



Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos  
Laborales

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2014 / 2015

**ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD  
PREVENTIVA EN LA EMPRESA**

**ORGANIZATION OF PREVENTIVE ACTIVITY IN  
THE COMPANY**

**Realizado por la alumna: Dña. SARAI GARCÍA DIEZ**

**Tutorizado por el tutor: Dº. JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ**

# ÍNDICE

	Pág
I. RESUMEN	3
II. OBJETIVOS	4
III. METODOLOGÍA	5
IV. INTRODUCCIÓN	6
V. IMPORTANCIA DE LA DIMENSIÓN DE LA EMPRESA EN LA PREVENCIÓN	9
VI. MODALIDADES ORGANIZATIVAS	10
VII. RECURSOS PREVENTIVOS	15
1. Concepto	15
2. Sujetos a las que se les puede asignar las funciones del recurso preventivo	15
3. Actividades que requieren la presencia de un recurso preventivo	16
4. Funciones que desempeñan	18
VIII. ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	20
1. Empresa de menos de 10 trabajadores	21
2. Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo	23
3. Que tenga capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI del RSP.	24
4. Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del RSP.	25
5. Vigilancia y control de la salud de los trabajadores	25
IX. DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES ENCARGADOS DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA	26
1. Proceso de designación de trabajadores	27
2. Número de trabajadores, medios y tiempo suficiente para la realización de las actividades preventivas	28

3. Capacitación y polivalencia de funciones	30
4. Garantías	31
X. SERVICIOS DE PREVENCIÓN	33
1. Servicio de prevención propio	36
1.1 Constitución de un SPP	37
1.2 Medios humanos	39
1.3 Recursos materiales	41
1.4 Vigilancia y control de la salud de los trabajadores	42
1.5 Servicio de prevención propio mancomunado	43
2. Servicio de prevención ajeno	47
2.1 Requisitos para actuar como SPA	49
2.2 Medios humanos	49
2.3 Medios materiales	50
2.4 Requisitos necesarios para su constitución	51
XI. AUDITORÍAS	53
XII. CONCLUSIONES	57
XIII. ANEXO I	65
XIV. ANEXO II	67
XV. ANEXO III	74
XVI. ANEXO IV	84
XVII. ANEXO V	86
XVIII. BIBLIOGRAFÍA	88

## **I. RESUMEN**

La cultura preventiva llegó a España con la introducción de Ley de prevención de riesgos laborales, con ella se dispuso que la prevención de riesgos se integrara en el sistema general de gestión de la empresa artículo 1.1.pfo 1º del RSP, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El empresario será el encargado de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores art. 14.2 de la LPRL, con lo que debe de cumplir con una serie de obligaciones preventivas que le impone la legislación, para ello el reglamento en su art. 10.1 le da libertad para poder organizar la prevención de las siguientes maneras, así, podrá asumir el empresario personalmente la actividad preventiva, podrá designar a trabajadores para que se ocupen de tal labor, podrá constituir un servicio de prevención propio o concertar la prevención con un servicio de prevención ajeno. Tales modalidades se pueden combinar entre sí cuando fuese necesario. Sin embargo, el empresario no siempre podrá optar por cualquiera de ellas cuando lo desee, existen unos límites que vendrán marcados por el tamaño de empresa, los tipos de riesgos a los que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades desarrolladas, criterios que son dados con el fin de adecuarlo lo mejor posible a las distintas organizaciones existentes. Hay que tener en cuenta también la figura de los recursos preventivos para paliar algunos defectos que se puedan presentar. Como medio de control cuando el empresario utilice recursos propios, se realizarán auditorías para comprobar su eficacia.

## **ABSTRACT**

Preventive culture came to Spain with the introduction of Law on Prevention of occupational hazards, with her it was established that risk prevention be integrated into the overall management system of the company 1.1.pfo Article 1 of the RSP through the implementation and implementation of a plan of prevention of occupational hazards. The employer will be responsible for ensuring the safety and health of workers art. 14.2 of the LPRL, which must meet a series of preventive obligations under the legislation, for which the rules in art. 10.1 gives freedom to organize prevention in the following ways, as well, the employer may assume personally the preventive activity, appoint workers to deal with such work may be an own prevention service or arrange a prevention external prevention service. Such methods can be combined with each other

when necessary. However, the employer may not always choose any of them at any time, there are limits that will be marked by firm size, types of risks to which workers are exposed and the danger of the activities, criteria They are given in order to best adapt to the various existing organizations. We must also consider the figure of preventive resources to address some shortcomings that may arise. As a means of control when the trader uses its own resources, audits are conducted to test its effectiveness.

## **II. OBJETIVOS**

- Saber delimitar en el tiempo cuando apareció la cultura preventiva
- Repercusión de las PYMES en la LEY a la hora de regular la prevención
- Conocer de quien es la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores
- Saber cuándo se debe nombrar a un recurso preventivo, quién puede realizar esas labores y cuáles son las funciones a realizar
- Conocer las modalidades organizacionales a que se puede acoger el empresario para desarrollar la actividad preventiva
- Saber cuáles son los límites del empresario para optar por una o por otra modalidad o alternativa preventiva
- Saber cuándo el empresario puede asumir personalmente la prevención, cuales son los requisitos que debe de reunir para poder desarrollar esas funciones y de que labores se debe de ocupar
- Conocer quién puede ser trabajador designado para desarrollar las funciones preventivas, cuales son los requisitos que debe de reunir para poder desarrollar esas funciones y de que labores se deben de ocupar.
- Conocer las funciones que deben de desarrollar los servicios de prevención tanto los propios como los ajenos
- Conocer cuando el empresario puede constituir un servicio de prevención propio y que requisitos tienen que reunir para poder realizar la labor preventiva.
- Conocer los límites para constituir un servicio de prevención mancomunado

- Saber cuándo se puede recurrir a un servicio de prevención ajeno y que requisitos tienen que reunir para poder realizar la labor preventiva como entidad acreditada
- Saber en qué casos se deben de hacer auditorías de prevención, quien las puede hacer y que ámbitos controlan

### **III. METODOLOGÍA**

Para realizar éste trabajo he seguido varios pasos. En primer lugar para tener claro porque tema decantarme, he revisado algunos libros que tuvieran relación con la prevención de riesgos laborales, para tener una idea general de las posibles opciones a tratar y poder decidirme por la que más me gustara. Dentro de las válidas alternativas posibles, me pareció interesante desarrollar la organización de la prevención en la empresa.

Una vez conocido el tema a tratar, realicé un posible índice que abarcara puntos importantes que me sirviera de guía, a lo largo de todo el desarrollo. Delimitado bien cada apartado, me basé en varias fuentes para ampliar mis conocimientos y cumplimentar muy bien lo exigido. Así me basé en libros apropiados para mi tema, complementé con revistas cuya información contenía específicamente lo que quería, revisé legislación importante, como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, utilicé algún que otro convenio a modo de ejemplo y revisé sentencias de la jurisprudencia que me han sido muy útiles para concretar y aclarar algún que otro apartado. Así recopilando la información me hice con los conocimientos suficientes, para poder plasmar y sintetizar la información adecuada y conveniente a los objetivos perseguidos, adecuándose a lo requerido. Apuntando siempre las correspondientes citas.

Una vez desarrollado el tema, saqué las conclusiones de lo abordado, plasmando lo más importante, así como un resumen de la idea general del tema. Finalizado revisé el trabajo e hice una corrección de los errores cometidos.

