

---

# La organización de la prevención de riesgos laborales

---

PID\_00267067

Carmen Soler Pagán

---

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 4 horas

---



**Carmen Soler Pagán**

El encargo y la creación de este recurso de aprendizaje UOC han sido coordinados por la profesora: Mar Sabadell i Bosch (2019)

Primera edición: septiembre 2019  
© Carmen Soler Pagán  
Todos los derechos reservados  
© de esta edición, FUOC, 2019  
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona  
Realización editorial: FUOC

*Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea este eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares de los derechos.*

# Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>7</b>
<b>1. La organización de la seguridad y la salud.....</b>	<b>9</b>
1.1. La Administración pública .....	9
1.2. Principales organismos .....	10
1.2.1. Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral .....	11
1.2.2. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	12
1.2.3. Otros organismos .....	12
1.3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social .....	13
<b>2. La integración de la prevención en el ámbito de la empresa. ....</b>	<b>15</b>
<b>3. Modalidades de organización de la prevención.....</b>	<b>18</b>
3.1. Asunción personal por parte el empresario .....	18
3.2. Designación de trabajadores .....	18
3.3. Recurrir a los servicios de prevención de riesgos laborales .....	20
3.3.1. Los servicios de prevención propios (SPP) .....	22
3.3.2. Los servicios de prevención mancomunados (SPM) .....	23
3.3.3. Los servicios de prevención ajenos (SPA) .....	24
<b>4. Servicios de prevención ajenos.....</b>	<b>26</b>
4.1. Naturaleza y funciones .....	26
4.2. La acreditación de los SPA .....	28
4.2.1. Solicitud de acreditación .....	28
4.2.2. Competencia y procedimiento .....	29
4.2.3. Verificaciones y revocación .....	31
4.3. El concierto de la actividad preventiva .....	31
4.4. Especial referencia a las sociedades de prevención .....	33
<b>5. Funciones y niveles de cualificación del personal especializado en materia preventiva.....</b>	<b>34</b>
5.1. Funciones de nivel básico .....	34
5.2. Funciones de nivel intermedio .....	35
5.3. Funciones de nivel superior .....	36
<b>6. La presencia del recurso preventivo en la empresa.....</b>	<b>38</b>
<b>7. La auditoría de prevención de riesgos laborales.....</b>	<b>41</b>

7.1. La auditoría obligatoria de prevención de riesgos laborales .....	41
7.2. Las entidades de auditoría .....	42
7.3. Alcance y contenido de la auditoría .....	44
7.4. Periodicidad de la auditoría .....	45
7.5. El informe de la auditoría .....	46
<b>Resumen</b> .....	48
<b>Bibliografía</b> .....	49
<b>Anexo</b> .....	50

## Introducción

Este módulo nos acerca a una panorámica general de la organización de la seguridad y la salud. En una primera parte, se analizan los diferentes **organismos administrativos** que intervienen en materia de prevención de riesgos laborales y se destaca singularmente el papel que ejerce la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La segunda parte introduce al estudiante en la organización de la **prevención en la empresa**, y presta especial atención a las diferentes opciones de las que dispone el empresario para organizar la prevención de acuerdo con lo que establecen la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) y el Reglamento de los servicios de prevención (RSP). Estas opciones se pueden clasificar en dos grandes categorías:

- la asunción de la prevención con medios propios empresariales y
- la contratación de las actividades preventivas a entidades especializadas.

Cada una de estas modalidades organizativas presenta unas características propias y un régimen jurídico singular, lo cual hace necesario el estudio detallado de cada una de las mismas.

A continuación, merece especial atención el servicio de prevención ajeno, entidad preventiva especializada, que es la elegida por la mayor parte de las empresas para cumplir con su obligación de organizar la prevención de riesgos laborales.

Asimismo, se realiza un análisis detallado de los diferentes niveles de **cualificación formativa** que la normativa incluye en materia de prevención de riesgos laborales: nivel básico, intermedio y superior. Cada uno de estos niveles de cualificación tiene atribuido un contenido formativo mínimo, y a cada uno de ellos se asocian unas funciones específicas en materia de seguridad y salud laboral.

Adicionalmente, se examina el concepto, las características y el régimen jurídico del **recurso preventivo**, figura introducida por la Ley 54/2003, y cuya presencia en el proceso productivo de la empresa se hace obligada en gran número de supuestos que la normativa ha incluido de manera expresa. La finalidad del recurso preventivo no es otra que contribuir a integrar la prevención en el ámbito interno de la empresa, y dotarla, de esta manera, de personal que indirectamente se dedique, en determinadas actividades y procesos, a velar por la seguridad y la salud en el trabajo.

El módulo finaliza con el análisis de la regulación legal del sistema de auditoría en prevención de **riesgos laborales**, que tiene como finalidad principal verificar la implantación y el funcionamiento real de los modelos de organización preventiva cuando son desarrollados por la empresa mediante medios propios.

## Objetivos

Después de trabajar el presente módulo, el estudiante será capaz de:

- 1.** Familiarizarse con los diferentes organismos administrativos que intervienen en materia de prevención de riesgos laborales, y con las principales funciones que llevan a cabo en este ámbito.
- 2.** Comprender las diferentes modalidades organizativas que prevé nuestro ordenamiento jurídico en materia de prevención de riesgos laborales.
- 3.** Identificar las limitaciones de los diferentes sistemas preventivos.
- 4.** Conocer los requisitos necesarios para la acreditación y el funcionamiento de los servicios de prevención ajenos.
- 5.** Conocer los diferentes niveles formativos en materia de prevención de riesgos laborales, así como las funciones preventivas atribuidas normativamente a cada uno de ellos.
- 6.** Entender el alcance y significado de la figura del recurso preventivo, su régimen jurídico y su finalidad.
- 7.** Tener una visión detallada del concepto y la regulación legal de la auditoría en prevención de riesgos laborales.





# 1. La organización de la seguridad y la salud

## 1.1. La Administración pública

El artículo 5 de la LPRL configura la política en materia de prevención de riesgos laborales como el conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la **mejora de las condiciones de trabajo**, con el fin de elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, que se desarrollan mediante la coordinación, cooperación y asistencia de las diferentes administraciones públicas competentes en materia preventiva. Para lograr este objetivo, las administraciones públicas tienen que cumplir lo siguiente:

- Promover la mejora de la **educación en materia preventiva** en los diferentes niveles de enseñanza y, de manera especial, en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, y la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.
- Fomentar actividades en vista de la mejora de las **condiciones de seguridad** y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o el fomento de nuevas formas de protección, y la promoción de estructuras eficaces de prevención.
- Promover la efectividad del **principio de igualdad entre mujeres y hombres**, considerando las variables relacionadas con el género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio y la investigación en materia de prevención de riesgos laborales, para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al género de los trabajadores.
- Fomentar la **integración eficaz de la prevención** de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa, teniendo en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas.

El artículo 7 de la LPRL atribuye una serie de funciones en prevención de riesgos laborales a las administraciones públicas competentes en materia laboral:

- Promocionar la prevención y el asesoramiento que tienen que llevar a cabo los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y la cooperación técnicas, la información, la divulgación, la formación y la investigación en materia preventiva, y el seguimiento de las actuaciones

preventivas que se realicen en las empresas para lograr los objetivos que prevé la LPRL.

- Velar por el desempeño de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, tienen que prestar el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el cumplimiento mejor de esta normativa y desarrollar programas específicos dirigidos a lograr una mejor eficacia en el control.
- Sancionar el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en que incurran los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la LPRL, y en los términos establecidos legalmente.

