seva distribució en aquesta. Si no hi ha una disposició convencional que reguli aquesta matèria, i davant el silenci legal en aquest punt, és l'empresari qui ha de determinar en cada supòsit concret el nombre de treballadors designats necessaris i els mitjans amb dels quals han de disposar en funció de l'activitat de l'empresa, del volum de la plantilla i d'altres circumstàncies que puguin tenir incidència en matèria de seguretat i salut laboral.

Respecte a la **capacitació preventiva** que han de tenir els treballadors designats, aquesta depèn de les funcions que els siguin atribuïdes, d'acord amb el que disposa el capítol VI RSP: funcions de nivell bàsic, intermedi i superior (vegeu l'epígraf 7).

Les activitats preventives per a la realització de les quals no resulta suficient la designació d'un o diversos treballadors s'han de desenvolupar mitjançant un o més serveis de prevenció propis o aliens. D'aquesta manera, és possible que en una empresa convisquin com a modalitat organitzativa preventiva la designació de treballadors amb el recurs a un servei de prevenció aliè per a les

activitats que els treballadors no hagin pogut assumir. En aquest cas, els treballadors designats han de col·laborar entre ells, i amb els serveis de prevenció concertats per l'empresa.

Tenint en compte la singular rellevància de les funcions assignades, i amb la finalitat de **garantir** la independència i imparcialitat dels treballadors designats, l'article 30.4 LPRL determina que aquests no poden patir cap perjudici derivat de les seves activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals en l'empresa. En l'exercici d'aquesta funció, els treballadors designats han de gaudir, en particular, de les garanties que estableixen per als representants dels treballadors les lletres *a*, *b* i *c* de l'article 68 i l'apartat 4 de l'article 56 TRLET. Com a derivació lògica d'aquestes garanties pròpies dels representants dels treballadors, s'imposa als treballadors designats l'obligació de guardar **secret professional**, pròpia també dels treballadors que exerceixen funcions representatives, sobre la informació relativa a l'empresa a què tinguin accés com a conseqüència del compliment de les seves funcions.

En concret, les **garanties** que es reconeixen als treballadors designats són les següents:

- Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual s'ha d'escoltar, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o la resta de delegats de personal.
- Prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a la finalització de la seva designació, per raó de la seva activitat, sense perjudici, per tant, que pugui ser sancionat per altres motius aliens a les seves funcions preventives. Així mateix, no pot ser discriminat en la promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.
- Dret d'opció entre la readmissió i la indemnització en cas d'acomiadaments declarats improcedents. Si no tria una opció, s'entén que tria la readmissió. Si l'opció, expressa o presumpta, és en favor de la readmissió, aquesta és obligatòria. Tant si opta per la indemnització com si ho fa per la readmissió, té dret als salaris de tramitació.

Els treballadors designats no poden patir cap perjudici derivat de les seves activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals en l'empresa.

## 4. Els serveis de prevenció de riscos laborals

D'acord amb el que disposa l'article 31.1 LPRL, si la designació d'un o diversos treballadors és insuficient per a la realització de les activitats de prevenció, en funció de la grandària de l'empresa, dels riscos a què estan exposats els treballadors o de la perillositat de les activitats que s'hi duguin a terme, l'empresari ha de recórrer a un o diversos serveis de prevenció propis o aliens a l'empresa, que hi han de col·laborar quan sigui necessari.

**El servei de prevenció** és el conjunt de **mitjans humans i materials** necessaris per a realitzar les activitats preventives a fi de garantir la protecció adequada de la seguretat i la salut dels treballadors, per a la qual cosa ha d'assessorar i assistir l'empresari, els treballadors i els seus representants, i els òrgans de representació especialitzats (art. 31.2 LPRL).

El servei de prevenció té **caràcter interdisciplinari**, i ha de disposar de mitjans apropiats per a complir les seves funcions. Per això, la formació, especialitat, capacitat, dedicació i nombre de components d'aquests serveis, com també els recursos tècnics, han de ser suficients i adequats a les activitats preventives que s'han de desenvolupar, en funció de les circumstàncies següents:

- Grandària de l'empresa.
- Tipus de risc als quals puguin estar exposats els treballadors.
- Distribució de riscos en l'empresa.

Les **funcions dels serveis de prevenció** estan recollides en l'article 31.3 LPRL i consisteixen a prestar a l'empresa l'assessorament i suport que necessiti en matèria preventiva i, en particular, en relació amb:

- Disseny, implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que permeti la integració de la prevenció en l'empresa.
- Avaluació dels factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut dels treballadors en els termes que preveu l'article 16 LPRL.
- Planificació de l'activitat preventiva, determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives i vigilància de la seva eficàcia.
- Informació i formació dels treballadors, en els termes previstos en els articles 18 i 19 LPRL.

- Prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.
- Vigilància de la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball.

Hi ha **tres tipus de serveis de prevenció: els propis, els mancomunats i els aliens**. Cadascun d'aquests tipus de serveis de prevenció, fins i tot tenint notes i característiques comunes, té especialitats pròpies quant a l'ús com a modalitat organitzativa, per la qual cosa requereixen un estudi específic i singular.

#### **4.1. Els serveis de prevenció propis**

Tal com disposa l'article 15 RSP, el servei de prevenció propi constitueix una **unitat organitzativa específica dins de l'empresa** i ha d'incloure, com a mínim, dues de les especialitats o disciplines preventives que recull l'article 34 RSP (medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial, i ergonomia i psicociologia aplicada).

Els seus integrants, treballadors de l'empresa, han de **dedicar de manera exclusiva** la seva activitat al servei de prevenció, i han de tenir la capacitat requerida per a les funcions que hagin de dur-se a terme en els termes del capítol VI RSP. Si s'assumeix l'especialitat de medicina del treball, els serveis sanitaris han de ser objecte d'aprovació i registre previ per part de l'autoritat sanitària.

Si l'empresa disposa d'un servei de prevenció propi com a modalitat organitzativa, les activitats preventives que aquest no assumeix s'han de concertar amb un o més serveis de prevenció aliens.

La constitució d'un servei de prevenció propi és **obligatòria** per a l'empresari en qualsevol dels supòsits següents:

- Si l'empresa té més de 500 treballadors.
- Si es tracta d'una empresa d'entre 250 i 500 treballadors que porta a terme alguna de les activitats incloses en l'annex I RSP.
- Si l'autoritat laboral, tenint present la perillositat de l'activitat empresarial o la freqüència o gravetat de la seva sinistralitat, obliga a cobrir l'activitat preventiva mitjançant un servei de prevenció, i l'empresari descarta el servei de prevenció aliè.

A aquests efectes, la unitat de còmput la constitueix l'empresa, i no el centre de treball. S'han de computar tots els treballadors de la plantilla, amb independència del tipus de contracte que tinguin o de la jornada laboral. Respecte a la qualificació de l'activitat de l'empresa, ha de seguir-se el criteri interpretatiu

més favorable a la seguretat i salut laboral, per la qual cosa encara que la seva activitat principal no sigui de l'annex I RSP, ha d'entendre's inclosa en aquest si part de les seves operacions o processos són subsumibles en les activitats incloses en aquest annex.