#### IV. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, la Seguridad se ha manifestado de distintas maneras que se han correspondido con distintos niveles de siniestralidad, pasando de una seguridad reactiva a otra pro-activa. Así, en ambientes de Seguridad reactiva, se invierte mucho en equipos, dispositivos, y se cumple la normativa respecto a ellos (verificaciones, marcados, homologaciones, etc.), con ello la siniestralidad se puede reducir pero hasta un tope, podemos seguir gastándonos dinero en equipos, pero la siniestralidad no mejorará. En ambientes de seguridad pro-activa la siniestralidad se ve reducida, se gestiona el riesgo, se prevé, se anticipa, se planean cambios en las condiciones de trabajo si son necesarias y se integra ésta gestión en el quehacer habitual de los negocios.

Actualmente la etapa hacia la que nos movemos es la de la seguridad preventiva, caracterizada como una forma de la mejora de la cultura de la seguridad, a través de la implantación de un eficaz sistema de prevención de riesgos laborales, que es necesaria para la organización no solo por razones legales, sino también por razones comerciales y de competencia. Una buena cultura preventiva genera buena imagen para las empresas, proveedores, clientes, trabajadores, proporciona buena calidad y mejora el rendimiento empresarial<sup>1</sup>.

El cambio en nuestro País llegó con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales, que introdujo en España la “cultura preventiva”, como una nueva forma de organizar en el seno de la empresa todo lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo. Con ella se dispuso que la prevención de riesgos se integrara en el sistema general de gestión de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, que comprendiera tanto al conjunto de actividades, como a todos los niveles jerárquicos de la organización. Su planificación debe de buscar un conjunto coherente capaz de integrar la técnica, la organización y condiciones del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores medio

---

<sup>1</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Propuestas para la reforma del marco normativo sobre los servicios de prevención”, *Aranzadi Social*, núm. 4, 2012, BIB 2012\1152

ambientales en la prestación, como lo regulan los artículos 15.1 g) de la LPRL y el 1.1.pfo 1º del RSP<sup>2</sup>.

El empresario será el responsable de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores como dispone el art. 14.2 de la LPRL<sup>3</sup>, para ello debe de cumplir con una serie de obligaciones preventivas que le impone la legislación.

El titular de la organización no necesariamente deberá asumir sus obligaciones de manera individual<sup>4</sup>, por ello para facilitarle la labor y no dejar en sus manos todos los deberes que la prevención le impone, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ofrece otras alternativas, que se encuentran previstas en su capítulo IV, así también cabe la posibilidad de estructurar dicha acción, a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, por la constitución de un servicio de prevención propio o servicio de prevención ajeno<sup>5</sup>.

Asimismo, el art. 6.1 e) de la LPRL, encomienda al gobierno a través de reglamentos, la regulación de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, teniendo en cuenta las peculiaridades de las pequeñas empresas, y las capacidades y aptitudes que deben de tener los servicios de prevención y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva<sup>6</sup>.

Pese a las distintas llamadas al reglamento, el desarrollo reglamentario que regula los servicios de prevención, llegó con gran retraso a través del RD 39/1997 de 17

---

<sup>2</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, Granada, Comares, 2009, pág 97

<sup>3</sup> GARRIGUES GIMÉNEZ, M.: “El empleador y su deber de prevención (III). Obligaciones instrumentales: Servicios de prevención y otras modalidades de organización técnico-preventiva”, en AAVV (GARRIGUES GIMÉNEZ, M., Dir.): *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Albacete, Bomarzo, 2009, pág 254

<sup>4</sup> AGRA VIFORCOS.B.: “Organización de la prevención y participación de los trabajadores”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva. Especial referencia a los pronunciamientos del tribunal superior de justicia de CyL*, cit., pág 63

<sup>5</sup> CASTELLÁ LÓPEZ, J.L., OROFINO VEGA, P.: “Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa”, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo), 2013, pág 7

<sup>6</sup> AGRA VIFORCOS.B.: “Organización de la prevención y participación de los trabajadores”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva. Especial referencia a los pronunciamientos del tribunal superior de justicia de CyL*, cit., pág 65

de enero<sup>7</sup>, lo que implicó la condena de la UE por incumplimiento de los plazos de transposición de algunas directivas comunitarias<sup>8</sup>. Su diseño que viene a completar la Ley, se basa en un sistema flexible de organización, para dar respuesta a la variada gama de situaciones empresariales existentes en nuestro tejido productivo. Se tendrá en cuenta el tamaño, la peligrosidad de la actividad y método de trabajo llevado a cabo para dar la máxima seguridad posible y se adecue a las necesidades de las empresas<sup>9</sup>.

Éste reglamento se vio modificado por el RD 604/2006 de 19 de marzo, para adaptarlo a las pautas marcadas por la ley 54/2003 de 12 de diciembre, ante la necesidad de reforzar la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa<sup>10</sup>. Con la finalidad de conseguir que se cumpla la normativa preventiva no solo la meramente formal o documental, sino que se lleve a la práctica<sup>11</sup>.

Aunque poco margen le queda para poder regular a través de la negociación colectiva algún ámbito de la prevención, por el amplio espacio ocupado por el reglamento, se dejará intervenir a los interlocutores sociales en algunos puntos. Así se podrá modificar los requisitos que determinan que sea obligatorio acudir a uno u otro sistema de prevención, siempre que consistan en una mejora de los presupuestos legales o reglamentarios<sup>12</sup> y podrá actuar también en aquellos casos en que la Ley haya quedado incompleta o vacía<sup>13</sup>.

---

<sup>7</sup>QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Organización de la prevención”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, León, Universidad de León, 2006, pág 68

<sup>8</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J.: “La organización de la prevención en la empresa” en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Coord.): *Prevención y dimensión de la empresa*, León, Junta de Castilla y León, 2008, pág 191

<sup>9</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Propuestas para la reforma del marco normativo sobre los servicios de prevención”, cit., BIB 2012\1152

<sup>10</sup> ROJAS MARTÍN, J.C.: “Modificaciones introducidas por la Ley 25/2009 en materia de prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, núm. 14, 2010, BIB 2010\2375

<sup>11</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, cit., pág 99

<sup>12</sup> SALA FRANCO, T.: “Derecho de la prevención de riesgos laborales”, Valencia (Tirant lo Blanch), 2007, pág 156

<sup>13</sup> AGRA VIFORCOS.B.: “Organización de la prevención y participación de los trabajadores”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva. Especial referencia a los pronunciamientos del tribunal superior de justicia de CyL*, cit., pág 66

- MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, cit., pág 99

## V. IMPORTANCIA DE LA DIMENSIÓN DE LA EMPRESA EN LA PREVENCIÓN

La LPRL y sus normas de desarrollo hacen referencia en algunos de sus preceptos a la dimensión de la empresa. El legislador ha tenido en cuenta las complicaciones que pueden tener las PYMES para el cumplimiento de las medidas preventivas y los problemas a los que se pueden enfrentar las empresas de mayor tamaño para garantizar los medios suficientes que aseguren una adecuada seguridad y salud en el trabajo<sup>14</sup>.

Así, en su art. 6.1 e) ya hace referencia a que el gobierno tenga en cuenta las peculiaridades de las pequeñas empresas, el art. 31.4 a) establece que uno de los requisitos importantes a tener en cuenta es el tamaño de la empresa y el RD 39/1997 de 17 de enero, aprueba el reglamento de los servicios de prevención.

El nivel de seguridad no se debe de reducir en ningún momento, los trabajadores tienen que estar plenamente protegidos con independencia del tamaño de las empresas, para ello se debe intentar ajustar la normativa lo máximo posible a la realidad de éstas. No es lo mismo adoptar medidas preventivas en una empresa de menos de 50 trabajadores, que en una multinacional<sup>15</sup>.