En relación con los aspectos que señala el capítulo IV del título I de la Ley 14/1986, general de sanidad, el artículo 10 de la LPRL establece que corresponde a las administraciones públicas competentes en materia sanitaria todo aquello relativo a la salud laboral y en particular:

- Establecer medios adecuados para la evaluación y el control de las actuaciones de carácter sanitario que realicen en las empresas los servicios de prevención actuantes. Para ello tienen que determinar las pautas y los protocolos de actuación a los que se deben someter los servicios mencionados, una vez escuchadas las sociedades científicas.
- Implantar sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, y la realización de estudios epidemiológicos que permitan identificar y prevenir las patologías que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- Supervisar la formación en materia de prevención y promoción de la salud laboral que tenga que recibir el personal sanitario que actúa en los servicios de prevención autorizados.
- Elaborar y divulgar estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

## **1.2. Principales organismos**

Para aplicar y desarrollar el conjunto de normas que constituyen el entramado jurídico en materia de prevención de riesgos laborales, nuestro ordenamiento jurídico configura una serie de organismos e instituciones con varias finalidades: vigilar el cumplimiento de las normas, sancionar, promover políticas públicas preventivas y formar, entre otras muchas.

### 1.2.1. Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral

El Instituto tiene más de cuarenta años de historia, conocido inicialmente como Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pasó a denominarse Instituto de Salud y Bienestar en el Trabajo para pasar a denominarse Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante INSST), tras el Real decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en el que se encuadra este organismo.

El INSST es el órgano especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y el estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y la promoción y el apoyo a la mejora de estas condiciones.

Este organismo está adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social y tiene funciones de carácter científico y técnico. En concreto, el artículo 8 de la LPRL le atribuye las funciones siguientes:

- Dar **asesoramiento técnico** en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización.
- Promocionar y realizar actividades de **formación**, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la coordinación y colaboración adecuadas, si procede, con los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
- Proporcionar apoyo técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su **función de vigilancia y control**, y colaborar con ella.
- Colaborar con organismos internacionales y desarrollar programas de cooperación internacional en este ámbito, función en la que debe facilitar la participación de las comunidades autónomas.
- Velar por la coordinación, y apoyar el **intercambio de información y experiencias** entre las diferentes administraciones públicas y, especialmente, fomentar y apoyar la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por parte de las comunidades autónomas.
- Prestar, de acuerdo con las administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación. En relación con las instituciones de la Unión Europea, el INSST tiene que actuar como centro de referencia nacional, y debe garantizar la coordinación y

transmisión de la información que ha de facilitar a escala nacional, en particular con respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su red.

### 1.2.2. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), regulada en el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, lleva a cabo funciones de asesoramiento de las administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención.

La CNSST, tal como establece el artículo 13.2 de la LPRL, queda constituida por un representante de cada una de las comunidades autónomas y por el mismo número de miembros de la Administración general del Estado y, paritariamente con estos, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

**R. D. 1879/1996, de 2 de agosto**

Regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

Sus objetivos consisten en informar y formular propuestas en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control, específicamente en lo referente a los aspectos siguientes:

- criterios y programas generales de actuación,
- proyectos de disposiciones de carácter general,
- coordinación de las actuaciones llevadas a cabo por las administraciones públicas competentes en materia laboral y
- coordinación entre las administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

### 1.2.3. Otros organismos

Junto al INSST y la CNSST, hay otros organismos que tienen atribuidas funciones que, de forma directa o indirecta, inciden en materia de prevención de riesgos laborales. Son un ejemplo de ello los siguientes:

- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Es un órgano adscrito a la CNSST para la promoción de las condiciones de seguridad y salud, principalmente en el ámbito de la pequeña y mediana empresa.
- Órganos autonómicos especializados en materia preventiva. Prácticamente la totalidad de las comunidades autónomas han articulado los organismos especializados en prevención sobre la base de los antiguos gabinetes de seguridad e higiene en el trabajo, que les han sido transferidos.

- Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social son entidades colaboradoras de la Administración en la gestión de las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tienen atribuidas determinadas funciones preventivas en relación con sus empresas asociadas, en los términos que recoge el artículo 13 del R. D. 1993/1995, de 7 de diciembre, por el cual se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

### 1.3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Dentro de los organismos públicos con competencias en prevención de riesgos laborales, tiene especial relevancia la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que asume, como objetivo básico de su tarea, el **impulso al desempeño voluntario** de las obligaciones laborales y de seguridad social de empresas y trabajadores, para lo cual lleva a cabo tanto actuaciones preventivas como correctoras y sancionadoras.

Entre las funciones principales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia preventiva se pueden señalar las siguientes (art. 9 LPRL):

- Vigilar el desempeño de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tengan la calificación directa de normativa laboral, y proponer a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente cuando compruebe una infracción de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa vigente.
- Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones, la vigilancia de las cuales tiene encomendada.
- Elaborar los informes solicitados por los juzgados sociales en las demandas presentadas ante estos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en los que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, sobre las enfermedades profesionales en que concurren estas calificaciones y, en general, en los supuestos en que la autoridad laboral lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

#### Recordad

El Plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020 se publica por acuerdo el 6 de abril de 2018.

- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, según el parecer del inspector, se advierta la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social viene regulada en los siguientes documentos:

- Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable su siniestralidad.
- Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

## 2. La integración de la prevención en el ámbito de la empresa

La prevención de riesgos laborales, como conjunto de actividades o medidas adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, requiere una actuación empresarial que no se limite al mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado de deberes y obligaciones, sino que consiga la integración real y efectiva de la seguridad y la salud laboral en todos los ámbitos de la organización productiva.

Con este objeto, y en el marco del deber general de seguridad empresarial, el artículo 14.2 de la LPRL establece la **obligación de las empresas** de organizar la prevención de riesgos laborales, y para ello tienen que contar con medios humanos y materiales suficientes, en los términos establecidos por la LPRL y su normativa complementaria.

La organización de la actividad preventiva es siempre obligatoria para cualquier empresario que emplee a trabajadores por cuenta ajena.

En desarrollo de esta obligación, la LPRL, en su capítulo IV, bajo la rúbrica

«Servicios de prevención», regula las diferentes modalidades de organización de la prevención en el seno de las empresas, las cuales desarrolla el RSP (art. 10 y siguientes). Así, de acuerdo con lo que disponen las dos normas, nuestro ordenamiento jurídico incluye cuatro modalidades de organización de la prevención en las empresas:

- Designación de uno o varios trabajadores de la empresa para desarrollar funciones preventivas
- Asunción por parte del empresario de la actividad preventiva
- Constitución de un servicio de prevención propio o mancomunado en la empresa
- Recurso a uno o varios servicios de prevención ajenos

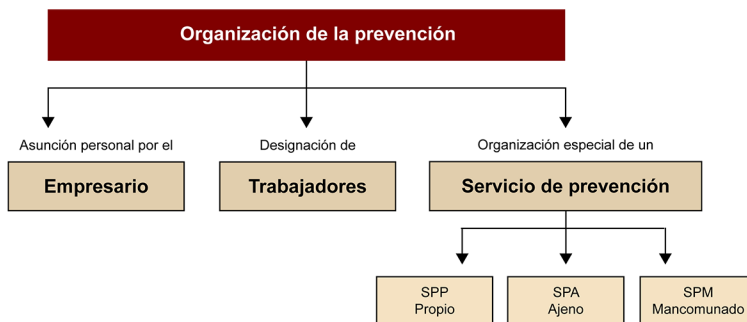
Estas modalidades de organización preventiva tienen carácter imperativo, por lo que la negociación colectiva no puede introducir nuevas modalidades, sin perjuicio de que por medio de instrumentos colectivos se implementen opciones a favor de una u otra modalidad, siempre que esto redunde en una mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

El empresario está obligado por la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales a articular la organización de la prevención en el ámbito de la empresa, y tiene que optar por alguna de las modalidades preventivas más arriba referidas y que se regulan en los artículos 30 a 32 de la LPRL y 10 a 21 del RSP.

