
L'organització de la prevenció de riscos laborals

PID_00267074

Carmen Soler Pagán

Temps mínim de dedicació recomanat: 4 hores



Carmen Soler Pagán

L'encàrrec i la creació d'aquest recurs d'aprenentatge UOC han estat coordinats per la professora: Mar Sabadell i Bosch (2019)

Primera edició: setembre 2019
© Carmen Soler Pagán
Tots els drets reservats
© d'aquesta edició, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Realització editorial: FUOC

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars dels drets.

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. L'organització de la seguretat i la salut	9
1.1. L'Administració pública	9
1.2. Principals organismes	10
1.2.1. Institut Nacional de Seguretat i Salut Laboral	10
1.2.2. Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball	12
1.2.3. Altres organismes	12
1.3. La Inspecció de Treball i Seguretat Social	13
2. La integració de la prevenció en l'àmbit de l'empresa	15
3. Modalitats d'organització de la prevenció	18
3.1. Assumpció personal per part l'empresari	18
3.2. Designació de treballadors	18
3.3. Recórrer als serveis de prevenció de riscos laborals	20
3.3.1. Els serveis de prevenció propis (SPP)	22
3.3.2. Els serveis de prevenció mancomunats (SPM)	23
3.3.3. Els serveis de prevenció aliens (SPA)	24
4. Serveis de prevenció aliens	25
4.1. Naturalesa i funcions	25
4.2. L'acreditació dels SPA	27
4.2.1. Sol·licitud d'acreditació	27
4.2.2. Competència i procediment	28
4.2.3. Verificacions i revocació	29
4.3. El concert de l'activitat preventiva	30
4.4. Especial referència a les societats de prevenció	31
5. Funcions i nivells de qualificació del personal especialitzat en matèria preventiva	33
5.1. Funcions de nivell bàsic	33
5.2. Funcions de nivell intermedi	34
5.3. Funcions de nivell superior	35
6. La presència del recurs preventiu a l'empresa	37
7. L'auditoria de prevenció de riscos laborals	40
7.1. L'auditoria obligatòria de prevenció de riscos laborals	40

7.2. Les entitats d'auditoria	41
7.3. Abast i contingut de l'auditoria	43
7.4. Periodicitat de l'auditoria	44
7.5. L'informe de l'auditoria	45
Resum	47
Bibliografia	49
Annex	50

Introducció

Aquest mòdul ens apropa a una panoràmica general de l'organització de la seguretat i la salut. En una primera part, s'analitzen els diferents **organismes administratius** que intervenen en matèria de prevenció de riscos laborals i es destaca singularment el paper que exerceix la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

La segona part introdueix l'estudiant en l'organització de la **prevenció a l'empresa** i presta especial atenció a les diferents opcions de les quals disposa l'empresari a l'hora d'organitzar la prevenció d'acord amb el que estableixen la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) i el Reglament dels serveis de prevenció (RSP). Aquestes opcions es poden classificar en dues grans categories:

- l'assumpció de la prevenció amb mitjans propis empresarials i
- la contractació de les activitats preventives a entitats especialitzades.

Cada una d'aquestes modalitats organitzatives presenta unes característiques pròpies i un règim jurídic singular, la qual cosa fa necessari l'estudi detallat de cada modalitat.

A continuació, prestem especial atenció al servei de prevenció aliè, entitat preventiva especialitzada, que és la triada per la major part de les empreses per a complir la seva obligació d'organitzar la prevenció de riscos laborals.

Així mateix, es fa una anàlisi detallada dels diferents nivells de **qualificació formativa** que la normativa inclou en matèria de prevenció de riscos laborals: nivells bàsic, intermedi i superior. Cadascun d'aquests nivells de qualificació té atribuït un contingut formatiu mínim i a cadascun s'associen unes funcions específiques en matèria de seguretat i salut laboral.

Adicionalment, s'examina el concepte, les característiques i el règim jurídic del **recurs preventiu**, figura introduïda per la Llei 54/2003, i la presència de la qual en el procés productiu de l'empresa es fa obligada en gran nombre de supòsits que la normativa ha inclòs de manera expressa. La finalitat del recurs preventiu no és altra que contribuir a integrar la prevenció en l'àmbit intern de l'empresa i dotar-la, d'aquesta manera, de personal que indirectament es dediqui, en determinades activitats i processos, a vetllar per la seguretat i la salut en el treball.

El mòdul s'acaba amb l'anàlisi de la regulació legal del sistema d'auditoria en prevenció de **riscos laborals**, que té com a finalitat principal verificar la implantació i el funcionament real dels models d'organització preventiva quan són desenvolupats per l'empresa amb mitjans propis.

Objectius

Després de treballar el present mòdul, l'estudiant serà capaç de:

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

1. L'organització de la seguretat i la salut

1.1. L'Administració pública

L'article 5 de l'LPRL configura la política en matèria de prevenció de riscos laborals com el conjunt d'actuacions dels poders públics dirigides a la promoció de la **millora de les condicions de treball**, a fi d'elevar el nivell de protecció de la salut i la seguretat dels treballadors, que es desenvolupen mitjançant la coordinació, la cooperació i l'assistència de les diferents administracions públiques competents en matèria preventiva. Per tal d'assolir aquest objectiu, les administracions públiques han de complir el següent:

- Promoure la millora de l'**educació en matèria preventiva** en els diferents nivells d'ensenyament i, de manera especial, en l'oferta formativa corresponent al sistema nacional de qualificacions professionals, i l'adequació de la formació dels recursos humans necessaris per a la prevenció dels riscos laborals.
- Fomentar activitats per a la millora de les **condicions de seguretat i salut** en el treball i la reducció dels riscos laborals, la recerca o el foment de noves formes de protecció, i la promoció d'estructures eficaces de prevenció.
- Promoure l'efectivitat del **principi d'igualtat entre dones i homes**, considerant les variables relacionades amb el gènere tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i la recerca en matèria de prevenció de riscos laborals, per a detectar i prevenir possibles situacions en les quals els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats al gènere dels treballadors.
- Fomentar la **integració eficaç de la prevenció** de riscos laborals en el sistema de gestió de l'empresa, tenint en compte les necessitats i dificultats específiques de les empreses petites i mitjanes.

L'article 7 de l'LPRL atribueix una sèrie de funcions en prevenció de riscos laborals a les administracions públiques competents en matèria laboral:

- Promocionar la prevenció i l'assessorament que han de dur a terme els òrgans tècnics en matèria preventiva, incloses l'assistència i la cooperació tècniques, la informació, la divulgació, la formació i la recerca en matèria preventiva, i el seguiment de les actuacions preventives que es facin a les empreses per a assolir els objectius que preveu l'LPRL.

- Vetllar pel compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals mitjançant les actuacions de vigilància i control. A aquest efecte, han de prestar l'assessorament i l'assistència tècnica necessaris per al compliment millor d'aquesta normativa i desenvolupar programes específics dirigits a aconseguir una millor eficàcia en el control.
- Sancionar l'incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals en què incorrin els subjectes compresos en l'àmbit d'aplicació de l'LPRL i en els termes establerts legalment.

En relació amb els aspectes que assenyalava el capítol IV del títol I de la Llei 14/1986, general de sanitat, l'article 10 de l'LPRL estableix que correspon a les administracions públiques competents en matèria sanitària tot allò relatiu a la salut laboral i en particular:

- Establir mitjans adequats per a l'avaluació i el control de les actuacions de caràcter sanitari que facin a les empreses els serveis de prevenció actuants. Per a això han de determinar les pautes i els protocols d'actuació als quals s'han de sotmetre els serveis esmentats, una vegada escoltades les societats científiques.
- Implantar sistemes d'informació adequats que permetin l'elaboració, juntament amb les autoritats laborals competents, de mapes de riscos laborals, i l'elaboració d'estudis epidemiològics que permetin identificar i prevenir les patologies que puguin afectar la salut dels treballadors.
- Supervisar la formació en matèria de prevenció i promoció de la salut laboral que hagi de rebre el personal sanitari que actua en els serveis de prevenció autoritzats.
- Elaborar i divulgar estudis, recerques i estadístiques relacionats amb la salut dels treballadors.