Los sistemas de prevención desarrollados en las empresas grandes no son viables para las demás. Por ello el legislador ha intentado poner remedio, a ésta situación. Uno de los más importantes ejemplos de sensibilización hacia el tamaño de la empresa desarrollado por la LPRL, es su art. 30.5<sup>16</sup>, posteriormente reformado por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre (denominada Ley Ómnibus)<sup>17</sup>, por lo que se establece que en aquellas empresas de menos de 10 trabajadores el empresario podrá asumir

---

<sup>14</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J.: “La organización de la prevención en la empresa” en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Coord.): *Prevención y dimensión de la empresa*, cit., pág 187

<sup>15</sup> DE SOTO RIOJA, S.: “La prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas”, *revista andaluza de trabajo y seguridad social*, núm. 50, 1999, págs 92-94

<sup>16</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J.: “La organización de la prevención en la empresa” en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Coord.): *Prevención y dimensión de la empresa*, cit., págs 186-187

<sup>17</sup> ROJAS MARTÍN, J.C.: “Modificaciones introducidas por la Ley 25/2009 en materia de prevención de riesgos laborales”, cit., BIB 2010\2375

personalmente las funciones siempre y cuando se cumplan una serie de características. Con ello lo que se intentó es facilitar que el mayor número de empresas pudieran asumir la prevención de riesgos laborales por sí mismas y dejar a un lado la externalización de los servicios de prevención que son más complejos.

Las PYMES ocupan más del 50% de la plantilla del tejido productivo español y presentan mayores índices de siniestralidad, que el resto de las empresas, según muestran los registros oficiales de accidentes. Sin embargo pese a esto, el número de trabajadores no ha tenido gran relevancia a la hora de planificar la prevención por el legislador, ello es intrascendente desde el punto de vista del tratamiento científico del riesgo<sup>18</sup>.

Como causas de esos elevados índices de siniestralidad aparecen factores sociológicos y laborales, como la abusiva contratación temporal, el elevado número de horas de trabajo, los descansos insuficientes, la inexistencia de órganos de representación colectivos que defiendan los intereses de los trabajadores, la insuficiencia de instalaciones entre otros, que son difíciles de combatir a través del ámbito preventivo<sup>19</sup>.

La consideración conjunta sin que se haya hecho una diferenciación de los mecanismos previstos para la introducción de la prevención en las pequeñas empresas a través de la LPRL, indica que aún está pendiente por desarrollar mecanismos específicamente diseñados para tener un impacto significativo en las PYMES<sup>20</sup>.

## **VI. MODALIDADES ORGANIZATIVAS**

En la actualidad, la obligación de disponer de una organización específica en materia de prevención de riesgos laborales nace del deber general de los empresarios de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, y se encuentra regulada,

---

<sup>18</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: *“Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo”*, Granada (COMARES), 2011, pág 205

<sup>19</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J.: “La organización de la prevención en la empresa” en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Coord.): *Prevención y dimensión de la empresa*, cit., págs 187-189

<sup>20</sup> NAROCKY, C.: “La prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas españolas”, *Cuaderno de relaciones laborales*, núm.10, 1997, pág 179

principalmente, en los artículos del 30 a 32 de la LPRL y en los capítulos III , IV , V y VI del RSP<sup>21</sup>. La modalidad organizativa elegida, se recogerá en el plan de prevención de la empresa (art.2.2 d) del RSP<sup>22</sup>, que será acatado y llevado a cabo, una vez aprobado por la dirección empresarial.

El incumplimiento de esta obligación está tipificado como infracción grave en el apartado 15 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>23</sup>.

Las modalidades organizativas previstas en nuestro ordenamiento interno se encuentran reguladas en la LPRL en su art. 30 y más concretamente en el RSP en su art.10.1 y son las siguientes:

- Asumiendo personalmente el empresario las funciones preventivas
- Designando a uno o varios trabajadores de la empresa para llevarla a cabo
- Constituyendo un servicio de prevención propio
- Concertando la actividad con un servicio de prevención ajeno a la empresa<sup>24</sup>

Ante la aparente presencia de un sistema flexible y racional para dar cabida a diversos tipos de riesgos que se pueden presentar en las empresas, la libertad del empresario de optar por una u otra alternativa presenta limitaciones. En primer lugar hay que tener en cuenta el tamaño de la empresa, el empresario no siempre podrá asumir la prevención y en otras ocasiones se verá obligado a constituir un servicio de prevención propio, en segundo lugar en función de los riesgos a que están expuestos los

---

<sup>21</sup> BLASCO MAYOR, A.: “La externalización de las actividades de prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, núm. 13, 2001, BIB 2001\1368

<sup>22</sup> SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Comentario al artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, 2008, BIB 2008\3106

<sup>23</sup> BLASCO MAYOR, A.: “La externalización de las actividades de prevención de riesgos laborales”, cit., BIB 2001\1368,

<sup>24</sup> LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M<sup>a</sup>. P.: "La organización de la prevención en la empresa: los servicios de prevención", *Actualidad Laboral*, núm. 37, 1997, págs 903-932

trabajadores y en tercer lugar en función de la peligrosidad de las actividades desarrolladas<sup>25</sup>.

La directiva 89/391/CEE del Consejo de 12 de junio de 1989, se posiciona favor de los medios intraempresariales y deja a los elementos externos en un segundo plano. Prevé como norma general que el empresario designe a uno o varios trabajadores que se ocupen de las labores de protección y de prevención o incluso el mismo empresario que se encargue de ello si reúne las capacidades necesarias para asumir tales funciones, solamente cuando por los medios anteriores sean insuficientes, se contempla el recurso a personas o servicios ajenos a la empresa. Luego se trata de una regulación proclive a la internalización de la actividad preventiva<sup>26</sup>.

La LPRL y el RSP a la hora de recoger las modalidades preventivas resultan ambiguos. El art. 31.1 LPRL dice que cuando uno o varios trabajadores designados fueran insuficientes para desarrollar la prevención se debe recurrir a servicios de prevención propios o ajenos, por lo que prioriza los recursos internos frente a los externos<sup>27</sup> al contrario de lo que determina el desarrollo reglamentario que fomenta la externalización, al establecer por el art. 12.2, la no obligatoriedad de la designación a los trabajadores cuando el empresario opte por cualquiera de las otras modalidades organizativas, por los beneficios y las ventajas que presentan<sup>28</sup>.

La práctica ha reforzado la tendencia a la externalización, pese a las sucesivas leyes que han ido apareciendo (Ley 25/2009 de 22 de diciembre<sup>29</sup> y la Ley 14/2013 de 27 de diciembre) y han intentado reforzar la utilización de medios internos, para facilitar y dar calidad a la prevención. Las empresas cuando no están obligadas a constituir un

---

<sup>25</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “Manual del servicio de prevención”, Madrid (Grupo Anaya S.A.), 2002, págs 32 y 33

<sup>26</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, cit., págs 108 y 109

<sup>27</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, cit., pág 109

<sup>28</sup> AGRA VIFORCOS.B.: “Organización de la prevención y participación de los trabajadores”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva. Especial referencia a los pronunciamientos del tribunal superior de justicia de CyL*, cit., págs 67 y 68

<sup>29</sup> ROJAS MARTÍN, J.C.: “Modificaciones introducidas por la Ley 25/2009 en materia de prevención de riesgos laborales”, cit., BIB 2010\2375

servicio de prevención propio, optan por el servicio de prevención ajeno, como medio utilizado para evadirse de las responsabilidades que la legislación le impone al empresario y evitar el coste que le supondría someter su sistema interno a una auditoría externa<sup>30</sup>. Además, se les da la posibilidad a las entidades ajenas, de subcontratar los servicios con otros profesionales cuando se necesite realizar labores que se requieran conocimientos especiales o instalaciones complejas. Contarán con expertos en distintas ramas y con experiencia, por lo que se evitaría el coste de tener que contar en plantilla con trabajadores especialistas en prevención<sup>31</sup>.