La elección del sistema de organización de la prevención en el ámbito de la empresa **no queda siempre a la libre disposición del empresario**, puesto que hay determinados límites que tienen que ser respetados en función de la actividad empresarial y del número de trabajadores que tenga la empresa. De este modo, en ocasiones la ley no permite que el empresario pueda asumir personalmente la prevención (en las empresas de un determinado volumen de trabajadores o con actividades especialmente peligrosas), y en otros casos exige a la empresa la constitución de un servicio de prevención propio (en función de su elevado número de trabajadores y del tipo de actividad que desarrolle).

### Recordad

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario asumirá personalmente la actividad preventiva, designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de esta actividad, constituirá un servicio de prevención propio o mancomunado, o concertará este servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.



Además, la propia LPRL, en su artículo 31.1, incluye la preferencia del legislador por la designación de trabajadores como modalidad organizativa prioritaria, al determinar que el recurso a los servicios de prevención propios o ajenos a la empresa procederá cuando «la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la ejecución de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas». Según ha venido interpretando la doctrina, esto no impide que el empresario, aun teniendo trabajadores suficientes, opte por el servicio de prevención propio o ajeno como modalidad organizativa preventiva, dado que estos servicios se entienden como **modalidades preventivas superiores y más beneficiosas** para los trabajadores.

Junto con las limitaciones legales y reglamentarias establecidas en función del volumen de plantilla y del tipo de actividad que la empresa desarrolle, el empresario tiene que consultar con los representantes de los trabajadores el modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales que hay que implantar en el ámbito de la empresa. Esta obligación de consulta deriva del artículo 33.1.b de la LPRL y de los artículos 16.2 y 21.2 del RSP. La consulta con los representantes de los trabajadores del modelo de organización de la prevención en el ámbito de la empresa tiene carácter preceptivo, aunque no vincula



la decisión última del empresario. En el supuesto de que la empresa no cuente con representantes de los trabajadores, la consulta tendrá que ser efectuada a los propios trabajadores directamente.

### **3. Modalidades de organización de la prevención**

#### **3.1. Asunción personal por parte el empresario**

Entre las diferentes modalidades de gestión preventiva, el artículo 30.5 de la LPRL reconoce la posibilidad de asunción personal por parte del empresario, siempre que se trate de empresas de hasta diez trabajadores, siempre que su actividad se desarrolle de forma habitual en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta veinticinco trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.

Así, el artículo 11 del Reglamento de los servicios de prevención, modificado por el R. D. 337/2010, establece que 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 circunstancias recogidas en la modificación del R. D. 899/2015:

- Que se trate de una empresa de hasta diez trabajadores o que, tratándose de una empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo que establece el capítulo VI.

#### **3.2. Designación de trabajadores**

El artículo 30 de la LPRL y los artículos 12 y 13 del RSP establecen esta modalidad de organización preventiva, a la que el empresario puede recurrir siempre, salvo que resulte obligado por ley a constituir un servicio de prevención propio.

La designación de trabajadores tiene que entenderse tanto en el sentido de asignar funciones preventivas a un **trabajador ya existente en la plantilla**, como la posibilidad que tiene el empresario de **contratar a uno o varios trabajadores** para la ejecución de las funciones preventivas en el ámbito de la empresa.

La dedicación a funciones preventivas de los trabajadores designados puede ser a tiempo completo o parcial. Con el fin de dar cumplimiento a sus funciones preventivas, el empresario debe facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación, en los términos que establecen los artículos 18 y 23 de la LPRL.

Según el artículo 30.2 de la LPRL, los trabajadores designados deben tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos, y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma. En referencia a este punto, la disposición adicional 7.<sup>a</sup> del RSP faculta a la **negociación colectiva** para establecer criterios que determinen el número de trabajadores que debe designar el empresario para llevar a cabo las actividades de prevención, así como para concretar el tiempo y los medios de los que tengan que disponer los trabajadores designados para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma. Si no hubiese una disposición convencional que regulara esta materia, y ante el silencio legal en este punto, será el empresario el que tenga que determinar en cada supuesto concreto el número de trabajadores designados necesarios y los medios con los que tienen que contar en función de la actividad de la empresa, del volumen de plantilla y de otras circunstancias que puedan tener incidencia en materia de seguridad y salud laboral.

Respecto a la capacitación preventiva que deben tener los trabajadores designados, depende de las funciones que les sean atribuidas, según lo que se dispone en el capítulo VI del RSP: funciones de nivel básico, intermedio y superior (VI RSP, epígrafe 7).

Las actividades preventivas para cuya ejecución no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas por medio de uno o más servicios de prevención propios o ajenos. De este modo, es posible que en una empresa convivan como modalidad organizativa preventiva la designación de trabajadores con el recurso a un servicio de prevención ajeno para aquellas actividades que los trabajadores no hayan podido asumir. En este caso, los trabajadores designados deberán colaborar entre sí, así como con los servicios de prevención concertados por la empresa.

Teniendo en cuenta la singular relevancia de las funciones asignadas, y con el fin de garantizar la independencia e imparcialidad de los trabajadores designados, el artículo 30.4 de la LPRL determina que estas personas no podrán sufrir ningún **perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención** de los riesgos profesionales en la empresa. En el ejercicio de esta función, los trabajadores designados disfrutará, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a, b y c del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (TRLET).

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán escuchados, aparte de la persona interesada, el comité de empresa o los restantes delegados de personal.
- 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.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la finalización de su designación por razón de su actividad, sin perjuicio, por lo tanto, de que pueda ser sancionado por otros motivos ajenos a sus funciones preventivas. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Derecho de opción entre la readmisión y la indemnización en el caso de despidos declarados improcedentes. Si no se efectúa la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación.

#### Recordad

Como derivación lógica de estas garantías propias de los representantes de los trabajadores, se impone a los trabajadores designados la obligación de guardar secreto profesional, propio también de aquellos trabajadores que ejercen funciones representativas, sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

#### Recordad

Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.

### 3.3. Recurrir a los servicios de prevención de riesgos laborales

Según lo que dispone el artículo 31.1 de la LPRL, si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la ejecución de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, el empresario tendrá que recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que deberán colaborar cuando sea necesario.

#### En el anexo I...

se puede consultar un resumen sistemático de las normas relativas al desarrollo reglamentario de los servicios de prevención.

El servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas con objeto de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes, y a los órganos de representación especializados (art. 31.2 LPRL).

El servicio de prevención tiene carácter interdisciplinario, y debe contar con medios apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas que haya que desarrollar, en función de las circunstancias siguientes:

- Tamaño de la empresa.
- Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- Distribución de riesgos en la empresa.