L'empresa que tingui com a modalitat organitzativa un servei de prevenció propi ha d'elaborar la memòria i programació anual del servei de prevenció, que ha de tenir a la disposició de les autoritats laborals i sanitàries competents, i del comitè de seguretat i salut.

Els treballadors que integren el servei de prevenció propi **no poden patir cap perjudici** derivat de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals en l'empresa (art. 30.4 LPRL). Igual que els treballadors designats, els treballadors membres del servei de prevenció propi han de gaudir de les garanties dels representants dels treballadors que estableixen les lletres *a*, *b* i *c* de l'article 68 i l'apartat 4 de l'article 56 TRLET.

#### **4.2. Els serveis de prevenció mancomunats**

Els serveis de prevenció mancomunats estan regulats en l'article 21 RSP. El servei de prevenció mancomunitat pot **constituir-se** entre les empreses que exercixin simultàniament activitats en un mateix centre de treball, edifici o centre comercial, sempre que quedi garantida l'operativitat i eficàcia del servei per als diferents **centres de treball** que el constitueixen.

Per negociació col·lectiva o mitjançant acord o, si no, per decisió de les empreses afectades, es pot acordar la constitució de serveis de prevenció mancomunats entre les empreses pertanyents a un mateix **sector productiu o grup empresarial**, o que desenvolupin les seves activitats en un polígon industrial o **àrea geogràfica limitada**.

Les empreses que tinguin obligació legal de disposar d'un servei de prevenció propi no poden formar part de serveis de prevenció mancomunats constituïts per a les empreses d'un determinat sector, encara que sí dels constituïts per a empreses del mateix grup.

D'aquesta manera, una empresa que per nombre de treballadors i activitat estigui obligada a constituir un servei de prevenció propi (per exemple, una empresa de més de 500 treballadors), no pot organitzar en cap cas la seva activitat preventiva per mitjà d'un servei de prevenció mancomunitat de sector, encara que sí que pot acudir a un servei de prevenció mancomunitat de grup d'empreses, de centre de treball o d'àrea geogràfica.

L'**acord de constitució** del servei de prevenció mancomunitat s'ha d'adoptar després de consultar els representants legals dels treballadors de cada una de les empreses afectades, i s'han de fer constar expressament les condicions mínimes en què s'ha de desenvolupar aquest servei de prevenció (art. 21.2 RSP en relació amb l'art. 33.1 *b* LPRL). Així mateix, l'acord de constitució s'ha de

comunicar amb caràcter previ a l'autoritat laboral del territori on es trobin les seves instal·lacions principals, en el cas en què aquesta constitució no hagi estat decidida en el marc de la negociació col·lectiva.

L'activitat preventiva dels **serveis mancomunats es limita a les empreses participants.**

Els serveis de prevenció mancomunats, tinguin o no personalitat jurídica diferenciada, tenen la consideració de serveis propis de les empreses que els constitueixin i han de disposar, almenys, de **tres especialitats** o disciplines preventives de les que estableix l'article 34 RSP. Per a poder constituir-se, han de disposar dels recursos humans i materials mínims equivalents als exigits per als serveis de prevenció aliens d'acord amb el que estableix el RSP i la seva normativa de desplegament.

Els treballadors que integren el servei de prevenció mancomunat **no poden patir cap perjudici** derivat de les seves activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals en l'empresa (art. 30.4 LPRL). Igual que els treballadors designats i que els membres del servei de prevenció propi, han de gaudir de les garanties que estableixen els articles 68 *a*, *b* i *c* i 56.4 TRLET.

El servei de prevenció mancomunat ha de tenir a la disposició de l'autoritat laboral i de l'autoritat sanitària la informació relativa a les empreses que el constitueixen i al grau i forma de participació d'aquestes.

### **4.3. Els serveis de prevenció aliens**

#### **4.3.1. Naturalesa, funcions i requisits**

Si l'empresa no porta a terme les activitats preventives amb recursos propis (assumpció de l'empresari, designació de treballadors, servei de prevenció propi o mancomunat), l'organització de les funcions en matèria preventiva només es pot fer mitjançant un **servei de prevenció aliè degudament acreditat** (art. 31.3 LPRL). El servei de prevenció aliè és una **entitat especialitzada externa i independent** de l'empresa, que concerta amb aquesta la realització d'activitats de prevenció i d'assessorament i suport que necessiti en funció dels tipus de riscos. Els serveis de prevenció aliens es regulen en l'article 31 LPRL i en els articles 16 i següents RSP.

Qualsevol empresa pot concertar la **totalitat de l'activitat preventiva** amb un o diversos serveis de prevenció aliens, tret que estigui obligada a constituir un servei de prevenció propi. També es pot concertar un servei de prevenció aliè **de caràcter parcial** quan l'empresari, els treballadors designats o el servei de prevenció propi o mancomunat no assumeixin totes les especialitats preventi-



ves; en aquest cas, el servei de prevenció aliè ha de donar cobertura a les disciplines preventives que no hagin estat assumides amb mitjans propis. D'acord amb l'article 33.1 *b* LPRL, els representants dels treballadors han de ser consultats per l'empresari amb caràcter previ a l'adopció de la decisió de concertar l'activitat preventiva amb un o diversos serveis de prevenció aliens. Aquesta consulta té caràcter preceptiu, però no resulta vinculant per a l'empresari.

Tot servei de prevenció aliè ha d'estar en condicions de proporcionar a l'empresa l'assessorament i suport que necessiti en funció dels riscos que tingui; en concret, s'ha d'encarregar de les **funcions** següents (art. 31.3 LPRL):

- El disseny, implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que permeti la integració de la prevenció en l'empresa.
- L'avaluació dels factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut dels treballadors.
- La planificació de l'activitat preventiva i la determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives i la vigilància de la seva eficàcia.
- La informació i formació dels treballadors en matèria preventiva.
- La prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.
- La vigilància de la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball.

Per a **actuar** com a serveis de prevenció aliens, les entitats especialitzades han de ser objecte d'una **acreditació per l'autoritat laboral**, que ha de ser única i amb validesa en tot el territori espanyol, mitjançant la comprovació que reuneixen els requisits que s'estableixin reglamentàriament i amb l'aprovació prèvia de l'autoritat sanitària amb relació als aspectes de caràcter sanitari (art. 31.5 LPRL). Desenvolupant aquest extrem, l'article 18 RSP determina que les entitats especialitzades han de disposar de les instal·lacions i els recursos materials i humans que els permetin executar adequadament l'activitat preventiva que hagin concertat, tenint en compte el tipus, extensió i freqüència dels serveis preventius que han de prestar, el tipus d'activitat desenvolupada pels treballadors de les empreses concertades, i la ubicació i grandària dels centres de treball on aquesta prestació s'ha de dur a terme.