Las modalidades organizativas que el reglamento nos ofrece, se pueden combinar entre sí, cuando sea necesario recurrir a distintos medios para cubrir todas las facetas del ámbito preventivo:

- Si el empresario asume personalmente la prevención, deberá encargar a otro órgano que se ocupe de la vigilancia de la salud (art. 11.2 RSP)
- Si el empleador asume personalmente tales actividades puede que lo haga de forma parcial, encargándole parte de ella a los servicios de prevención propios, ajenos o a trabajadores designados al efecto (art.11.2 RSP)
- Si la empresa designa a trabajadores, se puede compatibilizar con los servicios de prevención propios o ajenos (art.12.1 RSP)
- Si se constituye un servicio de prevención propio, cabe recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos. (art. 15.4 RSP)
- Si se acude a un servicio de prevención ajeno, el empresario puede concertar las actividades preventivas con varios (art. 16.1 RSP)

---

<sup>30</sup> MANCHEÑO POTENCIANO, C. y PLAZA BAONZA, C.: “El nuevo modelo preventivo en las empresas: Una aproximación a la realidad”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol.5, núm. 1, pág 89  
-FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Propuestas para la reforma del marco normativo sobre los servicios de prevención”, cit., BIB 2012\1152

<sup>31</sup> AGRA VIFORCOS.B.: “Organización de la prevención y participación de los trabajadores”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva. Especial referencia a los pronunciamientos del tribunal superior de justicia de CyL*, cit., pág 68 y 69

La modalidad preventiva establecida se implantará para toda la empresa y para el caso de realizar la actividad laboral en varios centros de trabajo, se tendrá en cuenta la situación geográfica y la ubicación de los mismos, por lo que es posible que coexistan diversos servicios de prevención.

Antes de adoptar la decisión deberá de consultarse con los trabajadores o con sus representantes si los hubiera art. 33 de la LPRL, pero en ningún caso los resultados de tal consulta serán vinculantes para la decisión del empresario. Ésta decisión tendrá que ser suficiente para garantizar la máxima protección posible a los trabajadores<sup>32</sup>.

La adopción de cualquiera de las modalidades organizativas, no exime al empresario del cumplimiento de sus deberes preventivos, ni le exonera de sus responsabilidades. El empresario no puede delegar sus obligaciones preventivas y quedar liberado de todo ello, sino que la responsabilidad última recae en él<sup>33</sup>. Se destaca el papel asesor de éstos, frente al papel de gestor que tiene el titular de la organización en cumplimiento de las numerosas obligaciones que le atribuye la legislación.

Además el empresario desarrollará una acción permanente con el fin de proporcionar a sus trabajadores la máxima seguridad posible y estará al tanto de las posibles modificaciones que pudiera sufrir le empresa, para adaptar las medidas de prevención a las nuevas circunstancias<sup>34</sup>.

La prevención deberá tener un enfoque interdisciplinar del riesgo laboral, para actuar en todas sus vertientes tanto técnicas, medioambientales, organizativas, psicosociales...etc<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, cit., págs 104-107

<sup>33</sup> AGRA VIFORCOS.B.: “Organización de la prevención y participación de los trabajadores”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva. Especial referencia a los pronunciamientos del tribunal superior de justicia de CyL*, cit., págs 67 y 67

<sup>34</sup> DE BONA NUMANCIA, J.Mª. y MANZANO SANZ, F.: “Constitución, organización y funcionamiento de un servicio de prevención propio”, *Aranzadi Social*, tomo 1, 2004, BIB 2004\588

<sup>35</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Propuestas para la reforma del marco normativo sobre los servicios de prevención”, cit., BIB 2012\1152

## VII. RECURSOS PREVENTIVOS

El recurso preventivo aparece por primera vez en el año 2003 como consecuencia de la publicación de la Ley 54/2003 del 12 de diciembre, que reforma la LPRL con la finalidad de paliar algunos problemas que se estaban presentando, asociados a cualquiera de las modalidades preventivas adoptadas, tanto por la utilización de recursos propios, como externos, para combatir determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, que estaban generando grandes índices de siniestralidad<sup>36</sup>. Actualmente éste término se encuentra regulado en el art. 32 bis de la LPRL y en el art. 22 bis del RSP.

### 1. Concepto

Se considera recurso preventivo a una o varias personas designadas o asignados por la empresa, con capacidad y formación adecuada, que disponen de los medios y recursos necesarios y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

Se trata de una medida preventiva complementaria, en ningún caso podrá ser utilizada con el fin de sustituir las medidas de protección o prevención de obligado cumplimiento<sup>37</sup>.

### 2. Sujetos a las que se les puede asignar las funciones del recurso preventivo

Según establece el apartado 2 del art. 32 bis de la LPRL, el empresario podrá encomendar tal presencia a uno o varios trabajadores designados de la empresa, a uno o varios miembros del servicio de prevención propio o encargarse de ello uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno<sup>38</sup>. Cabe también la posibilidad de que trabajadores de la empresa que no hubieran formado parte de alguna de las modalidades

---

<sup>36</sup> RIOBELLO ALONSO, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.: “El recurso preventivo”, *Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo*, NTP. 994, 2013, pág 1

<sup>37</sup> CRESPO MILLÁN, M<sup>a</sup>.M., BEZARES PÉREZ, M<sup>a</sup>.P., VALENCIA ASSO, M., FERNÁNDEZ LANDA, J., LÓPEZ AGUADO, L., MORENO SARACIBAR, F.J.: “Manual del recurso preventivo”, Bilbao (OSALAN), 2011, pág 11

<sup>38</sup> RIOBELLO ALONSO, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.: “El recurso preventivo”, cit., pág 2

anteriores, el empresario les asigne las funciones propias de un recurso preventivo, siempre y cuando cuenten con capacidad, conocimientos y experiencia necesaria para el desarrollo de las funciones para los que fueron nombrados. La designación o asignación se deberá realizar por escrito, en un documento de nombramiento.

Deberán contar al menos con formación preventiva correspondiente a las funciones del nivel básico y formación teórico práctica complementaria que se adecue a las actividades que se van a vigilar<sup>39</sup>.

El trabajador que realiza las funciones propias del recurso preventivo deberá de ser reconocido por el resto de trabajadores que hay en la empresa. Para ello el empresario deberá de facilitarles los datos necesarios que permitan su identificación. Como prácticas más comunes llevadas a cabo, se encuentran las siguientes: mediante pegatinas en el casco de protección, chalecos o chaquetas de alta visibilidad y mediante la colocación en los controles de acceso, casetas de obra o en los paneles de las empresas, la relación de los trabajadores nombrados para ello.

El lugar donde se ubiquen deberá de ser un lugar seguro donde puedan hacer sus labores sin que estar sometidos a riesgos adicionales de ningún tipo, ni para ellos ni para los trabajadores de la empresa<sup>40</sup>.