Las funciones de los servicios de prevención se especifican en el artículo 31.3 de la LPRL y consisten en prestar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en materia preventiva y, en particular, en lo que respecta a los aspectos siguientes:

- Diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos preventivos que recoge el artículo 16 de la LPRL.
- Planificación de la actividad preventiva, determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores, en los términos que prevén los artículos 18 y 19 de la LPRL.
- Prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Hay tres tipos de servicios de prevención: los **propios**, los **mancomunados** y los **ajenos**. Cada uno de estos tipos de servicios de prevención, aun teniendo notas y características comunes, cuenta con especialidades propias en lo que respecta a su ocupación como modalidad organizativa, por lo que requieren un estudio específico y singular.

Servicios de prevención			
Modalidades	SPP	SPM	SPA
Características	Carácter multidisciplinar	Alta especialización	Aplicación exclusiva a tareas de prevención

### 3.3.1. Los servicios de prevención propios (SPP)

Tal como dispone el artículo 15 del RSP, el servicio de prevención propio constituye una unidad organizativa específica dentro de la empresa y tiene que incluir, como mínimo, dos de las especialidades o disciplinas preventivas de las incluidas en el artículo 34 del RSP (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía, y psicología aplicada).

Sus integrantes, **trabajadores de la empresa**, tienen que dedicar de manera exclusiva su actividad a la finalidad de este servicio, y deben tener la capacitación requerida para las funciones que hayan de llevarse a cabo en los términos que establece el capítulo VI del RSP. Si se asumiera la especialidad de medicina del trabajo, los servicios sanitarios tienen que ser objeto de aprobación y registro previo por parte de la autoridad sanitaria.

Si la empresa contara con un servicio de prevención propio como modalidad organizativa, las actividades preventivas no asumidas por dicho servicio tendrán que ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

La constitución de un servicio de prevención propio es **obligatoria** para el empresario en cualquiera de los supuestos siguientes:

- Si la empresa tiene más de 500 trabajadores.
- Si se trata de una empresa de entre 250 y 500 trabajadores que lleva a cabo una de las actividades incluidas en el anexo I RSP.
- Si la autoridad laboral, teniendo presente la peligrosidad de la actividad empresarial o la frecuencia o gravedad de su siniestralidad, obliga a cubrir la actividad preventiva mediante un servicio de prevención, y el empresario descarta el servicio de prevención ajeno.

A estos efectos, la unidad de cómputo la constituye la empresa, y no el centro de trabajo. Tendrán que computarse todos los trabajadores de la plantilla, con independencia del tipo de contrato que tengan o de la jornada laboral que desarrollen. Respecto a la calificación de la actividad de la empresa, se debe seguir el criterio interpretativo más favorable a la seguridad y salud laboral,

por lo cual, aunque su actividad principal no esté en el anexo I RSP, tendrá que entenderse incluida en el mismo si parte de sus operaciones o procesos son subsumibles en las actividades incluidas en este anexo.

La empresa que tenga como modalidad organizativa un servicio de prevención propio debe elaborar la memoria y programación anual del servicio de prevención, que deberá estar a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes, así como del comité de seguridad y salud.

Los trabajadores que integren el servicio de prevención propio no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa (art. 30.4 LPRL). Al igual que los trabajadores designados, los trabajadores miembros del servicio de prevención propio disfrutarán de las garantías de los representantes de los trabajadores que establecen las letras *a*, *b* y *c* del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del TRLET.

### **3.3.2. Los servicios de prevención mancomunados (SPM)**

Los servicios de prevención mancomunados se encuentran regulados en el artículo 21 del RSP. El servicio de prevención mancomunado puede constituirse entre aquellas empresas que desarrollen de manera simultánea actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio para los diferentes centros de trabajo que lo constituyen.

Por negociación colectiva o mediante acuerdo o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse 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.

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

De este modo, una empresa que por número de trabajadores y actividad estuviera obligada a constituir un servicio de prevención propio (por ejemplo, una empresa de más de 500 trabajadores) no podrá organizar en ningún caso su actividad preventiva por medio de un servicio de prevención mancomunado de sector, aunque sí podría acudir a un servicio de prevención mancomunado de grupo de empresas, de centro de trabajo o de área geográfica.

El acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado se tiene que adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas, y deberán constar de manera expresa las condiciones mínimas en las que este servicio de prevención tiene que desarrollarse (art. 21.2 RSP en relación con el art. 33.1b LPRL). Asimismo, el acuerdo de constitución tendrá que comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales, en el supuesto de que esta constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

Los servicios de prevención mancomunados, posean o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de **servicios propios de las empresas que los constituyan** y deberán contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas de las establecidas en el artículo 34 del RSP. Para poder constituirse, tendrán que disponer de los recursos humanos y materiales mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos, de acuerdo con lo que establece el RSP y su normativa de desarrollo.

Los trabajadores que integran el servicio de prevención mancomunado no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa (art. 30.4 LPRL). Al igual que los trabajadores designados y que los miembros del servicio de prevención propio disfrutarán de las garantías establecidas en los artículos 68.a, b y c y 56.4 del TRLET.

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

### **3.3.3. Los servicios de prevención ajenos (SPA)**

Cuando la empresa no lleve a cabo las actividades preventivas con recursos propios (asunción del empresario, designación de trabajadores, servicio de prevención propio o mancomunado), la organización de las funciones en materia preventiva solo podrá hacerse por medio de un servicio de prevención ajeno debidamente acreditado (art. 31.3 LPRL). El servicio de prevención ajeno tiene que estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los riesgos existentes en la misma.

Cualquier empresa puede concertar la totalidad de la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos, salvo que esté obligada a constituir un servicio de prevención propio. También podrá concertarse un **servicio de prevención ajeno de manera parcial** cuando el empresario, los trabajadores designados o el servicio de prevención propio o mancomunado no asuman



todas las especialidades preventivas; en este caso, el servicio de prevención ajeno dará cobertura a las disciplinas preventivas que no hayan sido asumidas con medios propios.

Según el artículo 33.1.b de la LPRL, los representantes de los trabajadores tendrán que 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. Esta consulta tiene **carácter preceptivo, pero no resulta vinculante** para el empresario.

## 4. Servicios de prevención ajenos

### 4.1. Naturaleza y funciones

El servicio de prevención ajeno es una entidad especializada externa e independiente, que concierta con las empresas la ejecución de actividades de prevención y de asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgos.

En particular, el servicio de prevención ajeno tiene que encargarse de las siguientes funciones (art. 31.3 LPRL):

- El diseño, la implantación y la aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores en materia preventiva.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

#### Los servicios de prevención ajenos:

Se regulan en el artículo 31 de la LPRL y en los artículos 16 y siguientes RSP.

Para cada una de las especialidades o disciplinas técnicas preventivas, el servicio de prevención ajeno dispondrá como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de **nivel superior**, de acuerdo con lo que establece el capítulo VI del RSP. En el caso de la especialidad de medicina del trabajo, se exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en medicina de empresa, y un enfermero de empresa.

Asimismo, deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los **niveles básico e intermedio** previstas en el capítulo VI del RSP, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos tendrán que actuar de manera 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.