1.2. Principals organismes

Per a aplicar i desenvolupar el conjunt de normes que constitueixen l'entramat jurídic en matèria de prevenció de riscos laborals, el nostre ordenament jurídic configura una sèrie d'organismes i institucions amb diverses finalitats: vigilar el compliment de les normes, sancionar, promoure polítiques públiques preventives i formar, entre moltes altres.

1.2.1. Institut Nacional de Seguretat i Salut Laboral

L'Institut té més de quaranta anys d'història. Conegut al començament com a Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, va passar a denominar-se Institut de Salut i Benestar en el Treball i, finalment, Institut Nacional

de Seguretat i Salut en el Treball (d'ara endavant INSSST), després del Reial decret 903/2018, de 20 de juliol, pel qual es desenvolupa l'estructura orgànica del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, en el qual s'enquadra aquest organisme.

L'INSSST és l'òrgan especialitzat de l'Administració General de l'Estat que té com a missió l'anàlisi i l'estudi de les condicions de seguretat i salut en el treball, i la promoció i el suport a la millora d'aquestes condicions.

Aquest organisme està adscrit al Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social i té funcions de caràcter científic i tècnic.

En concret, l'article 8 de l'LPRL hi atribueix les funcions següents:

- Donar **assessorament tècnic** en l'elaboració de la normativa legal i en el desenvolupament de la normalització.
- Promocionar i fer activitats de **formació**, informació, recerca, estudi i divulgació en matèria de prevenció de riscos laborals, amb la coordinació i la col·laboració adequades, si escau, amb els òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes en l'exercici de les seves funcions en aquesta matèria.
- Proporcionar suport tècnic a la Inspecció de Treball i Seguretat Social en el compliment de la seva **funció de vigilància i control**, i col·laborar-hi.
- Col·laborar amb organismes internacionals i desenvolupar programes de cooperació internacional en aquest àmbit, funció en la qual ha de facilitar la participació de les comunitats autònomes.
- Vetllar per la coordinació i donar suport a l'**intercanvi d'informació i experiències** entre les diferents administracions públiques i, especialment, fomentar i donar suport a les comunitats autònomes pel que fa a la realització d'activitats de promoció de la seguretat i de la salut.
- Prestar, d'acord amb les administracions competents, suport tècnic especialitzat en matèria de certificació, assaig i acreditació. En relació amb les institucions de la Unió Europea, l'INSSST ha d'actuar com a centre de referència nacional i ha de garantir la coordinació i transmissió de la informació que ha de facilitar a escala nacional, en particular en relació amb l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball i la seva xarxa.

1.2.2. Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball

La Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (CNSST), regulada en el Reial decret 1879/1996, de 2 d'agost, duu a terme funcions d'assessorament de les administracions públiques en la formulació de les polítiques de prevenció.

La CNSST, tal com estableix l'article 13.2 de l'LPRL, queda constituïda per un representant de cadascuna de les comunitats autònomes i pel mateix nombre de membres de l'Administració general del Estat i, paritàriament amb aquests, per representants de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

Reial decret 1879/1996, de 2 d'agost

Regula la composició de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el treball.

Els seus objectius consisteixen a informar i formular propostes en matèria de promoció de la prevenció de riscos laborals, d'assessorament tècnic i de vigilància i control, específicament referent als aspectes següents:

- criteris i programes generals d'actuació,
- projectes de disposicions de caràcter general,
- coordinació de les actuacions dutes a terme per les administracions públiques competents en matèria laboral i
- coordinació entre les administracions públiques competents en matèria laboral, sanitària i d'indústria.

1.2.3. Altres organismes

Al costat de l'INSST i la CNSST, hi ha altres organismes que tenen atribuïdes funcions que, de manera directa o indirecta, incideixen en matèria de prevenció de riscos laborals. En són un exemple els següents:

- Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals. És un òrgan adscrit a la CNSST per a la promoció de les condicions de seguretat i salut, principalment en l'àmbit de l'empresa petita i mitjana.
- Òrgans autonòmics especialitzats en matèria preventiva. Pràcticament la totalitat de les comunitats autònomes han articulat els organismes especialitzats en prevenció sobre la base dels antics gabinets de seguretat i higiene en el treball, que els han estat transferits.
- Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, que són entitats col·laboradores de l'Administració en la gestió de les contingències derivades d'accidents de treball i malalties professionals. Tenen atribuïdes determinades funcions preventives en relació amb les seves empreses associades, en els termes que recull l'article 13 del Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament sobre

col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

1.3. La Inspecció de Treball i Seguretat Social

Dins dels organismes públics amb competències en prevenció de riscos laborals, té especial rellevància la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que assumeix, com a objectiu bàsic de la seva tasca, **l'impuls al compliment voluntari** de les obligacions laborals i de seguretat social d'empreses i treballadors, per a la qual fa actuacions tant preventives com correctores i sancionadores.

Entre les funcions principals de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria preventiva, se'n poden assenyalar les següents (art. 9 LPRL):

- Vigilar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals i de les normes jurídicotècniques que incideixin en les condicions de treball en matèria de prevenció, encara que no tinguin la qualificació directa de normativa laboral, i proposar a l'autoritat laboral competent la sanció corresponent quan comprovi una infracció de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, d'acord amb la normativa vigent.
- Assessorar i informar les empreses i els treballadors sobre la manera més efectiva de complir les disposicions, la vigilància de les quals té encomanada.
- Elaborar els informes sol·licitats pels jutjats socials en les demandes presentades davant d'aquests en els procediments d'accidents de treball i malalties professionals.
- Informar l'autoritat laboral sobre els accidents de treball mortals, molt greus o greus, i sobre aquells altres per als quals, per les seves característiques o pels subjectes afectats, es consideri necessari aquest informe, sobre les malalties professionals en què siguin pertinents aquestes qualificacions i, en general, en els supòsits en què l'autoritat laboral ho sol·liciti respecte del compliment de la normativa legal en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Comprovar i afavorir el compliment de les obligacions assumides pels serveis de prevenció.
- Ordenar la paralització immediata de treballs quan, segons el parer de l'inspector, s'adverteixi l'existència d'un risc greu i imminent per a la seguretat o la salut dels treballadors.

Recordeu

El Pla estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per al període 2018-2020 es publica per acord el 6 d'abril del 2018.

- La Inspecció de Treball i Seguretat Social està regulada en els següents documents:
- Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Reial decret 192/2018, de 6 d'abril, pel qual s'aproven els estatuts de l'Organisme Autònom Organisme Estatal de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Reial decret 231/2017, de 10 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la seva sinistralitat.
- Ordre ESS/256/2018, de 12 de març, per la qual es desenvolupa el Reial decret 231/2017, de 10 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral.

2. La integració de la prevenció en l'àmbit de l'empresa

La prevenció de riscos laborals, com a conjunt d'activitats o mesures adoptades en totes les fases d'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball, requereix una actuació empresarial que no es limiti al mer compliment formal d'un conjunt predeterminat de deures i obligacions, sinó que aconsegueixi la integració real i efectiva de la seguretat i la salut laboral en tots els àmbits de l'organització productiva.

Amb aquest objecte, i en el marc del deure general de seguretat empresarial, l'article 14.2 de l'LPRL estableix l'**obligació de les empreses** d'organitzar la prevenció de riscos laborals, i per a això han de disposar de mitjans humans i materials suficients, en els termes establerts per l'LPRL i la seva normativa complementària.