Per a poder actuar com a **serveis de prevenció aliens**, les entitats especialitzades han de complir els **requisits** següents (arts. 17, 18 i 19 RSP):

- Disposar de l'organització, les instal·lacions, el personal i els equips necessaris per a l'exercici de la seva activitat.
- Constituir una garantia que cobreixi la seva eventual responsabilitat.
- No mantenir amb les empreses concertades vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus, diferents de les pròpies de la seva ac-

tuació com a servei de prevenció, que puguin afectar-ne la independència i influir en el resultat de les seves activitats.

- Assumir directament l'exercici de les funcions assenyalades en l'article 31.3 LPRL que hagin concertat, sense perjudici que puguin subcontractar els serveis d'altres professionals o entitats quan sigui necessari per a la realització d'activitats que requereixin coneixements especials o instal·lacions de gran complexitat, o disposar mitjançant arrendament o negoci similar d'instal·lacions i mitjans materials necessaris per a prestar el servei en condicions i amb un temps de resposta adequat (art. 19.2 RSP).
- Ser objecte d'acreditació per l'administració laboral, amb l'aprovació prèvia de l'administració sanitària, en relació amb els aspectes de caràcter sanitari. L'acreditació es dirigeix a garantir el compliment dels requisits de funcionament exigits legalment i reglamentàriament. L'acreditació de l'autoritat laboral competent ha d'incloure les quatre especialitats o disciplines preventives: medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial, i ergonomia i psicociologia aplicada.
- Disposar com a mínim d'un tècnic que tingui la qualificació necessària per a exercir les funcions de nivell superior, d'acord amb el que estableix el capítol VI RSP, per a cadascuna de les especialitats o disciplines preventives, excepte en el cas de l'especialitat de medicina del treball que exigeix disposar, almenys, d'un metge especialista en medicina del treball o diplomada en medicina d'empresa i un infermer d'empresa. També s'ha de disposar del personal necessari que tingui la capacitació requerida per a exercir les funcions dels nivells bàsic i intermedi que preveu el capítol VI RSP, en funció de les característiques de les empreses cobertes pel servei. Els experts han d'actuar de manera coordinada, en particular en relació amb les funcions relatives al disseny preventiu dels llocs de treball, la identificació i avaluació dels riscos, els plans de prevenció i els plans de formació dels treballadors.
- Disposar en els àmbits territorial i d'activitat professional en què duguin a terme la seva activitat, com a mínim, de les instal·lacions i instrumentació necessàries per a fer les proves, reconeixements, mesuraments, anàlisis i avaluacions habituals en la pràctica de les especialitats esmentades, i per al desenvolupament de les activitats formatives i divulgatives bàsiques, en els termes que determinin les disposicions reglamentàries.
- Els serveis de prevenció aliens han de mantenir a disposició de les autoritats laborals i sanitàries competents una memòria anual en què han d'incloure de manera separada les empreses o centres de treball als quals s'ha prestat serveis durant aquest període, indicant en cada cas la naturalesa d'aquests (art. 20.2 RSP).

Tots aquests aspectes es regulen detalladament en les normes reglamentàries següents:

- En l'àmbit tècnic, l'Ordre TIN/2504/2010, de 20 de setembre, per la qual es desenvolupa el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, respecte a l'acreditació d'entitats especialitzades com a serveis de prevenció, memòria d'activitats preventives i autorització per a exercir l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses.
- En l'àmbit sanitari, el Reial decret 843/2011, de 17 de juny, pel qual s'estableixen els criteris bàsics sobre l'organització de recursos per a desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de prevenció.

#### 4.3.2. El concert de l'activitat preventiva

El contracte formalitzat entre l'empresa i el servei de prevenció aliè, pel qual aquest últim assumeix la realització d'activitats de prevenció i l'assessorament i suport que necessiti l'empresa en matèria de seguretat i salut laboral, es denomina **concert de l'activitat preventiva** o *concert de prevenció*.

El concert de l'activitat preventiva ha de tenir com a mínim el **contingut** següent (art. 20 RSP):

- Identificació de l'entitat especialitzada que actua com a servei de prevenció aliè a l'empresa.
- Identificació de l'empresa destinatària de l'activitat, i dels seus centres de treball als quals aquesta activitat es contreu. Quan es tracta d'empreses que realitzen activitats sotmeses a la normativa de seguretat i salut en obres de construcció, ha d'incloure expressament l'extensió de les activitats concertades en l'àmbit de les obres en què intervingui l'empresa.
- Especialitat o especialitats preventives objecte del concert amb indicació per a cadascuna de les funcions concretes assumides i de les actuacions concretes que es realitzaran per a l'exercici de les funcions assumides, en el període de vigència del concert. Aquestes actuacions s'han de dur a terme d'acord amb la planificació de l'activitat preventiva i la programació anual proposades pel servei i aprovades per l'empresa.

- L'obligació del servei de prevenció de realitzar, amb la periodicitat que requereixin els riscos existents, l'activitat de seguiment i valoració de la implantació de les activitats preventives derivades de l'avaluació.
- El compromís del servei de prevenció aliè de revisar l'avaluació de riscos en els casos que exigeix l'ordenament jurídic, en particular, en ocasió dels danys per a la salut dels treballadors que s'hagin produït.
- L'obligació del servei de prevenció d'efectuar, en la memòria anual de les seves activitats en l'empresa, la valoració de l'efectivitat de la integració de la prevenció de riscos laborals en el sistema general de gestió de l'empresa, mitjançant la implantació i aplicació del pla de prevenció de riscos laborals en relació amb les activitats preventives concertades.
- El compromís del servei de prevenció de dedicar anualment els recursos humans i materials necessaris per a la realització de les activitats concertades.
- El compromís de l'empresa de comunicar al servei de prevenció aliè els danys a la salut derivats del treball.
- El compromís de l'empresa de comunicar al servei de prevenció aliè les activitats o funcions realitzades amb altres recursos preventius i/o altres entitats per a facilitar la col·laboració i coordinació de tots aquests.
- La durada del concert.
- Les condicions econòmiques del concert, amb la relació expressa de les activitats o funcions preventives no incloses en aquelles condicions.
- L'obligació del servei de prevenció aliè d'assessorar l'empresari, els treballadors i els seus representants i els òrgans de representació especialitzats, en els termes que estableix la normativa aplicable.
- Les activitats preventives concretes que siguin legalment exigibles i que no queden cobertes pel concert.

Tret que les activitats es realitzin amb recursos preventius propis i així s'especifiqui en el concert, aquest ha de consignar:

- Si es concerta l'especialitat de **seguretat en el treball**, el compromís del servei de prevenció aliè d'identificar, avaluar i proposar les mesures correctores que siguin procedents, considerant per a això tots els riscos d'aquesta naturalesa existents en l'empresa, incloent els originats per les condicions de les màquines, equips i instal·lacions i la verificació del seu manteniment adequat, sense perjudici de les actuacions de certificació i inspecció establertes per la normativa de seguretat industrial, i els derivats de les

condicions generals dels llocs de treball, locals i les instal·lacions de servei i protecció.