Para poder actuar como servicios de prevención ajenos, las entidades especializadas tienen que reunir los siguientes requisitos (arts. 17, 18 y 19 RSP):

- **Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios** para el desempeño de su actividad. Estos recursos materiales y humanos deben permitir ejecutar adecuadamente la actividad preventiva que hubieran concertado, teniendo en cuenta el tipo, la extensión y la frecuencia de los servicios preventivos que deben prestar, el tipo de actividad desarrollada por los trabajadores de las empresas concertadas, y la ubicación y el tamaño de los centros de trabajo en los que esta prestación ha de llevarse a cabo.
- **Constituir una garantía** que cubra su eventual **responsabilidad**.
- **No mantener** con las empresas concertadas **vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo** diferentes a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.
- **Disponer**, en los ámbitos territorial y de actividad profesional en los que desarrollen su actividad, como mínimo, de las **instalaciones e instrumentación necesarias** para llevar a cabo las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades preventivas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas, en los términos que determinen las disposiciones reglamentarias.
- **Asumir directamente el desarrollo de las funciones** señaladas en el artículo 31.3 de la LPRL que hubieran concertado, sin perjuicio de que:
  - puedan subcontratar los servicios a otros profesionales o entidades, cuando sea necesario para la ejecución de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, o,
  - disponer, mediante arrendamiento o negocio similar, de instalaciones y medios materiales de otros profesionales o entidades, necesarios para

prestar el servicio en condiciones y con tiempo de respuesta adecuado (art. 19.2 RSP).

- Ser objeto de acreditación por parte de la administración laboral.

Todos estos aspectos son regulados en detalle por las normas reglamentarias siguientes:

- En el ámbito técnico, la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para llevar a cabo la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.
- En el ámbito sanitario, el Real decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

#### 4.2. La acreditación de los SPA

Para poder actuar como servicios de prevención ajenos, las entidades especializadas tendrán que ser objeto de una **acreditación por la autoridad laboral**, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan de manera legal o reglamentaria.

La acreditación de la autoridad laboral competente tiene que alcanzar las cuatro especialidades o disciplinas preventivas: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía, y psicología aplicada y requerirá la previa aprobación de la administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. (art. 31.5 LPRL).

La acreditación será única y con validez en todo el territorio español.

##### 4.2.1. Solicitud de acreditación

Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención ajenos tendrán que formular solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales. Es dicha solicitud deberán hacerse constar los puntos siguientes (art. 23 RSP):

- Nombre o denominación social, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización en la Seguridad Social.
- Aspectos de la actividad preventiva que pretende efectuar, y especificación de los tipos de actividad que tiene capacidad de desarrollar.

#### La acreditación se dirige a garantizar:

el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento exigidos de manera legal o reglamentaria.

- **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, en función de los recursos humanos y materiales previstos.
- Previsión de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, debidamente justificada, que tendrá que ser efectiva en el momento en el que la entidad empiece a prestar servicios y deberá incluir la indicación de su cualificación profesional y dedicación, y el ámbito territorial de prestación de servicios.
- Identificación de las instalaciones, de los medios instrumentales y de su respectiva ubicación.
- Compromiso de tener suscrita una póliza de seguro o garantía financiera equivalente que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 1.750.000 euros, efectiva en el momento en el que la entidad empiece a prestar servicios. El importe de la cobertura se actualizará de manera anual en función de la evolución del índice de precios al consumo, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- Los contratos o acuerdos que haya que establecer, si procede, con otras entidades para la ejecución de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

#### **4.2.2. Competencia y procedimiento**

Será competente para conocer las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención la autoridad laboral de la comunidad autónoma donde radiquen las instalaciones principales del servicio de prevención. Esta misma autoridad laboral será competente para conocer, si procede, de la revocación de la acreditación. La acreditación otorgada será única y tendrá validez en todo el territorio español (art. 24 RSP).

El procedimiento de acreditación del servicio de prevención ajeno, una vez presentada la solicitud de acreditación, se regula en el artículo 25 del RSP:

- La autoridad laboral remitirá copia de la solicitud a la autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, para que dicha autoridad informe a la autoridad laboral de su decisión sobre la aprobación del proyecto en cuanto a los requisitos de carácter sanitario.

- La autoridad laboral que instruya el procedimiento solicitará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas sobre la suficiencia de los medios materiales y humanos de los que dispondrá la entidad solicitante, y se manifestará sobre la procedencia o improcedencia de la acreditación.
- La autoridad laboral competente recabará informe preceptivo de todas las comunidades autónomas donde la entidad haya indicado que pretende desarrollar su actividad. La autoridad sanitaria competente hará lo mismo respecto a las autoridades sanitarias afectadas y en relación con la comprobación del cumplimiento de los requisitos sanitarios. El informe de las autoridades laborales afectadas versará sobre la suficiencia de los medios materiales y humanos de los que dispondrá la entidad solicitante y se manifestará sobre la procedencia o improcedencia de la acreditación.
- A la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, la autoridad laboral **dictará y notificará la resolución en el plazo de tres meses**, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo competente para resolver, acreditando a la entidad o denegando la solicitud formulada.
- Las entidades acreditadas como servicios de prevención ajenos tendrán que **inscribirse en el registro de entidades especializadas** del órgano competente de la comunidad autónoma que resolvió la concesión de su acreditación (art. 28 RSP).

Una vez acreditadas como servicios de prevención ajenos, las entidades especializadas tendrán que **mantener** en todo momento los requisitos necesarios para actuar como servicios de prevención establecidos de manera reglamentaria.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de esta obligación, las entidades especializadas deberán comunicar a la autoridad laboral competente cualquier variación que afecte a estos requisitos de funcionamiento (art. 26 RSP).

Asimismo, los servicios de prevención ajenos tendrán que mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una **memoria anual** en la que incluirán de manera separada las empresas o los centros de trabajo a los que se han prestado servicios durante el periodo, y deberán indicar en cada caso la naturaleza de estos servicios (art. 20.2 RSP).

### 4.2.3. Verificaciones y revocación

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

Si, como resultado de las comprobaciones efectuadas, la autoridad laboral que concedió la acreditación comprobase el incumplimiento de los requisitos necesarios para desarrollar la actividad de servicio de prevención ajeno, podrá revocar total o parcialmente la acreditación otorgada conforme al procedimiento establecido en el artículo 27 del RSP.

De igual manera, la acreditación podrá ser revocada por la autoridad laboral competente, como consecuencia de sanción por infracción grave o muy grave de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40.2 de la LISOS. En este caso, el procedimiento de revocación se iniciará en virtud de la resolución administrativa firme que aprecie la existencia de infracción grave o muy grave.

### 4.3. El concierto de la actividad preventiva

El contrato formalizado entre la empresa y el servicio de prevención ajeno, por el que este último asume la ejecución de actividades de prevención y el asesoramiento y apoyo que precise la empresa en materia de seguridad y salud laboral, se denomina concierto de la actividad preventiva o concierto de prevención.

El concierto de la actividad preventiva debe tener como mínimo el contenido siguiente (art. 20 RSP):

- **Identificación de la entidad especializada** que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.
- **Identificación de la empresa destinataria** de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma donde se ejercerá dicha actividad. Cuando se trate de empresas que lleven a cabo actividades sometidas a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, incluirán de manera expresa la extensión de las actividades concertadas en el ámbito de las obras en las que intervenga la empresa.
- **Especialidad o especialidades preventivas objeto del concierto** con indicación, para cada una de las mismas, de las funciones concretas asumidas y de las actuaciones concretas que se efectuarán para el desarrollo de las funciones asumidas en el periodo de vigencia del concierto. Estas ac-

tuciones serán desarrolladas de acuerdo con la planificación de la actividad preventiva y la programación anual propuestas por el servicio y aprobadas por la empresa.