L'organització de l'activitat preventiva sempre és obligatòria per a qualsevol empresari que ocupi treballadors per compte d'altri. En desenvolupar aquesta obligació, l'LPRL, en el capítol IV i sota la rúbrica «Serveis de prevenció», regula les diferents modalitats d'organització de la prevenció dins de les empreses, que es desenvolupen en l'RSP (art. 10 i següents). Així, d'acord amb el que disposen les dues normes, el nostre ordenament jurídic preveu quatre modalitats d'organització de la prevenció a les empreses:

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

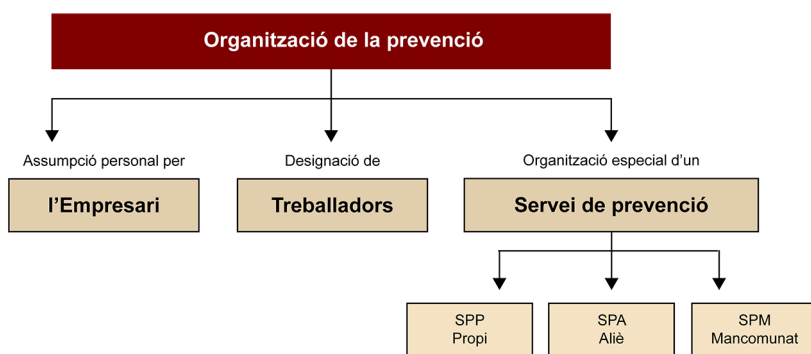
Aquestes modalitats d'organització preventiva tenen caràcter imperatiu, per la qual cosa la negociació col·lectiva no pot introduir noves modalitats, sense perjudici que per mitjà d'instruments col·lectius s'implementin opcions a favor d'una o altra modalitat, sempre que això comporti una millora de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

La legislació vigent obliga l'empresari, en matèria de prevenció de riscos laborals, a articular l'organització de la prevenció en l'àmbit de l'empresa, i l'empresari ha d'optar per alguna de les modalitats preventives esmentades més amunt i que es regulen en els articles 30 a 32 de l'LPRL i 10 a 21 de l'RSP.

L'elecció del sistema d'organització de la prevenció en l'àmbit de l'empresa **no queda sempre a la lliure disposició de l'empresari**, sinó que hi ha determinats límits que han de ser respectats en funció de l'activitat empresarial i del nombre de treballadors que tingui l'empresa. D'aquesta manera, de vegades la llei no permet que l'empresari pugui assumir personalment la prevenció (a les empreses d'un determinat volum de treballadors o amb activitats especialment perilloses), i en altres casos exigeix a l'empresa la constitució d'un servei de prevenció propi (en funció del seu elevat nombre de treballadors i del tipus d'activitat que desenvolupi).

Recordeu

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



A més, la mateixa LPRL, en el seu article 31.1, inclou la preferència del legislador per la designació de treballadors com a modalitat organitzativa prioritària, en determinar que el recurs als serveis de prevenció propis o aliens a l'empresa escaurà quan «la designació d'un o de diversos treballadors fos insuficient per a l'execució de les activitats de prevenció, en funció de la grandària de l'empresa, dels riscos a què estan exposats els treballadors o de la perillositat de les activitats desenvolupades». D'acord amb la manera com s'ha anat interpretant la doctrina, això no impedeix que l'empresari, fins i tot tenint treballadors suficients, opti pel servei de prevenció propi o aliè com a modalitat organitzativa preventiva, atès que aquests serveis s'entenen com a **modalitats preventives superiors i més beneficioses** per als treballadors.

Juntament amb les limitacions legals i reglamentàries establertes en funció del volum de plantilla i del tipus d'activitat que l'empresa desenvolupi, l'empresari ha de consultar amb els representants dels treballadors el model organitzatiu de la prevenció de riscos laborals que cal implantar en l'àmbit de l'empresa. Aquesta obligació de consulta deriva de l'article 33.1.b de l'LPRL i dels articles 16.2 i 21.2 de l'RSP. La consulta amb els representants dels treballadors sobre el model d'organització de la prevenció en l'àmbit de l'empresa té caràcter

preceptiu, encara que no vincula la decisió última de l'empresari. En el cas que l'empresa no tingui representants dels treballadors, la consulta caldrà fer-la als mateixos treballadors directament.

3. Modalitats d'organització de la prevenció

3.1. Assumpció personal per part l'empresari

Entre les diferents modalitats de gestió preventiva, l'article 30.5 de l'LPRL reconeix la possibilitat de l'assumpció personal de l'empresari, sempre que es tracti d'empreses de fins a deu treballadors i sempre que la seva activitat es desenvolupi habitualment al centre de treball i tingui la capacitat necessària, en funció dels riscos a què estiguin exposats els treballadors i de la perillositat de les activitats. La mateixa possibilitat es reconeix a l'empresari que, complint aquests requisits, ocupi fins a vint-i-cinc treballadors, sempre que l'empresa disposi d'un únic centre de treball.

Així, l'article 11 del Reglament dels serveis de prevenció, modificat pel Reial decret 337/2010, estableix que l'empresari pot desenvolupar personalment l'activitat de prevenció, excepte les activitats relatives a la vigilància de la salut dels treballadors, quan es donin les circumstàncies recollides en la modificació del Reial decret 899/2015:

- Que es tracti d'una empresa de fins a deu treballadors o, si es tracta d'una empresa que ocupi fins a vint-i-cinc treballadors, que tingui un únic centre de treball.
- Que les activitats desenvolupades a l'empresa no estiguin incloses en l'annex I.
- Que desenvolupi habitualment la seva activitat professional al centre de treball.
- Que tingui la capacitat corresponent a les funcions preventives que haurà de desenvolupar, d'acord amb el que estableix el capítol VI.

3.2. Designació de treballadors

L'article 30 de l'LPRL i els articles 12 i 13 de l'RSP estableixen aquesta modalitat d'organització preventiva, a la qual l'empresari pot recórrer sempre, tret que la llei l'obligui a constituir un servei de prevenció propi.

La designació de treballadors s'ha d'entendre tant en el sentit d'assignar funcions preventives a **un treballador ja existent a la plantilla**, com la possibilitat que té l'empresari de **contractar un o diversos treballadors** per a l'execució de les funcions preventives en l'àmbit de l'empresa.

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

Segons l'article 30.2 de l'LPRL, els treballadors designats han de tenir la capacitat necessària, disposar del temps i dels mitjans necessaris i ser suficients en nombre, tenint en compte la grandària de l'empresa i també els riscos als quals estan exposats els treballadors i la distribució d'aquests riscos a l'empresa.

Quant a aquest punt, la disposició addicional 7a. de l'RSP faculta la **negociació col·lectiva** per a establir criteris que determinin el nombre de treballadors que ha de designar l'empresari per dur a terme les activitats de prevenció, i també per a concretar el temps i els mitjans de què hagin de disposar els treballadors designats per a l'acompliment de la seva activitat, d'acord amb la grandària de l'empresa, els riscos a què estiguin exposats els treballadors i la distribució d'aquests riscos a l'empresa. Si no hi hagués una disposició convencional que regulés aquesta matèria, i davant del silenci legal en aquest punt, és l'empresari qui ha de determinar en cada supòsit concret el nombre de treballadors designats necessaris i els mitjans de què han de disposar en funció de l'activitat de l'empresa, el volum de la plantilla i altres circumstàncies que puguin tenir incidència en matèria de seguretat i salut laboral.

Respecte a la capacitació preventiva que han de tenir els treballadors designats, depèn de les funcions que els siguin atribuïdes, segons el que es disposa en el capítol VI de l'RSP: funcions de nivells bàsic, intermedi i superior (VI RSP, epígraf 7).