- Si es concerta l'especialitat d'**higiene industrial**, el compromís del servei de prevenció aliè d'identificar, avaluar i proposar les mesures correctores que siguin procedents, considerant per a això tots els riscos d'aquesta naturalesa existents en l'empresa, i de valorar la necessitat o no de realitzar mesuraments sobre aquesta matèria, sense perjudici d'incloure o no aquests mesuraments en les condicions econòmiques del concert.
- Si es concerta l'especialitat d'**ergonomia i psicociologia aplicada**, el compromís del servei de prevenció aliè, d'identificar, avaluar i proposar les mesures correctores que siguin procedents, considerant per a això tots els riscos d'aquesta naturalesa existents en l'empresa.

#### **4.3.3. Acreditació i registre dels serveis de prevenció aliens**

Les entitats especialitzades que vulguin ser acreditades com a serveis de prevenció aliens han de formular la seva sol·licitud davant l'autoritat laboral competent del lloc on es trobin les seves instal·lacions principals, en la qual han de fer constar els punts següents (art. 23 RSP):

- Nom o denominació social, número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.
- Aspectes de l'activitat preventiva que vol efectuar, especificant els tipus d'activitat que té capacitat de desenvolupar.
- Àmbit territorial i d'activitat professional en què vol actuar, i previsió del nombre d'empreses i volum de treballadors en què té capacitat per a estendre la seva activitat preventiva, en funció dels recursos humans i materials previstos.
- Previsió de dotació de personal per a exercir l'activitat preventiva, degudament justificada, que ha de ser efectiva en el moment en què l'entitat comenci a prestar serveis, i amb indicació de la seva qualificació professional i dedicació, especificant el seu àmbit territorial de prestació de serveis.
- Identificació de les instal·lacions, dels mitjans instrumentals i de la seva respectiva ubicació.
- Compromís de tenir subscripta una pòlissa d'assegurança o garantia financera equivalent que cobreixi la seva responsabilitat, per una quantia mínima d'1.750.000 euros, efectiva en el moment en què l'entitat comenci a prestar serveis. L'import de la cobertura s'ha d'actualitzar anualment

en funció de l'evolució de l'índex de preus de consum, sense que aquesta quantia constitueixi el límit de la responsabilitat del servei.

- Els contractes o acords a establir, si s'escau, amb altres entitats per a la realització d'activitats que requereixin coneixements especials o instal·lacions de gran complexitat.

És competent per a conèixer de les sol·licituds d'acreditació formulades per les entitats especialitzades que vulguin actuar com a serveis de prevenció l'autoritat laboral de la comunitat autònoma on es trobin les instal·lacions principals del servei de prevenció. Aquesta mateixa autoritat laboral és competent per a conèixer, si s'escau, de la revocació de l'acreditació. L'acreditació **atorgada és única i té validesa en tot el territori espanyol** (art. 24 RSP).

Una vegada presentada la sol·licitud d'acreditació, el **procediment d'acreditació** del servei de prevenció aliè es regula en l'article 25 RSP:

- L'autoritat laboral ha de trametre una còpia de la sol·licitud a l'autoritat sanitària competent del lloc on es trobin les instal·lacions principals de l'entitat especialitzada, perquè aquesta informi l'autoritat laboral de la seva decisió sobre l'aprovació del projecte en relació amb els requisits de caràcter sanitari.
- L'autoritat laboral que instrueix el procediment ha de sol·licitar informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes, sobre la suficiència dels mitjans materials i humans dels quals disposarà l'entitat sol·licitant, i s'ha de manifestar sobre la procedència o improcedència de l'acreditació.
- L'autoritat laboral competent ha de sol·licitar l'informe preceptiu de totes les comunitats autònomes en les quals l'entitat hagi indicat que vol dur a terme la seva activitat. L'autoritat sanitària competent ha de fer el mateix respecte de les autoritats sanitàries afectades i en relació amb la comprovació del compliment dels requisits sanitaris. L'informe de les autoritats laborals afectades ha de versar sobre la suficiència dels mitjans materials i humans dels quals disposarà l'entitat sol·licitant i s'ha de manifestar sobre la procedència o improcedència de l'acreditació.
- A la vista de la decisió de l'autoritat sanitària i dels informes emesos, l'autoritat laboral ha de dictar i notificar la resolució en el termini de tres mesos, comptats des de l'entrada de la sol·licitud en el registre de l'òrgan administratiu competent per a resoldre, que acrediti l'entitat o denegui la sol·licitud formulada.
- Les entitats acreditades com a serveis de prevenció aliens s'han d'inscriure en el registre d'entitats especialitzades existent en l'òrgan competent de la

comunitat autònoma que va resoldre la concessió de la seva acreditació (art. 28 RSP).

Un cop acreditades com a serveis de prevenció aliens, les entitats especialitzades han de mantenir, en tot moment, els requisits necessaris per a actuar com a serveis de prevenció establerts reglamentàriament. Amb la finalitat de garantir el compliment d'aquesta obligació, les entitats especialitzades han de comunicar a l'autoritat laboral competent qualsevol variació que afecti aquests requisits de funcionament (art. 26 RSP).

Les autoritats laboral i sanitària poden verificar, en l'àmbit de les seves competències, el compliment dels requisits exigibles per al desenvolupament de les activitats del servei, i han de comunicar a l'autoritat laboral que va concedir l'acreditació les deficiències detectades amb motiu d'aquestes verificacions.

Si com a resultat de les comprovacions efectuades, l'autoritat laboral que va concedir l'acreditació comprova l'incompliment dels requisits necessaris per a desenvolupar l'activitat de servei de prevenció aliè, pot **revocar totalment o parcialment l'acreditació** atorgada conforme al procediment que s'estableix en l'article 27 RSP.

De la mateixa manera, l'acreditació pot ser revocada per l'autoritat laboral competent, com a conseqüència de sanció per infracció greu o molt greu de les entitats especialitzades que actuen com a serveis de prevenció aliens, d'acord amb el que disposa l'article 40.2 LISOS. En aquest cas, el procediment de revocació s'inicia en virtut de la resolució administrativa ferma que aprecii l'existència d'infracció greu o molt greu.

#### **4.4. Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social i els serveis de prevenció aliens**

D'acord amb el que disposa l'article 32 LPRL, las mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social no poden dur a terme directament les funcions corresponents als serveis de prevenció aliens. Això sense perjudici que puguin participar amb càrrec al seu patrimoni històric en les societats mercantils de prevenció constituïdes a aquest únic fi, en els termes i condicions que s'estableixin en la normativa d'aplicació.

Per tant, **les mútues d'accidents de treball en cap cas poden exercir funcions pròpies dels serveis de prevenció aliens**. Això no impedeix que puguin ser participants o propietàries de les denominades *societats de prevenció*, entitats mercantils independents de les mútues, amb organització pròpia i específica.