- La **duración** del concierto.
- El **compromiso** del servicio de prevención de dedicar anualmente los **recursos humanos y materiales necesarios** para la ejecución de las actividades concertadas.
- Las **condiciones económicas** del concierto, con la relación expresa de las actividades o funciones preventivas no incluidas en las condiciones.
- Las **actividades preventivas** concretas que sean **legalmente exigibles** y que **no** quedan **cubiertas** por el concierto.

Además recogerá:

- La obligación del servicio de prevención de:
  - llevar a cabo, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes, la actividad de seguimiento y valoración de la **implantación de las actividades preventivas** derivadas de la evaluación.
  - efectuar, en la **memoria anual** de sus actividades en la empresa, la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, por medio de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.
  - **asesorar** al empresario, a los trabajadores y a sus representantes, y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.
- El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno,
  - los daños a la salud derivados del trabajo.
  - las actividades o funciones llevadas a cabo con otros recursos preventivos y/u otras entidades para facilitar la colaboración y coordinación de todos ellos.
- El compromiso del servicio de prevención ajeno de **revisar la evaluación de riesgos** en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido.



#### 4.4. Especial referencia a las sociedades de prevención

Las mutuas de accidentes de trabajo en ningún caso pueden llevar a cabo **funciones propias de los servicios de prevención ajenos**. Esto no impide que puedan ser partícipes o propietarias de las denominadas sociedades de prevención, entidades mercantiles independientes de las mutuas, con organización propia y específica.

Según lo que dispone el artículo 32 de la LPRL, las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social no podrán desarrollar directamente las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos. Todo ello sin perjuicio de que puedan participar con cargo a su patrimonio histórico en las sociedades mercantiles de prevención constituidas a este único fin, en los términos y condiciones que se establezcan en la normativa de aplicación.

Las sociedades de prevención de las mutuas son auténticos servicios de prevención ajenos, sujetas a las mismas condiciones y requerimientos de acreditación y revocación que cualquier servicio de prevención ajeno.

## 5. Funciones y niveles de cualificación del personal especializado en materia preventiva

En mayor o menor medida, las entidades de prevención tienen un importante componente técnico. El nivel de especialización profesional de las funciones se clasifica en base a la complejidad técnica y las actividades se agrupan en función del nivel de cualificación exigible para su desempeño.

El Reglamento de los servicios de prevención estructura tres niveles de formación que se vinculan con tres tipos de funciones preventivas: **nivel básico, intermedio y superior**. Dentro del nivel superior, se diferencian cuatro especialidades preventivas: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

El capítulo VI del RSP regula las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva y los anexos IV, V y VI establecen el contenido mínimo que deben tener los programas formativos destinados a la capacitación de las funciones de nivel básico, intermedio y superior.

### 5.1. Funciones de nivel básico

Las **funciones siguientes** integran el nivel básico de la actividad preventiva (art. 35 RSP):

- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y la cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- Llevar a cabo evaluaciones elementales de riesgos y, si procede, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, y efectuar visitas a tal efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos y cuantas funciones análogas sean necesarias.

- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones a este efecto.
- Cooperar con los servicios de prevención, si procede.

Para ejercer las funciones de nivel básico, será necesaria alguna de las **calificaciones** siguientes:

a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa que especifica el anexo IV RSP, y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a cincuenta horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o treinta horas, en los demás casos.

Respetando estos mínimos, la negociación colectiva podrá adaptar a cada sector productivo los contenidos y la duración del programa formativo requerido para el desempeño de las funciones de nivel básico. Es el caso del Convenio colectivo del sector de la construcción, que determina que para desarrollar las funciones de nivel básico en el sector de la construcción habrá que cursar un programa formativo de una duración de sesenta horas.

b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades de nivel básico.

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 de nivel básico.

## 5.2. Funciones de nivel intermedio

Las **funciones** correspondientes al nivel intermedio son las siguientes (art. 36 RSP):

- Promover, a todos los efectos, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
- Llevar a cabo evaluaciones de riesgos, excepto las específicamente reservadas al nivel superior.
- Proponer medidas para el control y la reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- Efectuar actividades de información y formación básica de trabajadores.

### Recordad

La formación mínima de nivel básico 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.

- Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos, y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que se tengan asignadas.
- Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones que hay que desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- Colaborar con los servicios de prevención, si procede.
- Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

Para ejercer las funciones de nivel intermedio, habrá que poseer una **formación** mínima relativa al contenido especificado en el programa que se refiere en el anexo V del RSP, y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a trescientas horas.

En la actualidad, la habilitación para ejercer funciones de nivel intermedio requiere cursar un ciclo de grado superior de formación profesional que proporcione el título de técnico superior de prevención de riesgos profesionales.

### 5.3. Funciones de nivel superior

Las **funciones** correspondientes al nivel intermedio son las siguientes (art. 37 RSP):

- Las funciones señaladas para el nivel intermedio.
- La ejecución de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija el establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan de manera efectiva la situación que se valora, o una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
- La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
- La planificación de la acción preventiva que hay que desarrollar en las situaciones en las que el control o la reducción de los riesgos supone la ejecución de actividades diferentes que implican la intervención de distintos especialistas.
- La vigilancia y el control de la salud de los trabajadores.

Para ejercer las funciones de nivel superior, será necesario contar con una **titulación universitaria oficial** y poseer una **formación mínima acreditada** por una universidad con el contenido especificado en el programa que se refiere en el anexo VI RSP, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas.

Dentro del nivel superior, se diferencian cuatro especialidades preventivas: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía, y psicología aplicada.

- Las denominadas **especialidades técnicas** (seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada) se rigen por los requisitos establecidos en el RSP: titulación universitaria y formación acreditada por una universidad con el contenido del anexo VI del RSP.
- La especialidad de ámbito sanitario, **medicina del trabajo**, se regula de acuerdo con la normativa sanitaria vigente (R. D. 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en ciencias de la salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada).

## 6. La presencia del recurso preventivo en la empresa

Con el propósito de reforzar la integración de la prevención en la empresa, en determinados supuestos de especial riesgo y peligrosidad, la normativa preventiva establece la presencia necesaria de la figura del recurso preventivo.

La Ley 54/2003, por la que se modifica el marco normativo de la prevención de riesgos laborales, introduce esta nueva figura en el ámbito de la prevención de riesgos laborales mediante la aprobación del artículo 32 bis de la LPRL. La figura del recurso preventivo se desarrolla posteriormente en el Real decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Real decreto 39/1997, sobre servicios de prevención, y se introduce en esta última norma el artículo 22 bis.

### Recurso preventivo

Consultar los artículos 32 bis de la LPRL y 22 bis del RSP.

La presencia del recurso preventivo en el centro de trabajo es una **medida preventiva complementaria** que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en determinadas situaciones especialmente peligrosas.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas. Tendrán que permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea su modalidad de organización, será necesaria en los supuestos siguientes:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad por la **conurrencia de distintas operaciones** que se desarrollan de manera sucesiva o simultánea, y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo. La evaluación de riesgos laborales deberá tener en cuenta este hecho, e identificar aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas. Por su parte, la planificación de la actividad preventiva tendrá que determinar la manera de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos en estas circunstancias.