Les activitats preventives per a l'execució de les quals no sigui suficient la designació d'un o de diversos treballadors han de ser desenvolupades per mitjà d'un o més serveis de prevenció propis o aliens. D'aquesta manera, és possible que en la modalitat organitzativa preventiva d'una empresa convisquin la designació de treballadors i el recurs a un servei de prevenció aliè per a les activitats que els treballadors no hagin pogut assumir. En aquest cas, els treballadors designats hauran de col·laborar entre si i també amb els serveis de prevenció concertats per l'empresa.

Tenint en compte la singular rellevància de les funcions assignades, i per tal de garantir la independència i la imparcialitat dels treballadors designats, l'article 30.4 de l'LPRL determina que aquestes persones no podran patir cap **perjudici derivat de les seves activitats de protecció i prevenció** dels riscos professionals a l'empresa. En l'exercici d'aquesta funció, els treballadors designats gaudiran, en particular, de les garanties que per als representants dels treballadors estableixen les lletres a, b i c de l'article 68 i l'apartat 4 de l'article 56 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (TRLET).

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

3.3. Recórrer als serveis de prevenció de riscos laborals

Segons el que disposa l'article 31.1 de l'LPRL, si la designació d'un o de diversos treballadors fos insuficient per a l'execució de les activitats de prevenció, en funció de la grandària de l'empresa, dels riscos als quals estan exposats els treballadors o de la perillositat de les activitats desenvolupades, l'empresari haurà de recórrer a un o a diversos serveis de prevenció propis o aliens a l'empresa, que hauran de col·laborar quan sigui necessari.

Recordeu

Com a derivació lògica d'aquestes garanties pròpies dels representants dels treballadors, s'imposa als treballadors designats l'obligació de guardar secret professional, propi també dels treballadors que exerceixen funcions representatives, sobre la informació relativa a l'empresa a la qual tinguessin accés com a conseqüència del compliment de les seves funcions.

Recordeu

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

A l'annex I...

podeu consultar un resum sistemàtic de les normes relatives al desenvolupament reglamentari dels serveis de prevenció.

El servei de prevenció és el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per a dur a terme les activitats preventives amb l'objecte de garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, i per a això assessorant i assistint l'empresari, els treballadors i els seus representants, i els òrgans de representació especialitzats (art. 31.2 LPRL).

El servei de prevenció té caràcter interdisciplinari, i ha de disposar de mitjans apropiats per a complir les seves funcions. Per a això, formació, especialitat, capacitat, dedicació i nombre de components d'aquests serveis, a més dels seus recursos tècnics, hauran de ser suficients i adequats per a les activitats preventives que calgui desenvolupar, en funció de les circumstàncies següents:

- Grandària de l'empresa.
- Tipus de risc als quals puguin trobar-se exposats els treballadors.
- Distribució de riscos a l'empresa.

Les funcions dels serveis de prevenció s'especifiquen en l'article 31.3 de l'LPRL i consisteixen a prestar a l'empresa l'assessorament i el suport que necessiti en matèria preventiva i, en particular, en relació amb els aspectes següents:

- Disseny, implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que permeti la integració de la prevenció a l'empresa.
- Avaluació dels factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut dels treballadors en els termes preventius que recull l'article 16 de l'LPRL.
- Planificació de l'activitat preventiva, determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives i vigilància de la seva eficàcia.
- Informació i formació dels treballadors, en els termes que preveuen els articles 18 i 19 de l'LPRL.
- Prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.
- Vigilància de la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball.

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

Serveis de prevenció			
Modalitats	SPP	SPM	SPA
Característiques	Caràcter multidisciplinar	Alta especialització	Aplicació exclusiva a tasques de prevenció

3.3.1. Els serveis de prevenció propis (SPP)

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

Els seus integrants, **treballadors de l'empresa**, han de dedicar de manera exclusiva la seva activitat a la finalitat d'aquest servei, i han de tenir la capacitat requerida per a les funcions que s'hagin de dur a terme tal com estableix el capítol VI de l'RSP. Si s'assumeix l'especialitat de medicina del treball, els serveis sanitaris han de tenir l'aprovació de l'autoritat sanitària i estar-hi registrats.

Si l'empresa tingués un servei de prevenció propi com a modalitat organitzativa, les activitats preventives no assumides per aquest servei han de ser concertades amb un o més serveis de prevenció aliens.

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

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

A aquests efectes, la unitat de càmput la constitueix l'empresa, i no el centre de treball. S'hauran de computar tots els treballadors de la plantilla, amb independència del tipus de contracte que tinguin o de la jornada laboral que desenvolupin. Respecte a la qualificació de l'activitat de l'empresa, cal seguir el criteri interpretatiu més favorable a la seguretat i salut laboral, per la qual cosa, encara que la seva activitat principal no aparegui en l'annex I de l'RSP, s'hi haurà d'entendre inclosa si part de les seves operacions o processos es poden subsumir en les activitats incloses en aquest annex.

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

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

3.3.2. Els serveis de prevenció mancomunats (SPM)

Els serveis de prevenció mancomunats estan regulats en l'article 21 de l'RSP. El servei de prevenció mancomunat es pot constituir entre les empreses que desenvolupin de manera simultània activitats en un mateix centre de treball, edifici o centre comercial, sempre que quedi garantida l'operativitat i eficàcia del servei per als diferents centres de treball que comparteixen el servei de prevenció.

Per negociació col·lectiva o mitjançant acord o, en defecte d'això, per decisió de les empreses afectades, es pot acordar la constitució de serveis de prevenció mancomunats entre les empreses pertanyents a un mateix sector productiu o grup empresarial, o que desenvolupin les seves activitats en un polígon industrial o àrea geogràfica limitada.

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

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

L'acord de constitució del servei de prevenció mancomunat s'ha d'adoptar fent una consulta prèvia als representants legals dels treballadors de cadascuna de les empreses afectades, i hi han de constar de manera expressa les condicions mínimes en les quals aquest servei de prevenció s'ha de desenvolupar (art. 21.2 RSP en relació amb l'art. 33.1b LPRL). Així mateix, l'acord de constitució s'ha de comunicar amb caràcter previ a l'autoritat laboral del territori on tingui les

seves instal·lacions principals, en el supòsit que aquesta constitució no hagi estat decidida en el marc de la negociació col·lectiva. L'activitat preventiva dels serveis mancomunats es limita a les empreses participants.

Els serveis de prevenció mancomunats, tinguin o no personalitat jurídica diferenciada, tenen la consideració de **serveis propis de les empreses que els constitueixin** i han de disposar, com a mínim, de tres especialitats o disciplines preventives de les establertes en l'article 34 de l'RSP. Per a poder-se constituir, han de disposar dels recursos humans i materials mínims equivalents als exigits per als serveis de prevenció aliens, d'acord amb el que estableix l'RSP i la seva normativa de desenvolupament. Els treballadors que integren el servei de prevenció mancomunat no poden patir cap perjudici derivat de les seves activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals a l'empresa (art. 30.4 LPRL). Igual que els treballadors designats i que els membres del servei de prevenció propi gaudiran de les garanties establertes en els articles 68.a, b i c i 56.4 del TRLET.

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

3.3.3. Els serveis de prevenció aliens (SPA)

Quan l'empresa no dugui a terme les activitats preventives amb recursos propis (assumpció de l'empresari, designació de treballadors, servei de prevenció propi o mancomunat), l'organització de les funcions en matèria preventiva solament es pot fer per mitjà d'un servei de prevenció aliè degudament acreditat (art. 31.3 LPRL). El servei de prevenció aliè ha d'estar en condicions de proporcionar a l'empresa l'assessorament i el suport que necessiti en funció dels riscos que tingui l'empresa.