Les societats de prevenció de les mútues són autèntics serveis de prevenció aliens, subjectes a les mateixes condicions i requeriments d'acreditació i revocació que qualsevol servei de prevenció aliè.



## 5. Auditoria de la prevenció de riscos laborals

L'auditoria és un **instrument de gestió** que persegueix reflectir la imatge fidel del sistema de prevenció de riscos laborals de l'empresa, valorant la seva eficàcia i detectant les deficiències que puguin donar lloc a incompliments de la normativa vigent per permetre l'adopció de decisions dirigides al seu perfeccionament i millora (art. 30.1 RSP).

### 5.1. L'auditoria obligatòria de la prevenció de riscos laborals

D'acord amb l'article 30.6 LPRL, l'empresari que no hagi concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa ha de sotmetre el seu sistema de prevenció de riscos laborals al control d'una auditoria o una avaluació externa, en els termes que s'estableixen en el capítol V RSP.

L'empresari que no hagi escollit com a model organitzatiu de la prevenció el concert amb un servei de prevenció aliè ha de sotmetre el seu sistema de prevenció de riscos laborals al control d'una auditoria externa.

Les auditories o avaluacions externes són **obligatòries** per a l'empresari en els supòsits següents (art. 29 RSP):

- Quan l'empresa no hagi concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada. D'aquesta manera, és preceptiu sotmetre el model de prevenció de riscos laborals a una auditoria quan l'organització preventiva s'hagi implementat per mitjà de recursos propis (assumpció de l'empresari, designació de treballadors, servei de prevenció propi o mancomunat).
- Quan les empreses duguin a terme les activitats preventives amb recursos propis i aliens. L'objecte d'aquesta auditoria és verificar la integració de la prevenció en el sistema general de gestió de l'empresa, tenint en compte la incidència en aquest sistema de la seva forma mixta d'organització, i la manera en què estan coordinats els recursos propis i aliens en el marc del pla de prevenció de riscos laborals. En aquests supòsits, l'auditoria s'ha de centrar en les activitats assumides amb recursos propis per l'empresa.

Sempre que en el model organitzatiu preventiu d'una empresa concorrin recursos propis amb aliens, l'empresa està subjecta de manera obligatòria a una auditoria de prevenció de riscos laborals.

Com a excepció al previst anteriorment, **queden excloses de l'obligació d'auditoria** les empreses en les quals concorrin totes i cadascuna d'aquestes circumstàncies (art. 29.3 RSP):

- Empreses de fins a 50 treballadors.
- Activitat no inclosa en l'annex I RSP.
- Que l'eficàcia del seu sistema preventiu resulti evident sense necessitat de recórrer a una auditoria pel limitat nombre de treballadors i l'escassa complexitat de les activitats preventives.
- Que empenin i remetin a l'autoritat laboral una notificació sobre la concurrència de les condicions que no fan necessari recórrer a l'auditoria. El model d'aquesta notificació es troba recollit en l'annex II RSP.

Fins i tot concurrent totes aquestes circumstàncies, l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i, si s'escau, dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes, pot demanar la realització d'una auditoria a les empreses que en principi no hi queden obligades, basant-se en les dades de sinistralitat de l'empresa o del sector, en informacions, o en altres circumstàncies que posin de manifest la perillositat de les activitats desenvolupades o la inadequació del sistema de prevenció (art. 29.4 RSP).

#### **Caràcter voluntari**

Fora dels supòsits en què resultin obligatòries, qualsevol empresa pot sotmetre amb caràcter voluntari el seu sistema de prevenció al control d'una auditoria o avaluació externa per a permetre l'adopció de decisions dirigides al seu perfeccionament i millora (art. 33 bis RSP).

## **5.2. Les entitats d'auditoria**

L'auditoria de prevenció de riscos laborals l'han d'efectuar persones físiques o jurídiques que tinguin un coneixement suficient de les matèries i aspectes tècnics objecte d'aquesta, i que disposin dels mitjans adequats per a això (art. 32.1 RSP). Amb la finalitat de verificar aquests aspectes, les persones o entitats especialitzades que volen dur a terme l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció han de tenir l'autorització de l'autoritat laboral competent del lloc on es trobin les seves instal·lacions principals, amb la sol·licitud prèvia davant d'aquesta, en la qual s'han de fer constar les previsions següents (art. 33 RSP):

- Nom o denominació social, número d'identificació fiscal i compte de cotització a la Seguretat Social.
- Àmbit territorial i d'activitat professional en què vol actuar, i previsió del nombre d'empreses i volum de treballadors en què té capacitat per a esten-

dre la seva activitat auditora, en funció dels recursos humans i materials previstos.

- Previsió de dotació de personal per a exercir l'activitat d'auditoria, degudament justificada, que ha de ser efectiva en el moment en què l'entitat comenci a prestar serveis, i amb indicació de la seva qualificació professional i dedicació, especificant el seu àmbit territorial de prestació de serveis.
- Identificació de les instal·lacions, dels mitjans instrumentals i de la seva respectiva ubicació.
- Els contractes o acords a establir, si s'escau, amb altres entitats per a la realització d'activitats que requereixin coneixements especials o instal·lacions de gran complexitat.

L'autoritat laboral previs els informes que consideri oportuns, ha de dictar resolució que autoritzi o denegui la sol·licitud formulada en el termini de tres mesos, comptats des de l'entrada de la sol·licitud al registre de l'òrgan administratiu competent. Transcorregut aquest termini sense que hagi recaigut resolució expressa, la sol·licitud es pot entendre desestimada.

Un cop obtinguda l'autorització, el règim de manteniment d'aquesta, la verificació de les condicions de concessió, i la seva eventual extinció, es regeixen per les disposicions que resulten aplicables als serveis de prevenció aliens (vegeu l'epígraf 4.3.3).

Les auditories de prevenció de riscos laborals no poden mantenir cap tipus de **vinculació comercial**, financera o d'una altra classe amb les empreses auditades, diferents de les pròpies de la seva actuació com a auditors, que en puguin afectar la independència o influir en el resultat de les seves activitats. A més, les entitats auditores no poden realitzar per a la mateixa o diferent empresa activitats de coordinació d'activitats preventives, ni activitats en qualitat d'entitat especialitzada per a actuar com a servei de prevenció, ni mantenir amb aquestes últimes vinculacions comercials o financeres.

### **Excepcions**

Per tant, no és possible que hi hagi cap tipus de vinculació entre les entitats auditores de prevenció de riscos laborals i els serveis de prevenció aliens. S'exceptuen d'aquesta prohibició general dues situacions que estan recollides reglamentàriament (art. 32.2 RSP):

- El concert de la persona o entitat auditora amb un o més serveis de prevenció aliens per a la realització d'activitats preventives en la seva pròpia empresa.
- El contracte per a realitzar l'auditoria del sistema de prevenció d'un empresari dedicat a l'activitat de servei de prevenció aliè.