### Concurrencia de distintas operaciones

Esta situación es típica en sectores como el de la construcción, en los que intervienen simultáneamente trabajadores de varias empresas efectuando distintas operaciones que, al concurrir en el mismo centro de trabajo, inciden unas en otras y generan nuevos riesgos o agravan los existentes. En el sector de la construcción, de acuerdo con la disposición adicional 14.<sup>a</sup> de la LPRL, la presencia de recursos preventivos será preceptiva para cada

contratista y tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de las mismas.

b) Cuando se lleven a cabo actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como **peligrosos o con riesgos especiales**. La evaluación de riesgos tendrá que identificar los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo relacionados con las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales, y la planificación de la actividad preventiva señalará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.

Estas actividades y procesos especialmente peligrosos están incluidos en el artículo 22 bis del RSP, y son los siguientes:

- 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.
- Trabajos con riesgo de sepultura o hundimiento.
- 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, y que sean del mismo tipo que aquellas por las cuales 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 pese a haber adoptado las medidas reglamentarias de aplicación
- Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aperturas 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 ser ocupado de forma continuada por los trabajadores.
- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.

c) Cuando la necesidad de esta 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. En estos supuestos, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a revisar la evaluación de riesgos laborales cuando esta no incluya las situaciones de riesgo detectadas, así como a modificar la planificación de la actividad preventiva cuando esta no incluya la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

**En todas estas situaciones...**

el empresario debe contar de manera necesaria con la presencia en el centro de trabajo del denominado recurso preventivo.

Se entiende por recurso preventivo:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros de los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

#### Recordad

Puede ser recurso preventivo: uno o varios trabajadores designados por la empresa, uno o varios miembros del servicio de prevención propio o ajeno, o cualquier trabajador de la empresa con la cualificación necesaria.

Junto con estas posibilidades, la ley habilita al empresario para que asigne la presencia de manera expresa de uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades para cuya ejecución se precisan. En este supuesto, estos trabajadores tienen que contar con formación preventiva adecuada y suficiente, y que como mínimo sea equivalente a la formación necesaria para el desempeño de las funciones del nivel básico en materia de prevención, según lo que dispone el anexo IV del RSP.

Cuando haya empresas concurrentes en el centro de trabajo que lleven a cabo operaciones concurrentes, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo **recaerá sobre la empresa o empresas que efectúen estas operaciones o actividades**. En este caso, y cuando estos recursos preventivos sean varios, tendrán que 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.

El recurso preventivo, en el ámbito de sus funciones de vigilancia, deberá llevar a cabo las funciones siguientes:

- Hacer las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- Comunicar al empresario cualquier incumplimiento de las actividades preventivas, para que este adopte las medidas necesarias.
- Poner en conocimiento del empresario la ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas. En este caso, el empresario adoptará de manera inmediata las medidas necesarias para corregir las deficiencias y modificará la planificación de la actividad preventiva y, si procede, la evaluación de riesgos laborales.



## 7. La auditoría de prevención de riesgos laborales

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 (art. 30.1 RSP).

### 7.1. La auditoría obligatoria de prevención de riesgos laborales

Según el artículo 30.6 de la LPRL, el empresario que no hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa tendrá que someter su sistema de prevención de riesgos laborales al **control de una auditoría o evaluación externa**, en los términos que establece el capítulo V del RSP.

#### Obligatoriedad cuando...

- El empresario no haya elegido como modelo organizativo de la prevención el concierto con un servicio de prevención ajeno.
- En el modelo organizativo preventivo de la empresa concurren recursos propios con ajenos.

Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias para el empresario en los supuestos siguientes (art. 29 RSP):

- Cuando la empresa **no haya concertado** el servicio de prevención con la entidad especializada. De este modo, será preceptivo someter el modelo de prevención de riesgos laborales a una auditoría cuando la organización preventiva se haya implementado **mediante recursos propios** (asunción del empresario, designación de trabajadores, servicio de prevención propio y mancomunado).
- Cuando las empresas desarrollen las actividades preventivas con **recursos propios y ajenos**. El objeto de esta auditoría será verificar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como la manera en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales. En estos supuestos, la auditoría se centrará en las **actividades asumidas con recursos propios** de la empresa.

Como excepción a lo previsto anteriormente, quedan **excluidas de la obligación de auditoría** las empresas en las que concurren todas y cada una de estas circunstancias siguientes (art. 29.3 RSP):

- Empresas de hasta cincuenta trabajadores.
- Actividad no incluida en el anexo I del RSP.
- Empresas en las que la eficacia de su 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.
- Empresas que rellenen y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría.

**Anexo II del RSP**

Incluye el modelo de notificación sobre la concurrencia de condiciones que no hacen necesaria la auditoría.

Aun concurriendo todas estas circunstancias,

la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y si procede de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, podrá **requerir** la ejecución de una auditoría a las empresas que en principio no estén obligadas.

Para ello se basará en los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, en informaciones o en otras circunstancias que pongan de manifiesto la **peligrosidad de las actividades** desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención (art. 29.4 RSP).

Fuera de los supuestos en los que resulten obligatorias,

cualquier empresa puede someter, con **carácter voluntario**, su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir que se adopten decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora (art. 33 bis RSP).

## 7.2. Las entidades de auditoría

La auditoría de prevención de riesgos laborales tiene que ser confeccionada por personas físicas o jurídicas que posean un conocimiento suficiente de las materias y los aspectos técnicos objeto de la misma, y que cuenten con los medios adecuados para ello (art. 32.1 RSP).

Con el objetivo de verificar dichos aspectos,

las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención deberán contar con la **autorización de la autoridad laboral competente** del lugar donde radiquen sus instalaciones principales.

Para ello deberán presentar, ante dicha autoridad, una solicitud previa en la que deberá constar la información siguiente (art. 33 RSP):

- Nombre o denominación social, número de identificación fiscal y cuenta de cotización en la Seguridad Social.
- Ámbito territorial y de actividad profesional en el que pretende actuar, así como previsión del número de empresas y volumen de trabajadores en el que tiene capacidad para extender su actividad de auditoría, en función de los recursos humanos y materiales previstos.
- Previsión de dotación de personal para el desarrollo de la actividad de auditoría, debidamente justificada, que tendrá que ser efectiva en el momento en el que la entidad empiece a prestar servicios; indicación de su cualificación profesional y dedicación, y especificación de su ámbito territorial de prestación de servicios.
- Identificación de las instalaciones, de los medios instrumentales y de su respectiva ubicación.
- Contratos o acuerdos que hay que establecer, si procede, con otras entidades para la ejecución de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

La autoridad laboral, tras emitir los informes previos 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 este plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

Una vez obtenida la autorización, el régimen de mantenimiento de la misma, la verificación de las condiciones de concesión y su eventual extinción se rigen por las disposiciones que resultan aplicables a los servicios de prevención ajenos (VI, epígrafe 4.3.3).

Las auditorías de prevención de riesgos laborales no podrán mantener **ningún tipo de vinculación** comercial, financiera o de otra clase con las empresas auditadas, diferentes a las propias de su actuación como auditores, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades. Además, las entidades auditoras no podrán llevar a cabo para la misma o diferente 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 o financieras.