Qualsevol empresa pot concertar la totalitat de l'activitat preventiva amb un o diversos serveis de prevenció aliens, tret que estigui obligada a constituir-ne un de propi. També es pot concertar un **servei de prevenció aliè de manera parcial** quan l'empresari, els treballadors designats o el servei de prevenció propi o mancomunat no assumeixin totes les especialitats preventives; en aquest cas, el servei de prevenció aliè ha de donar cobertura a les disciplines preventives que no hagin estat assumides amb mitjans propis.

Segons l'article 33.1.b de l'LPRL, els representants dels treballadors han ser consultats per l'empresari prèviament a l'adopció de la decisió de concertar l'activitat preventiva amb un o diversos serveis de prevenció aliens. Aquesta consulta té **caràcter preceptiu, però no resulta vinculant** per a l'empresari.

4. Serveis de prevenció aliens

4.1. Naturalesa i funcions

El servei de prevenció aliè és una entitat especialitzada externa i independent, que concerta amb les empreses l'execució d'activitats de prevenció i d'assessorament i suport que necessitin en funció dels tipus de riscos.

En particular, el servei de prevenció aliè s'ha d'encarregar de les següents funcions (art. 31.3 LPRL):

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

Els serveis de prevenció aliens:

Es regulen en l'article 31 de l'LPRL i en els articles 16 i següents de l'RSP.

Per a cadascuna de les especialitats o disciplines tècniques preventives, el servei de prevenció aliè ha de disposar com a mínim d'un tècnic que tingui la qualificació necessària per al compliment de les funcions de **nivell superior**, d'acord amb el que estableix el capítol VI de l'RSP. En el cas de l'especialitat de medicina del treball, s'exigeix tenir, almenys, un metge especialista en medicina del treball o diplomad en medicina d'empresa, i un infermer d'empresa.

Així mateix, han de disposar del personal necessari que tingui la capacitat requerida per a desenvolupar les funcions dels **nivells bàsic i intermedi** previstes en el capítol VI de l'RSP, en funció de les característiques de les empreses cobertes pel servei.

Els experts han d'actuar de manera coordinada, en particular en relació amb les funcions relatives al disseny preventiu dels llocs de treball, la identificació i avaluació dels riscos, els plans de prevenció i els plans de formació dels treballadors.

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

- **Disposar de l'organització, les instal·lacions, el personal i els equips necessaris** per a l'acompliment de la seva activitat. Aquests recursos materials i humans han de permetre executar adequadament l'activitat preventiva que haguessin concertat, tenint en compte el tipus, l'extensió i la freqüència dels serveis preventius que han de prestar, el tipus d'activitat desenvolupada pels treballadors de les empreses concertades, i la ubicació i la grandària dels centres de treball en els quals aquesta prestació s'ha de dur a terme.
- **Constituir una garantia** que cobreixi la seva eventual **responsabilitat**.
- **No mantenir** amb les empreses concertades **vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus** diferents de les pròpies de la seva actuació com a servei de prevenció, que puguin afectar la seva independència i influir en el resultat de les seves activitats.
- **Disposar**, en els àmbits territorial i d'activitat professional en els quals desenvolupin la seva activitat, com a mínim, de les **instal·lacions i instrumentació necessàries** per a dur a terme les proves, reconeixements, mesuraments, anàlisis i avaluacions habituals en la pràctica de les especialitats preventives, i també per al desenvolupament de les activitats formatives i divulgatives bàsiques, en els termes que determinin les disposicions reglamentàries.
- **Assumir directament el desenvolupament de les funcions** assenyalades en l'article 31.3 de l'LPRL que haguessin concertat, sense perjudici que:
 - puguin subcontractar els serveis a altres professionals o entitats, quan sigui necessari per a l'execució d'activitats que requereixin coneixements especials o instal·lacions de gran complexitat, o,
 - disposar, mitjançant arrendament o negoci similar, d'instal·lacions i mitjans materials d'altres professionals o entitats, necessaris per a prestar el servei en condicions i amb temps de resposta adequat (art. 19.2 RSP).
- Ser objecte d'acreditació per part de l'administració laboral.

Tots aquests aspectes estan regulats detalladament per les normes reglamentàries següents:

- En l'àmbit tècnic, l'Ordre TIN/2504/2010, de 20 de setembre, per la qual es desenvolupa el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, pel que fa a l'acreditació d'entitats especialitzades com a serveis de prevenció, memòria d'activitats preventi-

ves i autorització per a dur a terme l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses.

- En l'àmbit sanitari, el Reial decret 843/2011, de 17 de juny, pel qual s'estableixen els criteris bàsics sobre l'organització de recursos per a desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de prevenció.

4.2. L'acreditació dels SPA

Per a poder actuar com a serveis de prevenció aliens, les entitats especialitzades han de ser objecte d'una **acreditació de l'autoritat laboral**, que ha de comprovar que reuneixen els requisits que s'estableixin de manera legal o reglamentària.

L'acreditació de l'autoritat laboral competent ha de ser per a les quatre especialitats o disciplines preventives: medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia, i psicociologia aplicada i requereix l'aprovació prèvia de l'Administració sanitària, quant als aspectes de caràcter sanitari. (art. 31.5 LPRL).

L'acreditació és única i té validesa a tot el territori espanyol.

4.2.1. Sol·licitud d'acreditació

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

- Nom o denominació social, número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.
- Aspectes de l'activitat preventiva que pretén efectuar, i especificació dels tipus d'activitat que té capacitat de desenvolupar.
- Àmbit territorial i d'activitat professional en els quals pretén actuar, previsió del nombre d'empreses i volum de treballadors en els quals té capacitat per a estendre la seva activitat preventiva, en funció dels recursos humans i materials previstos.
- Previsió de dotació de personal per al compliment de l'activitat preventiva, degudament justificada, que ha de ser efectiva en el moment en què l'entitat comenci a prestar serveis i ha d'incloure la indicació de la seva qualificació professional i dedicació, i l'àmbit territorial de prestació de serveis.

L'acreditació s'adreça a garantir:

el compliment dels requisits de funcionament exigits de manera legal o reglamentària.

- Identificació de les instal·lacions, dels mitjans instrumentals i de la seva ubicació respectiva.
- Compromís de tenir subscripta una pòlissa d'assegurança o garantia financera equivalent que cobreixi la seva responsabilitat, per una quantia mínima de 1.750.000 euros, efectiva en el moment en el qual l'entitat comenci a prestar serveis. L'import de la cobertura s'ha d'actualitzar anualment en funció de l'evolució de l'índex de preus al consum, sense que la quantia esmentada constitueixi el límit de la responsabilitat del servei.
- Els contractes o acords que calgui establir, si escau, amb altres entitats per a l'execució d'activitats que requereixin coneixements especials o instal·lacions de gran complexitat.

4.2.2. Competència i procediment

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

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

- L'autoritat laboral ha de trametre còpia de la sol·licitud a l'autoritat sanitària competent del lloc en el qual estiguin les instal·lacions principals de l'entitat especialitzada perquè aquesta autoritat informi l'autoritat laboral de la seva decisió sobre l'aprovació del projecte quant als requisits de caràcter sanitari.
- L'autoritat laboral que instrueixi el procediment ha de sol·licitar informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes sobre la suficiència dels mitjans materials i humans dels quals disposarà l'entitat sol·licitant, i s'ha de manifestar sobre la procedència o improcedència de l'acreditació.
- L'autoritat laboral competent recaptarà un informe preceptiu de totes les comunitats autònomes on l'entitat hagi indicat que pretén desenvolupar la seva activitat. L'autoritat sanitària competent ha de fer el mateix respecte a les autoritats sanitàries afectades i en relació amb la comprovació del compliment dels requisits sanitaris. L'informe de les autoritats laborals

afectades ha de tractar de la suficiència dels mitjans materials i humans dels quals disposarà l'entitat sol·licitant i s'ha de manifestar sobre la procedència o improcedència de l'acreditació.