### **3. Actividades que requieren la presencia de un recurso preventivo**

Los recursos preventivos deberán permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo necesario, hasta que se haya solventado la situación para la que fueron previstos<sup>41</sup>. Para tener más claro en que situaciones se necesita su presencia, tanto en la evaluación de riesgos como en el plan de seguridad y salud (para las obras de construcción) se deben de identificar los trabajos o tareas integrantes de los puestos de trabajo que conlleven la realización de actividades peligrosas o la presencia de riesgos

---

<sup>39</sup> AGRA VIFORCOS.B.: “Organización de la prevención y participación de los trabajadores”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva. Especial referencia a los pronunciamientos del tribunal superior de justicia de CyL*, cit., págs 84 y 85

<sup>40</sup> RIOBELLO ALONSO, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.: “El recurso preventivo”, cit., pág 3

<sup>41</sup> GARCÍA VIÑA, J.: “Primeras aproximaciones a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, núm. 19, 2003, BIB 2003\1546

especiales<sup>42</sup> y en la planificación preventiva se detallará, quienes van a ser los recursos preventivos, cuáles serán las actividades que van a requerir su presencia, y la formación y capacitación que necesitan, en relación a la gravedad y naturaleza de los riesgos que se quieren controlar y las medidas preventivas que se han planificado<sup>43</sup>. Una vez que se tenga lo anterior, el empresario será el encargado de dar la correspondiente información.

Las diferentes situaciones que establece la Ley para las cuales es obligatoria su presencia, son las siguientes:

- Cuando concurren sucesivamente o simultáneamente diversas operaciones, que puedan modificar o agravar los riesgos por el desarrollo de tales actividades y en las que sea necesario controlar los métodos de trabajo previamente elaborados<sup>44</sup>.
- Cuando se realicen actividades que sean consideradas como peligrosas o que tengan riesgos especiales<sup>45</sup>. El RSP en su art.22 bis.1 b) con la incorporación del RD 604/2006, considera las siguientes: Trabajos con riesgos especialmente graves de caída de altura, trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento, trabajos en espacios confinados, trabajos que utilicen equipos de trabajos que no tengan el marcado CE porque son demasiados antiguos y fueron comercializados antes de exigirse tal declaración de carácter obligatorio y trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión salvo los trabajos con equipos subacuáticos<sup>46</sup>.
- Cuando lo exija la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por determinar que las condiciones de trabajo detectadas lo requieren<sup>47</sup>.

---

<sup>42</sup> RIOBELLO ALONSO, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.: “El recurso preventivo”, cit., pág 2

<sup>43</sup> CRESPO MILLÁN, M<sup>a</sup>.M., BEZARES PÉREZ, M<sup>a</sup>.P., VALENCIA ASSO, M., FERNÁNDEZ LANDA, J., LÓPEZ AGUADO, L., MORENO SARACIBAR, F.J.: “Manual del recurso preventivo”, cit., pág 25

<sup>44</sup> GARCÍA VIÑA, J.: “Primeras aproximaciones a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales”, cit., BIB 2003\1546

<sup>45</sup> UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: “Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, Zaragoza (Universidad de Zaragoza), 2013, pág 23

<sup>46</sup> CRESPO MILLÁN, M<sup>a</sup>.M., BEZARES PÉREZ, M<sup>a</sup>.P., VALENCIA ASSO, M., FERNÁNDEZ LANDA, J., LÓPEZ AGUADO, L., MORENO SARACIBAR, F.J.: “Manual del recurso preventivo”, cit., págs 12 y 13

<sup>47</sup> UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: “Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, cit., pág 23  
-STSJ Cataluña, 9 julio 2009 (AS 1931)

- Pueden hacer necesaria la presencia del recurso preventivo<sup>48</sup> también las actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales previstas en el Anexo 1 del RSP<sup>49</sup>, sin perjuicio de adoptar las medidas previstas en las disposiciones preventivas específicas.<sup>50</sup>

El empresario puede nombrar recurso preventivo, de forma voluntaria, en los casos distintos a los previstos, siempre y cuando sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

#### **4. Funciones que desempeñan**

El trabajador al que se le haya encomendado la labor de realizar las funciones propias de un recurso preventivo tiene que cumplir con una serie de objetivos:

- Vigilar que se cumplan las medidas preventivas previstas en el plan de prevención.
- Asegurarse que son adecuadas a los riesgos que se pretenden prevenir.
- Asegurarse que son adecuadas a los posibles riesgos no previstos y que puedan surgir<sup>51</sup>.

De tales funciones desempeñadas pueden surgir varios problemas. Cuando se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, el trabajador nombrado como recurso preventivo tiene que dar las correspondientes órdenes e instrucciones para que éstas sean acatadas inmediatamente y las actividades se realicen adecuadamente y en el caso de que estas medidas no fueran subsanadas deberá de poner en conocimiento del empresario tales circunstancias para que éste adopte las medidas que considere oportunas. Ahora bien si se apreciara ausencia inadecuación o

---

<sup>48</sup> RIOBELLO ALONSO, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.: “El recurso preventivo”, cit., pág 6

<sup>49</sup> Ver Anexo 1

<sup>50</sup> CRESPO MILLÁN, M<sup>a</sup>.M., BEZARES PÉREZ, M<sup>a</sup>.P., VALENCIA ASSO, M., FERNÁNDEZ LANDA, J., LÓPEZ AGUADO, L., MORENO SARACIBAR, F.J.: “Manual del recurso preventivo”, cit., págs 13 y 14

<sup>51</sup> ALEGRE NUENO, N.: “La presencia del recurso preventivo en las obras de construcción”, ISSN 1698-6881, núm. 97, 2012, págs. 46-49

insuficiencia de las medidas preventivas, se informará al dueño de la empresa para que corrija con urgencia lo necesario, modifique el plan de prevención y en su caso la evaluación de riesgos<sup>52</sup>.

El recurso preventivo no deberá de vigilar todas las medidas preventivas que se hayan previsto, sino solo aquellas de ese centro de trabajo, puesto de trabajo u operación concreta, para la que haya sido nombrado en el plan de prevención o en el plan de seguridad y salud para el caso de estar ante una obra de construcción<sup>53</sup>. Será el empresario el encargado de dar las instrucciones necesarias para el desempeño de sus labores, indicándole tanto el lugar donde tiene que vigilar, la operación concreta y la medida preventiva prevista<sup>54</sup>.

No se dedicarán exclusivamente a estas labores pero sí tendrán que tener el tiempo suficiente para realizar la supervisión de manera directa e inmediata, cuando permanezca la situación de peligro. Prevalece la labor de vigilancia sobre cualquier otra, pero cuando no sea necesario que el trabajador realice estas funciones, podrá realizar cualquier otra actividad productiva o preventiva en la empresa<sup>55</sup>. En ningún caso cuando haga uso de sus facultades podrá paralizar la actividad vigilada, salvo que el empresario se lo determine o le haya otorgado la facultad de interrumpir la actividad de los trabajadores en los términos fijados y en los supuestos que se hayan fijado<sup>56</sup>.