### 5.3. Abast i contingut de l'auditoria

L'auditoria ha de dur a terme una anàlisi sistemàtica, documentada i objectiva del sistema de prevenció, que ha d'incloure els **elements** següents (art. 30.2 RSP):

- Comprovar com s'ha dut a terme l'avaluació inicial i periòdica dels riscos, analitzar-ne els resultats i verificar-los en cas de dubte.
- Comprovar que el tipus i planificació de les activitats preventives s'ajusta al que disposa la normativa general, i la normativa sobre riscos específics que sigui aplicable, tenint en compte els resultats de l'avaluació.
- Analitzar l'adequació entre els procediments i mitjans requerits per a realitzar les activitats preventives necessàries i els recursos de què disposa l'empresari, propis o concertats, tenint en compte, a més, la manera en què estan organitzats o coordinats, si s'escau.
- Valorar la integració de la prevenció en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, mitjançant la implantació i aplicació del Pla de prevenció de riscos laborals.
- Valorar l'eficàcia del sistema de prevenció per a prevenir, identificar, avaluar, corregir i controlar els riscos laborals en totes les fases d'activitat de l'empresa.
- Ponderar el grau d'integració de la prevenció en la direcció de l'empresa, en els canvis d'equips, productes i organització de l'empresa, en el manteniment d'instal·lacions o equips i en la supervisió d'activitats potencialment perilloses, entre altres aspectes.

L'auditoria s'ha de fer d'acord amb les normes tècniques establertes i tenint en compte la informació rebuda dels treballadors, els quals l'empresari ha de consultar, permetent la seva participació en la realització de l'auditoria (arts. 18.2 LPRL i 30.5 RSP). Sigui quin sigui el procediment utilitzat, la **metodologia d'auditoria** ha d'incloure com a mínim (art. 30.3 RSP):

- Una anàlisi de la documentació relativa al Pla de prevenció de riscos laborals, a l'avaluació de riscos, a la planificació de l'activitat preventiva i tota altra informació sobre l'organització i activitats de l'empresa que sigui necessària per a l'exercici de l'activitat auditora.
- Una anàlisi de camp dirigida a verificar que la documentació preventiva reflecteix amb exactitud i precisió la realitat de l'empresa. Aquesta anàlisi,

que es pot fer aplicant tècniques de mostreig quan sigui necessari, inclou la visita als llocs de treball.

- Una avaluació de l'adequació del sistema de prevenció de l'empresa a la normativa de prevenció de riscos laborals.
- Unes conclusions sobre l'eficàcia del sistema de prevenció de riscos laborals de l'empresa.

#### **5.4. Periodicitat de l'auditoria**

La primera auditoria del sistema de prevenció de l'empresa s'ha de dur a terme dins dels dotze mesos següents al moment en què es disposi de la planificació de l'activitat preventiva. L'auditoria s'ha de repetir cada quatre anys, excepte quan es realitzin activitats incloses en l'annex I RSP, en què el termini és de dos anys.

Els terminis de revisió s'amplien en dos anys en els supòsits en què la modalitat d'organització preventiva de l'empresa hagi estat acordada amb la representació especialitzada dels treballadors en l'empresa. Per tant, en aquest supòsit, el termini d'auditoria passa de quatre a sis anys, i en les empreses de l'annex I RSP, de dos a quatre anys.

##### **Pacte de modalitat d'organització preventiva**

El pacte de modalitat d'organització preventiva pot fer referència tant a l'elecció del sistema d'organització considerat en si mateix (assumpció per l'empresari, designació de treballadors, servei de prevenció propi, aliè o mancomunat) com a l'abast d'aquest model organitzatiu (per exemple, especialitats assumides pel servei de prevenció propi o concertades amb el servei de prevenció aliè).

A més de quan han transcorregut els terminis assenyalats, l'auditoria s'ha de repetir quan així ho requereixi l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i, si s'escau, dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes, a la vista de les dades de sinistralitat o d'altres circumstàncies que posin de manifest la necessitat de revisar els resultats de l'última auditoria (art. 30.4 RSP).

#### **5.5. L'informe d'auditoria**

Els resultats de l'auditoria han de quedar reflectits en un informe que l'empresa auditada ha de mantenir a disposició de l'autoritat laboral competent i dels representants dels treballadors (art. 31 RSP).

L'informe d'auditoria ha de tenir els **continguts** següents:

- Identificació de la persona o entitat auditora i de l'equip auditor.

- Identificació de l'empresa auditada.
- Objecte i abast de l'auditoria.
- Data d'emissió de l'informe d'auditoria.
- Documentació que ha servit de base a l'auditoria, inclosa la informació rebuda dels representants dels treballadors, que s'ha d'incorporar a l'informe.
- Descripció sintetitzada de la metodologia emprada per a realitzar l'auditoria i, si s'escau, identificació de les normes tècniques utilitzades.
- Descripció dels diferents elements auditats i resultat de l'auditoria en relació amb cadascun d'aquests.
- Conclusions sobre l'eficàcia del sistema de prevenció i sobre el compliment per l'empresari de les obligacions que estableix la normativa de prevenció de riscos laborals.
- Signatura del responsable de la persona o entitat auditora.

El contingut de l'informe d'auditoria ha de reflectir fidelment la realitat verificada en l'empresa. A la vista de l'informe, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per a esmenar les deficiències que els resultats de l'auditoria hagin posat de manifest i que representin incompliments de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

## 6. Els recursos preventius

La presència del recurs preventiu al centre de treball és una mesura preventiva complementària que té com a finalitat vigilar el compliment de les activitats preventives en determinades situacions especialment perilloses.

La Llei 54/2003, per la qual es modifica el marc normatiu de la prevenció de riscos laborals, introdueix una nova figura en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals mitjançant l'aprovació de l'article 32 bis LPRL: el recurs preventiu. Aquesta figura preventiva es desenvolupa posteriorment en el Reial decret 604/2006, de 19 de maig, pel qual es modifica el Reial decret 39/1997 sobre serveis de prevenció, introduint en aquesta última norma l'article 22 bis. D'acord amb aquests preceptes, la **presència al centre de treball dels recursos preventius**, sigui quina sigui la modalitat d'organització d'aquests recursos, és **necessària** en els **supòsits** següents:

a) Quan els **riscos es puguin veure agreujats o modificats en el desenvolupament del procés o l'activitat per la concurrència d'operacions diverses** que es duen a terme successivament o simultàniament i que facin necessari el control de l'aplicació correcta dels mètodes de treball. L'avaluació de riscos laborals ha de tenir en compte aquest fet, i identificar els riscos que es puguin veure agreujats o modificats per la concurrència d'operacions successives o simultànies. Per la seva banda, la planificació de l'activitat preventiva ha de determinar la manera de dur a terme la presència dels recursos preventius en aquestes circumstàncies.