- Tenint en compte la decisió de l'autoritat sanitària i els informes emesos, l'autoritat laboral **ha de dictar i notificar la resolució en el termini de tres mesos**, comptats des de l'entrada de la sol·licitud en el registre de l'òrgan administratiu competent per a resoldre, que acrediti l'entitat o bé denegui la sol·licitud formulada.
- Les entitats acreditades com a serveis de prevenció aliens s'han d'**inscriure en el registre d'entitats especialitzades** de l'òrgan competent de la comunitat autònoma que va resoldre la concessió de la seva acreditació (art. 28 RSP).

Una vegada acreditades com a serveis de prevenció aliens, les entitats especialitzades han de **mantenir** en tot moment els requisits necessaris per a actuar com a serveis de prevenció establerts de manera reglamentària.

Amb l'objectiu de garantir el compliment d'aquesta obligació, les entitats especialitzades han de comunicar a l'autoritat laboral competent qualsevol variació que afecti aquests requisits de funcionament (art. 26 RSP).

Així mateix, els serveis de prevenció aliens han de mantenir a disposició de les autoritats laborals i sanitàries competents una **memòria anual** en la qual han d'incloure de manera separada les empreses o els centres de treball als quals s'han prestat serveis durant el període, i han d'indicar en cada cas la naturalesa d'aquests serveis (art. 20.2 RSP).

4.2.3. Verificacions i revocació

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

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

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

4.3. El concert de l'activitat preventiva

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

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

- **Identificació de l'entitat especialitzada** que actua com a servei de prevenció aliè a l'empresa.
- **Identificació de l'empresa destinatària** de l'activitat i també dels centres de treball d'aquesta on s'exercirà aquesta activitat. Quan es tracti d'empreses que duguin a terme activitats sotmeses a la normativa de seguretat i salut en obres de construcció, cal que inclogui de manera expressa l'extensió de les activitats concertades en l'àmbit de les obres en les quals intervingui l'empresa.
- **Especialitat o especialitats preventives objecte del concert** amb indicació, per a cadascuna d'aquestes, de les funcions concretes assumides i de les actuacions concretes que s'han d'efectuar per al desenvolupament de les funcions assumides en el període de vigència del concert. Aquestes actuacions han de ser desenvolupades d'acord amb la planificació de l'activitat preventiva i la programació anual proposades pel servei i aprovades per l'empresa.
- **Durada** del concert.
- **Compromís** del servei de prevenció de dedicar anualment els **recursos humans i materials necessaris** per a l'execució de les activitats concertades.
- Les **condicions econòmiques** del concert, amb la relació expressa de les activitats o funcions preventives no incloses en les condicions.

- Les **activitats preventives** concretes que siguin **legalment exigibles** i que **no** queden **cobertes** pel concert.

A més ha de recollir:

- L'obligació del servei de prevenció de:
 - Dur a terme, amb la periodicitat que requereixin els riscos existents, l'activitat de seguiment i valoració de la **implantació de les activitats preventives** derivades de l'avaluació.
 - Efectuar, en la **memòria anual** de les seves activitats a l'empresa, la valoració de l'efectivitat de la integració de la prevenció de riscos laborals en el sistema general de gestió de l'empresa, per mitjà de la implantació i aplicació del pla de prevenció de riscos laborals en relació amb les activitats preventives concertades.
 - **Assessorar** l'empresari, els treballadors i els seus representants, i els òrgans de representació especialitzats, en els termes establerts en la normativa aplicable.
- El compromís de l'empresa de comunicar al servei de prevenció aliè:
 - els danys a la salut derivats del treball i
 - les activitats o funcions dutes a terme amb altres recursos preventius i/o altres entitats per a facilitar la col·laboració i coordinació de tots aquests.
- El compromís del servei de prevenció aliè de **revisar l'avaluació de riscos** en els casos exigits per l'ordenament jurídic, en particular en ocasió dels danys per a la salut dels treballadors que s'hagin produït.

4.4. Especial referència a les societats de prevenció

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

Segons el que disposa l'article 32 de l'LPRL, les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social no poden desenvolupar directament les funcions corresponents als serveis de prevenció aliens. Tot això sen-

se perjudici que puguin participar amb càrrec al seu patrimoni històric en les societats mercantils de prevenció constituïdes amb aquesta única finalitat, en els termes i les condicions que s'estableixin en la normativa d'aplicació.

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

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

En més o menys mesura, les entitats de prevenció tenen un important component tècnic. El nivell d'especialització professional de les funcions es classifica sobre la base de la complexitat tècnica i les activitats s'agrupen en funció del nivell de qualificació exigible per al seu acompliment.

El Reglament dels serveis de prevenció estructura tres nivells de formació que es vinculen amb tres tipus de funcions preventives: **bàsic**, **intermedi** i **superior**. Dins del nivell superior es diferencien quatre especialitats preventives: medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia i psicociologia aplicada.

El capítol VI de l'RSP regula les capacitats o aptituds necessàries per al desenvolupament de l'activitat preventiva i els annexos IV, V i VI estableixen el contingut mínim que han de tenir els programes formatius destinats a la capaciació de les funcions de nivell bàsic, intermedi i superior.

5.1. Funcions de nivell bàsic

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

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

- Cooperar amb els serveis de prevenció, si escau.

Per a exercir les funcions de nivell bàsic és necessària alguna de les **qualificacions** següents:

a) Tenir una formació mínima amb el contingut especificat en el programa que concreta l'annex IV de l'RSP, el desenvolupament del qual ha de tenir una durada no inferior a cinquanta hores, en el cas d'empreses que desenvolupin alguna de les activitats incloses en l'annex I, o de trenta hores, en els altres casos.

Respectant aquests mínims, la negociació col·lectiva pot adaptar a cada sector productiu els continguts i la durada del programa formatiu requerit per a l'acompliment de les funcions de nivell bàsic. És el cas del Conveni col·lectiu del sector de la construcció, que determina que per a desenvolupar les funcions de nivell bàsic en el sector de la construcció cal cursar un programa formatiu d'una durada de seixanta hores.

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

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

5.2. Funcions de nivell intermedi

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

- Promoure, amb caràcter general, la prevenció a l'empresa i la seva integració en aquesta.
- Dur a terme avaluacions de riscos, excepte les específicament reservades al nivell superior.
- Proposar mesures per al control i la reducció dels riscos o plantejar la necessitat de recórrer al nivell superior, a la vista dels resultats de l'avaluació.
- Efectuar activitats d'informació i formació bàsica de treballadors.
- Vigilar el compliment del programa de control i reducció de riscos, i efectuar personalment les activitats de control de les condicions de treball que es tinguin assignades.

Recordeu

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

- Participar en la planificació de l'activitat preventiva i dirigir les actuacions que cal desenvolupar en casos d'emergència i primers auxilis.
- Col·laborar amb els serveis de prevenció, si escau.
- Qualsevol altra funció assignada com a auxiliar, complementària o de col·laboració del nivell superior.

Per a exercir les funcions de nivell intermedi, cal tenir una **formació** mínima relativa al contingut especificat en el programa a què es refereix l'annex V de l'RSP, i el desenvolupament del qual tindrà una durada no inferior a tres-centes hores.

Actualment, l'habilitació per a exercir funcions de nivell intermedi requereix cursar un cicle de grau superior de formació professional que proporcioni el títol de tècnic superior de prevenció de riscos professionals.

5.3. Funcions de nivell superior

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

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

Per a exercir les funcions de nivell superior, serà necessari tenir una **titulació universitària oficial** i una **formació mínima acreditada** per una universitat amb el contingut especificat en el programa a què es refereix l'annex VI de l'RSP, el desenvolupament del qual ha de tenir una durada no inferior a sis-centes hores.

Dins del nivell superior es diferencien quatre especialitats preventives: medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia, i psicociologia aplicada.