El recurso preventivo también deberá de estar presente cuando se ejecuten en un mismo dentro de trabajo actividades de distintas empresas que desarrollen operaciones que por su propia naturaleza o por resultar incompatibles con el resto, produzcan riesgos

---

<sup>52</sup> AGRA VIFORCOS.B.: “Organización de la prevención y participación de los trabajadores”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva. Especial referencia a los pronunciamientos del tribunal superior de justicia de CyL*, cit., pág85

<sup>53</sup> RIOBELLO ALONSO, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.: “El recurso preventivo”, cit., pág 2

<sup>54</sup> CRESPO MILLÁN, M<sup>a</sup>.M., BEZARES PÉREZ,M<sup>a</sup>.P., VALENCIA ASSO, M., FERNÁNDEZ LANDA,J., LÓPEZ AGUADO, L., MORENO SARACIBAR, F.J.: “Manual del recurso preventivo”, cit., pág 19

<sup>55</sup> RIOBELLO ALONSO, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.: “El recurso preventivo”, cit., pág 3

<sup>56</sup> CRESPO MILLÁN, M<sup>a</sup>.M., BEZARES PÉREZ,M<sup>a</sup>.P., VALENCIA ASSO, M., FERNÁNDEZ LANDA,J., LÓPEZ AGUADO, L., MORENO SARACIBAR, F.J.: “Manual del recurso preventivo”,cit., pág 20

graves o muy graves a la salud de los trabajadores. Tal previsión es necesaria para garantizar el correcto intercambio de información<sup>57</sup>.

Deberán ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que se hubieren planificado y deberán de colaborar con los restantes trabajadores que desempeñen labores preventivas<sup>58</sup>.

La no presencia del recurso preventivo cuando sea obligatoria o cuando éste estando presente, no cumpla con sus obligaciones preventivas, constituirá infracción grave, como señala el art. 12.15 b. del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (TRLISOS).

## **VIII. ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA**

Esta modalidad organizativa aparece regulada en el art 30 de la LPRL pero no se recoge en su apartado primero con el resto de las modalidades, sino que aparece recogida en su apartado 5.

La regla general es que el empresario opte por designar a los trabajadores de la empresa, para realizar las labores preventivas o por un servicio de prevención ya sea propio o ajeno. Sin embargo que el empresario asuma el mismo la prevención puede considerarse como una excepción, al no seguir el criterio general de descentralizar la actividad preventiva<sup>59</sup>. Pero ésta no deja de ser menos importante que las demás, está diseñada para que las pequeñas

---

<sup>57</sup> UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: “*Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales*”, cit., pág 11

<sup>58</sup> CRESPO MILLÁN, M<sup>a</sup>.M., BEZARES PÉREZ, M<sup>a</sup>.P., VALENCIA ASSO, M., FERNÁNDEZ LANDA, J., LÓPEZ AGUADO, L., MORENO SARACIBAR, F.J.: “*Manual del recurso preventivo*”, cit., pág 22

<sup>59</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, cit., pág 114

empresas puedan asumir la prevención sin obstáculos para su creación y desarrollo<sup>60</sup>.

La posibilidad de optar por esta alternativa no está al alcance de todas las empresas, deberán de concurrir una serie de requisitos de forma acumulada, no vale que se cumpla solamente alguno de ellos. Esto no quiere decir, que cuando se cumplan todos los requisitos, que el empresario deba de asumir la prevención de forma obligada, sino que está en manos de él decidir, si acogerse a esta opción o recurrir a otra alternativa si lo desea<sup>61</sup>.

La asunción personal por el empresario de la actividad preventiva solo se podrá producir cuando concurren los requisitos que regula y desarrolla el art.11 del RSP y son los siguientes:

### **1. Empresa de menos de 10 trabajadores**

Para poder optar por modalidad hay que tener en cuenta el número de trabajadores con los que cuenta la empresa. La LPRL en un principio introdujo, que para que el empresario pudiera llevar a cabo las actividades preventivas de su empresa, ésta tendría de contar con un máximo de 6 trabajadores<sup>62</sup>. Pero la Ley ha sido objeto de posteriores modificaciones. Con la Ley 25/2009 de 22 de diciembre (Ley Omnibus), la cifra ascendió a los 10 trabajadores<sup>63</sup> y con la aprobación de la Ley 14/2013 se prevé un supuesto más, que amplía la anterior reforma, y es que el empresario podrá asumir la prevención en empresas de hasta 25 trabajadores siempre y cuando cuenten solamente con un único centro de trabajo<sup>64</sup>.

---

<sup>60</sup> QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Organización de la prevención”, en AAVV( FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, León, cit., pág 70

<sup>61</sup> NÚÑEZ GONZÁLEZ, C.: “La evaluación de los riesgos derivados del trabajo”, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, pág 43

<sup>62</sup> BLASCO LAHOZ, J.F.: “El desarrollo personal de las actividades de prevención por el empresario”, *Aranzadi Social*, núm10, 2002, pág 5

<sup>63</sup> ROJAS MARTÍN, J.C.: “Modificaciones introducidas por la ley 25/2009 en materia de Prevención de Riesgos Laborales”, cit. *Aranzadi Social*, núm 14, 2010, BIB 2010\2375

<sup>64</sup> MUÑOZ RUIZ, A.B.: “La asunción personal de las actividades preventivas por el empresario tras la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización”, *Aranzadi Social*, núm 1, 2014, BIB 2014\571

El haber ascendido esa cifra a 25 trabajadores en un solo de centro de trabajo, implica que habrá muchos más puestos de trabajo que antes, lo que implica más y distintos riesgos, por lo que el empresario deberá de tener más formación y deberá dedicar más tiempo a las actividades preventivas. Esto dificulta que el empresario pueda asumir la prevención y quiera recurrir a un servicio de prevención ajeno. Probablemente se complique conseguir el objetivo que se pretendía con la nueva Ley, que era cumplir eficazmente la normativa de PRL, con la adopción de recursos propios<sup>65</sup>.

El número de trabajadores debe de mantenerse en todo momento dentro del umbral establecido, de manera que si se supera, el empresario debe de acogerse a cualquiera de las restantes modalidades organizativas previstas que desee<sup>66</sup>.

Este requisito plantea problemas, el legislador no detalla en el RSP lo que se entiende por trabajador, no distingue trabajadores temporales ni trabajadores a tiempo parcial del resto de trabajadores, para poder contabilizarlos o no, lo que ha llevado a serios problemas a aquellas empresas pequeñas que en ocasiones sufren variaciones constantes en su plantilla<sup>67</sup>.

Por ello, si el legislador no establece diferencia alguna, a todos los trabajadores de la empresa se les computa de la misma forma independientemente de la duración de su contrato<sup>68</sup>. Sin embargo algunos sectores doctrinales ven injusta esta medida y ven más adecuado computarlos de acuerdo a algunas de las fórmulas que la Ley establece para otras cuestiones, como por ejemplo el mecanismo recogido en el art. 72 del ET para determinar el número de representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos, en el art. 35.3 de la LPRL para determinar el número de los delegados de prevención o el art.6 del RD 216/1999

---

<sup>65</sup> LÓPEZ RUBIA, M.E.: “La aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las PYMES: últimas modificaciones normativas”, *LAN HARREMANAK*, núm 28, ,2013,pág 263

<sup>66</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “*Manual del servicio de prevención*”, cit., pág 40

<sup>67</sup> MUÑOZ RUIZ, A.B.: “La asunción personal de las actividades preventivas por el empresario tras la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización”, cit., BIB 2014\571

<sup>68</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “*Manual del servicio de prevención*”, cit., págs 40 y 41

para determinar la organización de las actividades preventivas en las empresas de trabajo temporal. Estos mecanismos son útiles, para que los aumentos y disminuciones de plantilla, no impliquen cambio constante en la forma de gestionar la prevención. Además, se tendrá en cuenta también, lo que la inspección de trabajo y de la seguridad social interprete<sup>69</sup>.

## **2. Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo**

La presencia del empresario de forma esporádica y no continuada en el centro de trabajo no conlleva una adecuada prevención por parte de éste hacia sus trabajadores. Su insuficiente conocimiento de medio y el escaso tiempo que tendría, le llevaría a una mala gestión preventiva<sup>70</sup>.