### **El sector de la construcció**

Aquesta situació és típica en sectors com el de la construcció, en què intervenen simultàniament treballadors de diverses empreses que duen a terme operacions diverses que, concorrent al mateix centre de treball, incideixen les unes en les altres, la qual cosa genera nous riscos o agreuja els existents. En el sector de la construcció, d'acord amb la DA 14a. LPRL, la presència de recursos preventius és preceptiva per a cada contractista, i té com a objecte vigilar el compliment de les mesures incloses en el pla de seguretat i salut en el treball i comprovar l'eficàcia d'aquestes.

b) Quan es duguin a terme **activitats o processos que reglamentàriament es consideren perillosos** o amb riscos especials. L'avaluació de riscos ha d'identificar les feines o tasques integrants del lloc de treball lligades a les activitats o els processos perillosos o amb riscos especials, i la planificació de l'activitat preventiva ha d'assenyalar la manera de dur a terme la presència dels recursos preventius.

Aquestes activitats i processos especialment perillosos es recullen en l'article 22 bis RSP, i són els següents:

- Feines amb riscos especialment greus de caiguda des d'altura, per les particulars característiques de l'activitat exercida, els procediments aplicats, o l'entorn del lloc de treball.
- Feines amb risc de soterrament o enfonsament.
- Activitats en què s'utilitzin màquines que no disposin de marcatge CE de conformitat perquè la seva data de comercialització sigui anterior a l'exigència d'aquesta declaració amb caràcter obligatori, que siguin del mateix tipus que aquelles per a les quals la normativa sobre comercialització de màquines requereix la intervenció d'un organisme notificat en el procediment de certificació, quan la protecció del treballador no estigui prou garantida tot i haver-se adoptat les mesures reglamentàries d'aplicació.
- Feines en espais confinats. A aquests efectes, s'entén per *espai confinat* el recinte amb obertures limitades d'entrada i sortida i ventilació natural desfavorable, en què es poden acumular contaminants tòxics o inflamables o pot haver-hi una atmosfera deficient en oxigen, i que no està concebut per a la seva ocupació continuada pels treballadors.
- Feines amb risc d'ofegament per immersió.

c) Quan la necessitat d'aquesta presència sigui **requerida per la Inspecció de Treball i Seguretat Social**, si les circumstàncies del cas ho exigeixen a causa de les condicions de treball detectades. En aquests supòsits, sense perjudici del compliment del requeriment efectuat per la Inspecció de Treball i Seguretat Social, l'empresari ha de revisar immediatament l'avaluació de riscos laborals quan aquesta no tingui en compte les situacions de risc detectades, i també modificar la planificació de l'activitat preventiva quan aquesta no inclogui la necessitat de la presència dels recursos preventius.

En totes aquestes situacions l'empresari ha de disposar necessàriament de la presència al centre de treball del denominat *recurs preventiu*. **S'entén per recurs preventiu:**

- Un o diversos treballadors designats de l'empresa.
- Un o diversos membres del servei de prevenció propi de l'empresa.
- Un o diversos membres dels serveis de prevenció aliens concertats per l'empresa.



Els recursos preventius han de tenir la capacitat suficient, disposar dels mitjans necessaris i ser suficients en nombre per a vigilar el compliment de les activitats preventives, i **han de restar al centre de treball durant el temps en què es mantingui la situació que en determini la presència.**

Juntament amb aquestes possibilitats, la llei habilita l'empresari perquè assigni la presència de manera expressa d'un o diversos treballadors de l'empresa que, sense formar part del servei de prevenció propi ni ser treballadors designats, reuneixin els coneixements, la qualificació i l'experiència necessaris en les activitats per a l'execució de les quals es necessiten. En aquest supòsit, aquests treballadors han de tenir una formació preventiva adequada i suficient, i que com a mínim sigui equivalent a la formació necessària per al compliment de les funcions del nivell bàsic en matèria de prevenció, d'acord amb el que disposa l'annex IV RSP.

**Pot ser recurs preventiu un o diversos treballadors designats per l'empresa, un o diversos membres del servei de prevenció propi o aliè, o qualsevol treballador de l'empresa amb la qualificació necessària.**

Quan hi hagi empreses concurrents al centre de treball que realitzin operacions concurrents, o activitats o processos perillosos o amb riscos especials, l'obligació de designar recursos preventius per a la seva presència al centre de treball recau sobre l'empresa o empreses que duguin a terme aquestes operacions o activitats, i en aquest cas i quan siguin diversos aquests recursos preventius, han de col·laborar entre elles i amb la resta dels recursos preventius i la persona o persones encarregades de la coordinació de les activitats preventives de l'empresari titular o principal del centre de treball.

El recurs preventiu, en l'àmbit de les seves **funcions de vigilància**, ha de:

- Fer les indicacions necessàries per al compliment correcte i immediat de les activitats preventives.
- Comunicar a l'empresari qualsevol incompliment de les activitats preventives perquè adopti les mesures necessàries.
- Posar en coneixement de l'empresari l'absència, insuficiència o falta d'adequació de les mesures preventives. En aquest cas, l'empresari ha d'adoptar de manera immediata les mesures necessàries per a corregir les deficiències, i ha de modificar la planificació de l'activitat preventiva i, si s'escau, de l'avaluació de riscos laborals.

## 7. Funcions i nivells de qualificació del personal especialitzat en matèria preventiva

El capítol VI RSP regula les capacitats o aptituds necessàries per al desenvolupament de l'activitat preventiva. La norma estructura tres nivells de formació que es vinculen a tres tipus de funcions preventives: nivell bàsic, intermedi i superior. Dins del nivell superior es diferencien quatre especialitats preventives: medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial, i ergonomia i psicopsicologia aplicada. El RSP (annexos IV, V i VI) estableix el contingut mínim que han de tenir els programes formatius destinats a la capacitat de les funcions de nivell bàsic, intermedi i superior.

### 7.1. Funcions de nivell bàsic

Integren el nivell bàsic de l'activitat preventiva les **funcions** següents (art. 35 RSP):

- Promoure els comportaments segurs i la utilització correcta dels equips de treball i protecció, i fomentar l'interès i cooperació dels treballadors en una acció preventiva integrada.
- Promoure, en particular, les actuacions preventives bàsiques, com ara l'ordre, la neteja, la senyalització i el manteniment general, i efectuar-ne el seguiment i control.
- Fer avaluacions elementals de riscos i, si s'escau, establir mesures preventives del mateix caràcter compatibles amb el seu grau de formació.
- Col·laborar en l'avaluació i el control dels riscos generals i específics de l'empresa fent visites a aquest efecte, atenent queixes i suggeriments, enregistrant dades i acomplint totes les funcions anàlogues que siguin necessàries.
- Actuar en cas d'emergència i primers auxilis gestionant-ne les primeres intervencions.
- Cooperar amb els serveis de prevenció, si s'escau.