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

6. La presència del recurs preventiu a l'empresa

Amb el propòsit de reforçar la integració de la prevenció a l'empresa, en determinats supòsits d'especial risc i perillositat, la normativa preventiva estableix la presència necessària de la figura del recurs preventiu.

La Llei 54/2003, per la qual es modifica el marc normatiu de la prevenció de riscos laborals, introdueix aquesta nova figura en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals mitjançant l'aprovació de l'article 32 bis de l'LPRL. La figura del recurs preventiu es desenvolupa posteriorment en el Reial decret 604/2006, de 19 de maig, pel qual es modifica el Reial decret 39/1997, sobre serveis de prevenció, i s'introdueix en aquesta última norma l'article 22 bis.

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

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

La presència al centre de treball dels recursos preventius, sigui quina en sigui la modalitat d'organització, és necessària en els supòsits següents:

a) Quan els riscos puguin agreujar-se o modificar-se en el desenvolupament del procés o de l'activitat a causa de la **concurrència de diferents operacions** que es desenvolupen de manera successiva o simultània, i que facin necessari el control de la correcta aplicació dels mètodes de treball. L'avaluació de riscos laborals ha de tenir en compte aquest fet i identificar els riscos que puguin agreujar-se o modificar-se a causa de la concurrència d'operacions successives o simultànies. Per la seva banda, la planificació de l'activitat preventiva ha de determinar com estaran presents els recursos preventius en aquestes circumstàncies.

Concurrència de diferents operacions

Aquesta situació és típica en sectors com ara el de la construcció, en què intervenen simultàniament treballadors de diverses empreses efectuant diferents operacions que, en coincidir en el mateix centre de treball, incideixen unes en altres i generen nous riscos o agreugen els existents. En el sector de la construcció, d'acord amb la disposició addicional 14a. de l'LPRL, la presència de recursos preventius és preceptiva per a cada contractista i té com a objecte vigilar el compliment de les mesures incloses en el pla de seguretat i salut en el treball i comprovar-ne l'eficàcia.

Recurs preventiu

Consulteu els articles 32 bis de l'LPRL i 22 bis de l'RSP.

b) Quan es duguin a terme activitats o processos que reglamentàriament siguin considerats com a **perillosos o amb riscos especials**. L'avaluació de riscos ha d'identificar els treballs o tasques integrants del lloc de treball relacionats amb les activitats o els processos perillosos o amb riscos especials, i la planificació de l'activitat preventiva ha d'assenyalar la manera com estaran presents els recursos preventius.

Aquestes activitats i processos especialment perillosos estan inclosos en l'article 22 bis de l'RSP i són els següents:

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

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

En totes aquestes situacions...

L'empresari ha de disposar necessàriament de la presència al centre de treball del denominat recurs preventiu.

S'entén per recurs preventiu:

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

Recordeu

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

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

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

El recurs preventiu, en l'àmbit de les seves funcions de vigilància, ha de portar a terme les funcions següents:

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

7. L'auditoria de prevenció de riscos laborals

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

7.1. L'auditoria obligatòria de prevenció de riscos laborals

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

Obligatorietat quan...

- L'empresari no hagi triat com a model organitzatiu de la prevenció el concert amb un servei de prevenció aliè.
- En el model organitzatiu preventiu de l'empresa convisquin recursos propis amb aliens.

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

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

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

- Empreses de fins a cinquanta treballadors.
- Activitat no inclosa en l'annex I de l'RSP.
- Empreses en les quals l'eficàcia del seu sistema preventiu resulti evident sense necessitat de recórrer a una auditoria, pel limitat nombre de treballadors i la poca complexitat de les activitats preventives.
- Empreses que emplenin i remetin a l'autoritat laboral una notificació sobre la concurrència de les condicions que no fan necessari recórrer a l'auditoria.

Annex II de l'RSP

Inclou el model de notificació sobre la concurrència de condicions que no fan necessària l'auditoria.

Encara que es donin totes aquestes circumstàncies,

l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i si escau dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes, pot **requerir** l'execució d'una auditoria a les empreses que en principi no estiguin obligades a fer-la.

Per a això es basarà en les dades de sinistralitat de l'empresa o del sector, en informacions o en altres circumstàncies que posin de manifest la **perillositat de les activitats** desenvolupades o la inadequació del sistema de prevenció (art. 29.4 RSP).

A part dels supòsits en els quals resultin obligatòries,

qualsevol empresa pot sotmetre, amb **caràcter voluntari**, el seu sistema de prevenció al control d'una auditoria o avaluació externa per a permetre que s'adoptin decisions dirigides al seu perfeccionament i millora (art. 33 bis RSP).

7.2. Les entitats d'auditoria

L'auditoria de prevenció de riscos laborals l'han de dur a terme persones físiques o jurídiques que tinguin un coneixement suficient de les matèries i els aspectes tècnics objecte de l'auditoria i que disposin dels mitjans adequats per a fer-la (art. 32.1 RSP).

Amb l'objectiu de verificar aquests aspectes,

les persones o entitats especialitzades que pretenguin desenvolupar l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció han de tenir **l'autorització de l'autoritat laboral competent** del lloc on tinguin les seves instal·lacions principals.

Per a això han de presentar, davant d'aquesta autoritat, una sol·licitud prèvia en la qual ha de constar la informació següent (art. 33 RSP):

- Nom o denominació social, número d'identificació fiscal i compte de cotització a la Seguretat Social.
- Àmbit territorial i d'activitat professional en el qual pretén actuar, a més de la previsió del nombre d'empreses i el volum de treballadors per als quals té capacitat d'estendre la seva activitat d'auditoria, en funció dels recursos humans i materials previstos.
- Previsió de dotació de personal per al desenvolupament de l'activitat d'auditoria, degudament justificada, que ha de ser efectiva en el moment que l'entitat comenci a prestar serveis; indicació de la seva qualificació professional i dedicació, i especificació del seu àmbit territorial de prestació de serveis.
- Identificació de les instal·lacions, dels mitjans instrumentals i de la seva ubicació respectiva.
- Contractes o acords que cal establir, si escau, amb altres entitats per a l'execució d'activitats que requereixin coneixements especials o instal·lacions de gran complexitat. L'autoritat laboral, després d'emetre els informes previs que consideri oportuns, ha de dictar una resolució autoritzant o denegant la sol·licitud formulada en el termini de tres mesos, comptats des de l'entrada de la sol·licitud en el registre de l'òrgan administratiu competent.

Transcorregut aquest termini sense que hagi hagut resolució expressa, la sol·licitud es pot considerar desestimada.

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

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

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

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

7.3. Abast i contingut de l'auditoria

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

- Comprovar com s'ha dut a terme l'avaluació inicial i periòdica dels riscos, analitzar-ne els resultats i verificar-los en cas de dubte.
- Comprovar que el tipus d'activitats preventives i la seva planificació s'ajusten al que disposa la normativa general i també a la normativa sobre riscos específics que sigui aplicable, tenint en compte els resultats de l'avaluació.
- Analitzar l'adequació entre els procediments i mitjans requerits per a dur a terme les activitats preventives necessàries i els recursos de què disposa l'empresari, propis o concertats, tenint en compte, a més, la manera en què estan organitzats o coordinats, si escau.
- Valorar la integració de la prevenció en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els seus nivells jeràrquics, mitjançant la implantació i aplicació del pla de prevenció de riscos laborals.

- Valorar l'eficàcia del sistema de prevenció per a prevenir, identificar, avaluar, corregir i controlar els riscos laborals en totes les fases d'activitat de l'empresa.
- Ponderar el grau d'integració de la prevenció en la direcció de l'empresa, en els canvis d'equips, productes i organització, en el manteniment d'instal·lacions o equips i en la supervisió d'activitats potencialment perilloses, entre altres aspectes.