Si se interpreta de forma estricta la Ley, el empresario únicamente realizará su actividad preventiva en el centro de trabajo donde realice con habitualidad sus funciones, optando por escoger cualquier otra modalidad para los restantes centros de trabajo que tuviere. Sin embargo existen interpretaciones no tan estrictas de la Ley, creen garantizar de igual forma esta obligación, al dejar al empresario realizar estas funciones siempre que trabaje de forma habitual en la empresa con independencia de los centros de trabajo de los que se disponga<sup>71</sup>.

La interpretación más adecuada sería admitir la posibilidad de que el empresario pudiera realizar sus actividades preventivas en más de un centro de trabajo, siempre que se garantice el principio de adecuación y suficiencia. Por

---

<sup>69</sup> MUÑOZ RUIZ, A.B.: “La asunción personal de las actividades preventivas por el empresario tras la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización”, cit., BIB 2014\571

<sup>70</sup> BLASCO LAHOZ, J.F.: “El desarrollo personal de las actividades de prevención por el empresario”, cit., pág 7

<sup>71</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., págs 44 y 45

ello es imprescindible tener en cuenta la proximidad de ambos, si se sitúan en el mismo polígono industrial o en localidades diferentes<sup>72</sup>.

Otro punto importante a tener en cuenta, son los sujetos que se consideran como empresarios a efectos de la prevención. Se excluye del carácter de empresario, a la persona jurídica ya sea pública o privada, a la administración pública y a los entes sin personalidad unitaria reconocida por el Derecho.

Todos ellos no pueden desempeñar con habitualidad su actividad en el centro de trabajo ni hacerlo de manera personal, precisan siempre de la intervención de una persona física que actúe en su nombre y ejecute sus decisiones<sup>73</sup>. Por lo tanto serán estos, los encargados de realizarla.

### **3. Que tenga capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI del RSP.**

La capacidad necesaria para que el empresario realice las actividades preventivas no está claramente definida<sup>74</sup>. Estará determinado por los riesgos a que están expuestos los trabajadores, la peligrosidad de las actividades, y por consiguiente las tareas preventivas que se van a asumir, independientemente del número de trabajadores que posea la empresa<sup>75</sup>.

Por tanto la formación que tiene que acreditar, se debe de corresponder con las funciones que debe desempeñar. La clasificación de las funciones preventivas se recoge en el cap. VI del RSP<sup>76</sup> y se divide en 3 niveles<sup>77</sup>:

---

<sup>72</sup> MUÑOZ RUIZ, A.B.: “La asunción personal de las actividades preventivas por el empresario tras la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización”, cit., BIB 2014\571

<sup>73</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., págs 43 y 44

<sup>74</sup> MERCADER UGUINA, J.R.: “El Reglamento de los Servicios de Prevención: crónica de una norma largamente esperada”, *R.L.*, núm 8, 1997, pág 91

<sup>75</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., pág 46

<sup>76</sup> Ver Anexo II

<sup>77</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Aspectos laborales de las leyes sobre libre acceso a los servicios”, *Aranzadi Social*, núm. 2, 2010, BIB 2010\498

-Nivel básico: Conlleva 30 horas de formación o no menos de 50 cuando se desarrollen actividades incluidas en el Anexo 1 del RSP

-Nivel intermedio: Conlleva 300 horas de formación

-Nivel superior: Conlleva 600 horas de formación

El contenido de los programas de formación exigidos para cada nivel se detallan en los anexos del III al VI del RSP<sup>78</sup>.

#### **4. Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el Anexo I del RSP<sup>79</sup>.**

#### **5. Vigilancia y control de la salud de los trabajadores**

La asunción personal de las actividades preventivas por el empresario no alcanza a la actividad de vigilancia de la salud. Ésta deberá de ser cubierta con cualquiera de las restantes modalidades organizativas preventivas previstas<sup>80</sup>.

El empresario carece de los conocimientos necesarios para realizar los reconocimientos y pruebas oportunas, y en tal caso de que los tuviera, vulneraría la intimidad dignidad y confidencialidad de los datos<sup>81</sup>.

Los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores tras las oportunas pruebas realizadas para la detección de los posibles efectos causados en el empleado, por los riesgos presentes en las organizaciones, ofrecen una información en sentido

---

<sup>78</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “*Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo*”, cit., pág 308

-Ver Anexo III

<sup>79</sup> Ver Anexo I

<sup>80</sup> IGARTÚA MIRÓM, M<sup>a</sup>.T.: “*Manual del servicio de prevención*”, cit., pág 52

<sup>81</sup> GOÑI SEIN, J.L.: “Protección de la seguridad en el trabajo. Vigilancia de la salud versus protección de la intimidad de los trabajadores”, en AAVV (Dir. MIR PUIG, S; CORCOY BIDALOSO, M; Coord. HORTAL IBARRA, C): *Protección penal de los derechos de los trabajadores. Seguridad en el trabajo, tráfico ilegal de personas e inmigración clandestina*, Madrid (Edisofer S.L.), 2009, pág. 37.

-GARCÍA MIGUELEZ, M P: *Derecho de prevención de riesgos laborales: guía práctica para técnicos, empresarios y trabajadores*, León, (Eolas), 2011, pág. 110.

-STSJ Andalucía/ Granada, 16 noviembre 2005 (JUR 189875)

amplio sobre los datos personales referidos a la salud de éstos. Por tanto, contienen una información sobre el diagnóstico, pronóstico y en su caso tratamiento, así cualquier otro dato de interés.<sup>82</sup>

Una información, la cual según consta en el art 22.4 de la LPRL, tendrá carácter confidencial estando disponible solamente para el trabajador al que se le han hecho los reconocimientos médicos, los servicios médicos responsables de su salud, y autoridades sanitarias que han llevado a cabo dicha vigilancia.

De manera que ningún empresario, ni órganos encargados de los servicios de prevención ni terceras personas podrán acceder a dicho contenido salvo consentimiento expreso del trabajador,<sup>83</sup> y salvo que la no revelación supusiera un perjuicio para la salud de otras personas.<sup>84</sup>

## **IX. DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES ENCARGADOS DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA**

Esta modalidad está diseñada según los órganos judiciales para aquellas empresas donde los niveles de seguridad y salud, no ofrezca grandes complicaciones<sup>85</sup>.

Se regula en el art. 30.1 de la LPRL, y se recoge de forma prioritaria frente a las demás. Aparece nombrada en primer lugar, y en torno a ella, parecen nombrarse el resto de las modalidades.

---

<sup>82</sup> PEDROSA ALQUEZAR, S.I: *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemática*, Madrid (CES), 2005, pág.121.

<sup>83</sup> SOLÉ GÓMEZ, M<sup>a</sup> D; SOLÓRZANO FÁBREGA, M; PIQUÉ ARDANUY, T: “La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales”, *Nota Técnica de Prevención*, núm. 959, 2012, págs. 4 y 5.

-LÓPEZ CABALLERO, Á: “Protección de datos sanitarios en la relación laboral”, *Aranzadi Social*, 2006, BIB 2006/1258.

-STSJ Asturias, 15 noviembre 2010 (AS 129)

<sup>84</sup> PEDROSA ALQUEZAR, S.I.: *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemática*, cit., pág.124.

<sup>85</sup> -STS 12 mayo 1999 (RJ 4820)

-STS 20 diciembre 1999 (RJ 976)

Concebida como modalidad básica, pero también como modalidad complementaria, a la que se podrá recurrir igualmente como comodín con intención de completar la organización técnica de la prevención, cuando se opte por otras figuras más complejas o insuficientes por sí mismas<sup>86</sup>.