Per a exercir les funcions de nivell bàsic cal que es tingui alguna de les qualificacions següents:

a) Posseir una formació mínima amb el contingut que especifica el programa a què es refereix l'annex IV RSP, i el desplegament del qual ha de tenir una durada no inferior a 50 hores, en el cas d'empreses que duguin a terme alguna de les activitats incloses en l'annex I, o de 30 hores en els altres casos.

Respectant aquests mínims, la negociació col·lectiva pot adaptar a cada sector productiu els continguts i la durada del programa formatiu requerit per al compliment de les funcions de nivell bàsic. És el cas del V Conveni col·lectiu del sector de la construcció (BOE, 15 de març de 2012), l'article 166 del qual determina que per a l'exercici de les funcions de nivell bàsic en el sector de la construcció cal cursar un programa formatiu amb una durada de 60 hores.

b) Posseir una formació professional o acadèmica que capaciti per a exercir responsabilitats professionals equivalents o similars a les que requereixen les activitats de nivell bàsic.

c) Acreditar una experiència no inferior a dos anys en una empresa, institució o administració pública que comporti l'execució de nivells professionals de responsabilitat equivalents o similars als que requereixen les activitats de nivell bàsic.

La formació mínima de nivell bàsic s'ha d'acreditar mitjançant una certificació de formació específica en matèria de prevenció de riscos laborals, emesa per un servei de prevenció o per una entitat pública o privada amb capacitat per a acomplir activitats formatives específiques en aquesta matèria.

## 7.2. Funcions de nivell intermedi

Les **funcions** corresponents al nivell intermedi són les següents (art. 36 RSP):

- Promoure, amb caràcter general, la prevenció en l'empresa i la seva integració en aquesta.
- Efectuar avaluacions de riscos, excepte les reservades específicament al nivell superior.
- Proposar mesures per al control i reducció dels riscos o plantejar la necessitat de recórrer al nivell superior, a la vista dels resultats de l'avaluació.
- Realitzar activitats d'informació i formació bàsica de treballadors.
- Vetllar pel compliment del programa de control i reducció de riscos i efectuar personalment les activitats de control de les condicions de treball que tingui assignades.
- Participar en la planificació de l'activitat preventiva i dirigir les actuacions que calgui desplegar en casos d'emergència i primers auxilis.

- Col·laborar amb els serveis de prevenció, si s'escau.
- Qualsevol altra funció assignada com a auxiliar, complementària o de col·laboració del nivell superior.

Per a exercir les funcions de nivell intermedi cal tenir una formació mínima amb el contingut que especifica el programa a què es refereix l'annex V RSP, i el desplegament del qual ha de tenir una durada no inferior a 300 hores. En l'actualitat, l'habilitació per a exercir funcions de nivell intermedi requereix cursar un cicle de grau superior de formació professional que porti a l'obtenció del títol de tècnic superior en Prevenció de Riscos Professionals.

### 7.3. Funcions de nivell superior

Les **funcions** corresponents al nivell superior són les següents (art. 37 RSP):

- Les funcions assenyalades per al nivell intermedi.
- La realització d'aquelles avaluacions de riscos en què s'exigeixi l'establiment d'una estratègia de mesurament per a assegurar que els resultats obtinguts caracteritzen efectivament la situació que es valora, o una interpretació o aplicació no mecànica dels criteris d'avaluació.
- La formació i informació de caràcter general, a tots els nivells, i en les matèries pròpies de la seva àrea d'especialització.
- La planificació de l'acció preventiva que cal desenvolupar en les situacions en què el control o reducció dels riscos comporti efectuar activitats diferents, que impliquin la intervenció de diferents especialistes.
- La vigilància i control de la salut dels treballadors.

Per a exercir las funcionis de nivell superior cal tenir una titulació universitària oficial i una formació mínima acreditada per una universitat amb el contingut especificat en el programa a què es refereix l'annex VI RSP, el desenvolupament del qual ha de tenir una durada no inferior a 600 hores.

#### **Quatre especialitats preventives**

Dins del nivell superior es diferencien quatre especialitats preventives: medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial, i ergonomia i psicopsicologia aplicada. Les denominades *especialitats tècniques* (seguretat en el treball, higiene industrial, i ergonomia i psicopsicologia aplicada) es regeixen pels requisits establerts en el RSP: titulació universitària i formació acreditada per una universitat amb el contingut de l'annex VI RSP. L'especialitat d'àmbit sanitari, medicina del treball, es regula d'acord amb la normativa sanitària vigent (Reial decret 183/2008, de 8 de febrer, pel qual es determinen i classifiquen les especialitats en ciències de la salut i es desenvolupen determinats aspectes del sistema de formació sanitària especialitzada).

## Resum

En el mòdul s'han analitzat els diversos mecanismes que té l'empresari per a poder organitzar la prevenció d'acord amb el que es disposa a l'LPRL i a l'RSP. Amb aquesta finalitat, s'han estudiat els diferents models d'organització de la prevenció configurats legalment: assumpció pròpia per l'empresari, designació de treballadors i serveis de prevenció. Dins d'aquests últims, s'ha efectuat un examen detallat del servei de prevenció aliè, que es configura com a l'entitat preventiva especialitzada, escollida a la pràctica per la major part de les empreses per a complir amb la seva obligació d'organitzar la prevenció de riscos laborals.

Un cop analitzats els diferents models organitzatius, s'ha examinat la regulació legal del sistema d'auditoria en prevenció de riscos laborals, que té com a finalitat principal verificar la implantació i funcionament real dels models d'organització preventiva quan són desenvolupats per l'empresa a través de mitjans propis.

Després de conèixer els sistemes d'auditoria s'ha estudiat la figura del recurs preventiu. Com hem vist, la presència d'aquesta figura en el procés productiu de l'empresa resulta obligatòria en gran nombre de supòsits de particular perillositat, que la normativa ha recollit de forma expressa.

Finalment, el mòdul conclou fent una anàlisi dels diferents nivells de qualificació formativa que la normativa recull en matèria de prevenció de riscos laborals: nivell bàsic, intermedi i superior, associant-se a cadascun d'ells unes funcions específiques en matèria de seguretat i salut laboral.



## Bibliografia

**Alfonso Mellado, C. L.; Salcedo Beltrán, C.; Rosat Anced, I.** (coordinadors) (2012). *Prevenció de riscos laborals. Instruments d'aplicació* (3a. edició). València: Tirant lo Blanch.

**Cardona Llorens, A.; García González, G.** (coordinadors) (2013). *Casos pràctics per a tècnics de prevenció de riscos laborals*. València: Tirant lo Blanch.

**García González, G.** (coord.) (2008). *Curs bàsic de prevenció de riscos laborals*. Madrid: Dykinson.

**Garrigues Giménez, A.** (dir.) (2009). *Dret de la prevenció de riscos laborals*. Albacete: Bomarzo.

**López Gandia, J.; Blasco Lahoz, J. F.** (2014). *Curs bàsic de prevenció de riscos laborals* (15a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

**Sala Franco, T.** (2014). *Dret de la prevenció de riscos laborals* (9a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