L'auditoria s'ha de fer d'acord amb les normes tècniques establertes i tenint en compte la informació rebuda dels treballadors, als quals l'empresari ha de consultar i la participació dels quals ha de permetre en l'auditoria (art. 18.2 LPRL i 30.5 RSP).

Sigui quin sigui el procediment utilitzat, la metodologia d'auditoria ha d'incloure, amb caràcter mínim (art. 30.3 RSP), els elements següents:

- Una anàlisi de la documentació relativa al pla de prevenció de riscos laborals, a l'avaluació de riscos, a la planificació de l'activitat preventiva i a qualsevol altra informació sobre l'organització i les activitats de l'empresa que sigui necessària per a l'exercici de l'activitat auditora.
- Una anàlisi de camp dirigit a verificar que la documentació preventiva reflecteix amb exactitud i precisió la realitat de l'empresa. Aquesta anàlisi, que es pot dur a terme aplicant tècniques de mostreig quan sigui necessari, ha d'incloure la visita als llocs de treball.
- Una avaluació de l'adequació del sistema de prevenció de l'empresa a la normativa de prevenció de riscos laborals.
- Unes conclusions sobre l'eficàcia del sistema de prevenció de riscos laborals de l'empresa.

7.4. Periodicitat de l'auditoria

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

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

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

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

7.5. L'informe de l'auditoria

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

L'informe d'auditoria ha d'incloure els continguts següents:

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

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

Resum

En aquest mòdul s'han analitzat els diversos mecanismes **d'organització de la prevenció** revisant breument les administracions i institucions públiques competents en matèria de prevenció de riscos laborals. Pel que fa a l'empresa, s'han estudiat els diferents models d'organització de la prevenció configurats legalment: assumpció pròpia per part de l'empresari, designació de treballadors i serveis de prevenció.

En relació amb aquests últims, s'ha efectuat un examen detallat del servei de prevenció aliè, que es configura com **l'entitat preventiva especialitzada** que, en la pràctica, tria la major part de les empreses per a complir l'obligació que tenen d'organitzar la prevenció de riscos laborals.

S'ha fet una anàlisi dels diferents nivells de **qualificació formativa** que la normativa preveu en matèria de prevenció de riscos laborals: nivell bàsic, intermedi i superior, a cadascun dels quals associen unes funcions específiques en matèria de seguretat i salut laboral.

Complementàriament, hem vist la figura del **recurs preventiu**, la presència del qual en el procés productiu de l'empresa és obligatòria en un gran nombre de supòsits per la seva particular perillositat, que la normativa recull expressament.

Finalment, s'ha examinat la regulació legal del sistema d'auditoria en prevenció de riscos laborals, que té com a finalitat principal verificar la implantació i el funcionament real dels models d'organització preventiva quan els desenvolupa l'empresa amb mitjans propis.

Bibliografia

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

Cardona Llorens, A.; García González, G. (coords.) (2013). *Casos prácticos para técnicos de prevención de riesgos laborales*. València: 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*(15a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

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

Annex del mòdul

Annex I. Normes relatives al desenvolupament reglamentari dels serveis de prevenció:

- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Ordre TIN/2504/2010, de 20 de setembre, per la qual es desenvolupa el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, en allò referent a acreditació d'entitats especialitzades, serveis de prevenció, memòria d'activitats preventives i autorització per a fer l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses.
- Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.
- Reial decret 843/2011, de 17 de juny, pel qual s'estableixen els criteris bàsics sobre l'organització dels recursos per a desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de prevenció.
- Resolució de 28 de desembre de 2004, de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, per la qual es fixen nous criteris per a la compensació de costos prevista en l'article 10 de l'Ordre de 22 d'abril de 1997, per la qual es regula el règim de funcionament de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social en el desenvolupament d'activitats de prevenció de riscos laborals.
- Ordre TAS/3623/2006, de 28 de novembre, per la qual es regulen les activitats preventives en l'àmbit de la Seguretat Social i el finançament de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals.
- Reial decret 860/2018, de 13 de juliol, pel qual es regulen les activitats preventives de l'acció protectora de la Seguretat Social que han de fer les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social.

Annex II. Documents normatius de consulta

Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 29 d'abril de 1986, núm. 102.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 10 de novembre de 1995, núm. 269, pàg. 32590-32611.

Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 13 de desembre de 2003, núm. 298, pàg. 44408-44415.

Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 22 de juliol de 2015, núm. 174, pàg. 61661-61693.

Ordre TAS/3623/2006, de 28 de novembre, per la qual es regulen les activitats preventives en l'àmbit de la Seguretat Social i el finançament de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 29 de novembre de 2006, núm. 285, pàg. 41810-41813.

Ordre TIN/2504/2010, de 20 de setembre, per la qual es desenvolupa el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció quant a acreditació d'entitats especialitzades, serveis de prevenció, memòria d'activitats preventives i autorització per a dur a terme l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 28 de setembre de 2010, núm. 235, pàg. 82247-82277.

Ordre ESS/256/2018, de 12 de març, per la qual es desenvolupa el Reial decret 231/2017, de 10 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 17 de març de 2018, núm. 67, pàg. 30862-30872.

Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 12 de desembre de 1996, núm. 296, pàg. 35584-35613.

Reial decret 1879/1996, de 2 d'agost, pel qual es regula la composició de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 9 d'agost de 1996, núm. 192, pàg. 24702-24703.

Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 31 de gener de 1997, núm. 27, pàg. 3031-3045.

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 8 d'agost de 2000, núm. 189, pàg. 28285-28300.

Reial decret 604/2006, de 19 de maig, pel qual es modifiquen el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, i el Reial decret 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 29 de maig de 2006, núm. 127, pàg. 20084-20091.

Reial decret 183/2008, de 8 de febrer, pel qual es determinen i classifiquen les especialitats en ciències de la salut i es desenvolupen determinats aspectes del sistema de formació sanitària especialitzada. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 21 de febrer de 2008, núm. 45, pàg. 10020-10035.

Reial decret 337/2010, de 19 de març, pel qual es modifiquen el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció; el Reial decret 1109/2007, de 24 d'agost, pel qual es desenvolupa la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció i el Reial decret 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en obres de construcció. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 23 de març de 2010, núm. 71, pàg. 27962-27976.

Reial decret 843/2011, de 17 de juny, pel qual s'estableixen els criteris bàsics sobre l'organització de recursos per a desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de prevenció. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 4 de juliol de 2011, núm. 158, pàg. 70693-70703.

Reial decret 899/2015, de 9 d'octubre, pel qual es modifica el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 10 d'octubre de 2015, núm. 243, pàg. 94867-94873.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 24 d'octubre de 2015, núm. 255, pàg. 100224-100308.

Reial decret 231/2017, de 10 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la seva sinistralitat. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 24 de març de 2017, núm. 71, pàg. 20719-20733.

Reial decret 192/2018, de 6 d'abril, pel qual s'aproven els estatuts de l'Organisme Autònom Organisme Estatal de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 7 d'abril de 2018, núm. 85, pàg. 36600-36625.

Reial decret 860/2018, de 13 de juliol, pel qual es regulen les activitats preventives de l'acció protectora de la Seguretat Social que han de fer les mútues col·laboradores de la Seguretat Social. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 18 de juliol de 2018, núm. 173, pàg. 72113-72118.

Reial decret 903/2018, de 20 de juliol, pel qual es desenvolupa l'estructura orgànica bàsica del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 21 de juliol de 2018, núm. 176, pàg. 73208-73226.

Resolució de 28 de desembre de 2004, de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, per la qual es fixen nous criteris per a la compensació de costos prevista en l'article 10 de l'Ordre de 22 d'abril del 1997, per la qual es regula el règim de funcionament de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social en el desenvolupament d'activitats de prevenció de riscos laborals. *Butlletí Oficial de l'Estat* de 17 de març de 2005, núm. 65, pàg. 42370-42372.