No resulta posible, por lo tanto, que haya ningún tipo de vinculación entre las entidades auditoras de prevención de riesgos laborales y los servicios de prevención ajenos. Se exceptúan de esta prohibición general dos situaciones que vienen incluidas de manera reglamentaria (art. 32.2 RSP):

- El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la ejecución de actividades preventivas en su propia empresa.
- El contrato para llevar a cabo la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

### **7.3. Alcance y contenido de la auditoría**

La auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que tiene que incluir las siguientes acciones (art. 30.2 RSP):

- Comprobar cómo se ha llevado a cabo la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.
- Comprobar que el tipo y la planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo que dispone la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea aplicable, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para llevar a cabo las actividades preventivas necesarias y los recursos de los que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, la manera en que están organizados o coordinados, si procede.
- 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 la misma, mediante la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.

- 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.
- Ponderar 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.

La auditoría tiene que hacerse de acuerdo con las normas técnicas establecidas y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores, a los que el empresario tendrá que consultar y cuya participación deberá permitir en la auditoría (arts. 18.2 LPRL y 30.5 RSP).

Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología de auditoría tiene que incluir, con carácter mínimo (art. 30.3 RSP), los elementos siguientes:

- 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 a cualquier otra información sobre la organización y actividades de la empresa que sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.
- Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación preventiva refleja con exactitud y precisión la realidad de la empresa. Este análisis, que podrá llevarse a cabo aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, 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 sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

#### **7.4. Periodicidad de la auditoría**

La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa se tendrá que llevar a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva. La auditoría deberá repetirse cada cuatro años, excepto cuando se hagan actividades incluidas en el anexo I del RSP, caso en el que el plazo será de dos años.

Los plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de los trabajadores en la empresa. Por lo tanto, en este supuesto el plazo de auditoría pasará de cuatro a seis años, y en las empresas del anexo I del RSP, de dos a cuatro años.

El pacto de modalidad de organización preventiva puede hacer referencia tanto a la elección del sistema de organización considerado en sí mismo (asunción por el empresario, designación de trabajadores, servicio de prevención propio, ajeno o mancomunado), como al alcance de este modelo organizativo (por ejemplo, especialidades asumidas por el servicio de prevención propio o concertadas con el servicio de prevención ajeno).

Además de los plazos señalados, la auditoría tendrá que repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, si procede, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad u otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría (art. 30.4 RSP).

### **7.5. El informe de la auditoría**

Los resultados de la auditoría tendrán que 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 (art. 31 RSP).

El informe de auditoría debe incluir los contenidos siguientes:

- 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 auditoría.
- Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores, que se incorporará al informe.
- Descripción sintetizada de la metodología empleada para llevar a cabo la auditoría y, si procede, identificación de las normas técnicas utilizadas.
- Descripción de los diferentes 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 parte del empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa. A la vista del informe, la empresa tendrá que adoptar las medidas necesarias para enmendar las deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

## Resumen

En el módulo se han analizado los diversos mecanismos de **organización de la prevención**, revisando de forma breve las Administraciones e instituciones públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales. Por parte de la empresa, se han estudiado los diferentes modelos de organización de la prevención configurados legalmente: asunción propia por parte del empresario, designación de trabajadores y servicios de prevención.

En relación con estos últimos, se ha efectuado un examen detallado del servicio de prevención ajeno, que se configura como la **entidad preventiva especializada** que, en la práctica, escogen la mayor parte de las empresas para cumplir con su obligación de organizar la prevención de riesgos laborales.

Se ha realizado un análisis de los diferentes niveles de **cualificación formativa** que la normativa prevé en materia de prevención de riesgos laborales: nivel básico, intermedio y superior, a cada uno de los cuales asocia unas funciones específicas en materia de seguridad y salud laboral.

Complementariamente, hemos visto la figura del **recurso preventivo**, cuya presencia en el proceso productivo de la empresa resulta obligatoria en un gran número de supuestos por su particular peligrosidad, que la normativa recoge de forma expresa.

Para concluir, se ha examinado la regulación legal del sistema de auditoría en prevención de riesgos laborales, que tiene como finalidad principal verificar la implantación y el funcionamiento real de los modelos de organización preventiva cuando los desarrolla la empresa a través de medios propios.



## Bibliografía

**Alfonso Mellado, C. L.; Salcedo Beltrán, C.; Rosat Anced, I. (coords.)** (2012). *Prevención de riesgos laborales. Instrumentos de aplicación* (3.ª ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.

**Cardona Llorens, A.; García González, G. (coords.)** (2013). *Casos prácticos para técnicos de prevención de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.

**García González, G. (coord.)** (2008). *Curso básico de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Dykinson.

**Garrigues Giménez, A. (dir.)** (2009). *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Albacete: Bomarzo.

**López Gandía, J.; Blasco Lahoz, J. F.** (2014). *Curso básico de prevención de riesgos laborales* (15.ª ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.

**Sala Franco, T.** (2014). *Derecho de la prevención de riesgos laborales* (9.ª ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.

## **Anexo del módulo**

### **Anexo I. Normas relativas al desarrollo reglamentario de los servicios de prevención:**

- Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
- Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.
- Real decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales de la Seguridad Social.
- Real decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de los recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- Resolución de 28 de diciembre de 2004, de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social, por la que se fijan nuevos criterios para la compensación de costes prevista en el artículo 10 de la Orden de 22 de abril del 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de Prevención de Riesgos Laborales.
- Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Real decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

### **Anexo II. Documentos normativos de consulta**

Ley 14/1986, de 25 de abril, general de sanidad. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de abril de 1986, n.º 102,

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de noviembre de 1995, n.º 269, págs. 32590-32611.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*, de 13 de diciembre de 2003, n.º 298, págs. 44408-44415.

Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social *Boletín Oficial del Estado*, de 22 de julio de 2015, n.º 174, págs. 61661-61693.

Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de noviembre de 2006, n.º 285, págs. 41810-41813.

Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para llevar a cabo la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas. *Boletín Oficial del Estado*, de 28 de septiembre de 2010, n.º 235, págs. 82247-82277.

Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral. *Boletín Oficial del Estado*, de 17 de marzo de 2018, n.º 67, págs. 30862-30872.

Real decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el cual se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 12 de diciembre de 1996, n.º 296, págs. 35584-35613.

Real decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, de 9 de agosto de 1996, n.º 192, págs. 24702-24703.

Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de enero de 1997, n.º 27, págs. 3031-3045.

Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. *Boletín Oficial del Estado*, de 8 de agosto de 2000, n.º 189, págs. 28285-28300.

Real decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, y el 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. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de mayo de 2006, n.º 127, págs. 20084-20091.

Real decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en ciencias de la salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada. *Boletín Oficial del Estado*, de 21 de febrero de 2008, n.º 45, págs. 10020-10035.

Real decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención; el Real decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de marzo de 2010, n.º 71, págs. 27962-27976.

Real decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. *Boletín Oficial del Estado*, de 4 de julio de 2011, n.º 158, págs. 70693-70703.

Real decreto 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de octubre de 2015, n.º 243, págs. 94867-94873.

Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de octubre de 2015, n.º 255, págs. 100224-100308.

Real decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable su siniestralidad. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de marzo de 2017, n.º 71, págs. 20719-20733.

Real decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 7 de abril de 2018, n.º 85, págs. 36600-36625.

Real decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 18 de julio de 2018, n.º 173, págs. 72113-72118.

Real decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 21 de julio de 2018, n.º 176, págs. 73208-73226.

Resolución de 28 de diciembre de 2004, de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social, por la que se fijan nuevos criterios para la compensación de costes prevista en el artículo 10 de la Orden de 22 de abril del 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*, de 17 de marzo de 2005, n.º 65, págs. 42370-42372.