Aunque la LPRL presente esta alternativa como opción principal, el RSP posteriormente la presenta como una opción residual. Según lo dispuesto en su art. 12.2, el empresario deberá designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva, salvo cuando hubiera asumido personalmente tal cometido, o lo sustituyera por un servicio de prevención propio o ajeno<sup>87</sup>.

La realidad muestra de que muy pocas empresas se acogen a esta opción que les da la Ley, bien porque la organización no se puede ocupar de la actividad preventiva, o simplemente no quiere hacerlo, en todo caso no es obligatoria acudir a esta alternativa, si decide acogerse a alguna de las restantes modalidades organizativas.

## **1. Proceso de designación de trabajadores**

El empresario en el marco de su potestad directiva y organizativa, será el encargado de nombrar a los trabajadores designados para que asuman la gestión de las actividades preventivas (art.30.1 LPRL), con el fin de garantizar una eficiente organización general y preventiva en la empresa. Así la selección se convierte en un acto dependiente de la voluntad unilateral del empresario, con los límites que las normas legales, reglamentarias o convencionales establezcan.<sup>88</sup>.

---

<sup>86</sup>GARRIGUES GIMÉNEZ, M.: “El empleador y su deber de prevención (III). Obligaciones instrumentales: Servicios de prevención y otras modalidades de organización técnico-preventiva”, en AAVV (GARRIGUES GIMÉNEZ, M., Dir.): *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, cit., págs 262 y 263

<sup>87</sup>QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Organización de la prevención”, en AAVV( FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, cit., pág 71

<sup>88</sup> NÚÑEZ GONZÁLEZ, C.: “La evaluación de los riesgos derivados del trabajo”, cit., pág 48

Por convenio colectivo se pueden recoger otras exigencias complementarias para la designación de los trabajadores, como por ejemplo que sean fijos de plantilla y que posean experiencia previa<sup>89</sup>.

Antes de adoptar tal decisión, el empresario deberá de consultar con la debida antelación con sus empleados, a través de sus representantes, los delegados de prevención y comité de seguridad y salud, en su ausencia a sus representantes generales, delegados de personal, comité de empresa y delegados sindicales. Para el caso de las empresas de reducida dimensión, que no tuvieran representantes, se consultará directamente con los empleados<sup>90</sup>. Ahora bien tal informe no será vinculante para el empresario.

## **2. Número de trabajadores, medios y tiempo suficiente para la realización de las actividades preventivas**

La Ley no regula con precisión las características de esta modalidad. Su art.30.2 y el art. 13.2 del RSP nos dice que el empresario debe designar un número suficiente de trabajadores para atender a las actividades preventivas, sin decirnos un número exacto, debe de poner a su disposición los medios precisos y adecuados, pero no establece cuales y debe de permitir el tiempo preciso para la realización de sus funciones sin que nos marque tiempos<sup>91</sup>. Por lo tanto será la empresa quien decida y determine los criterios en función de las características y necesidades de la organización y para ello tendrá que tener en cuenta los 3 criterios básicos, el tamaño de la empresa, los tipos de riesgos y su distribución en la misma<sup>92</sup>.

---

<sup>89</sup> QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Organización de la prevención”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, cit., pág 71

<sup>90</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Imposibilidad de que una gran empresa externalice parte de sus actividades preventivas (Comentario a la STS de 3 noviembre 2005, Rec. 154/2004)”, *Aranzadi Social*, núm 7, 2005, pág 21767

- UNZETA LÓPEZ, M. y ABAL DINARÉS, J.: “Reglamento de los servicios de prevención”, Madrid( EDITORA MÉDICA EUROPEA), 1997, pág 22

<sup>91</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “*Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo*”, cit., págs 327 y 328

<sup>92</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, Granada, cit., pág 122

Para una mejor adaptación de la normativa a las necesidades concretas de cada organización productiva tal decisión no se le debería dejar solamente en manos del empresario, sino que la opción más correcta sería especificar estos puntos a través de la negociación colectiva y quedar plasmado en el convenio colectivo. Acuerdo lógico, para una prevención eficaz<sup>93</sup>.

El empresario, además debe de colaborar con estos trabajadores en todo lo que sea necesario, deberá de facilitarles el acceso a la documentación e información art. 30.3 de la LPRL a que se refieren los artículos 18 y 23 de la LPRL con el fin de proporcionales la protección precisa, en el cual se recogerá, el plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos, las medidas de prevención y de protección a adoptar, los controles de salud realizados, sus conclusiones y posibles mejoras, las bajas por incapacidad laboral superiores a un día como consecuencia de un accidente o enfermedad profesional y otros documentos de igual importancia<sup>94</sup>.

Debe además dar la correspondiente información de todos los riesgos existentes en la empresa, como los específicos de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y de prevención adoptados, incluso en situaciones de emergencia<sup>95</sup>.

Tal información ayuda al trabajador a que conozca mejor el medio donde va a desempeñar su actividad laboral<sup>96</sup>, y será dada de forma directa, cuando se trata de informar de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y a través de los representantes de los trabajadores para el caso de los riesgos generales existentes en la propia empresa<sup>97</sup>.

Para que la prevención esté garantizada, los trabajadores también deben de cumplir con una serie de obligaciones, así, se deberán de hacer cargo de las actividades preventivas asumidas, deberán también de colaborar entre ellos cuando

---

<sup>93</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., pág 64

<sup>94</sup> SALA FRANCO, T.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, cit., págs 136-137

<sup>95</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J.: “Formación e información sobre riesgos profesionales: una tipología judicial”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2012, BIB 2012\2913

<sup>96</sup> SALA FRANCO, T.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, cit., pág 123

<sup>97</sup> ROCA MATEU, A. Y MANZANO SANZ, F.: “La información y la formación como claves de la prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, 2004, BIB 2004\553

los designados hayan sido más de uno, o cuando se haya combinado esta modalidad con alguna de las restantes alternativas. Importante también la labor de guardar sigilo profesional respecto de aquellas labores que hayan sido desempeñadas y que su difusión pudiera perjudicar a la empresa<sup>98</sup>.

### **3. Capacitación y polivalencia de funciones**

Los trabajadores designados deberán de tener la capacidad necesaria para realizar las labores preventivas en la empresa, que será acorde con las funciones que tienen que realizar para conseguir un nivel eficaz de seguridad y salud<sup>99</sup>. En defecto de ésta, el empresario deberá de facilitarles la formación precisa del nivel correspondiente, ya sea nivel básico, nivel intermedio o nivel superior, como se detallan en el cap. VI del RSP<sup>100</sup>. Esta formación no se presume, deberá ser acreditada por el trabajador.

Una vez cumplida los requisitos de capacidad, el empresario, podrá nombrar a uno o a varios trabajadores para que se dediquen en exclusividad a estas actividades, ya sea considerada como ocupación, categoría o función dentro del sistema de clasificación o permitirle que compatibilice con el trabajo ordinario al que se venía ocupando. La legislación no dispone nada en cuanto a que estos trabajadores tengan que dedicarse de forma exclusiva a estas actividades<sup>101</sup>, será el empresario el que si lo cree conveniente disponga otra cosa. Aunque normalmente a diferencia de los servicios de prevención, estos trabajadores no son contratados para realizar estas labores, como norma general, estas funciones serán compaginadas con la prestación de trabajo pactada<sup>102</sup>.

---

<sup>98</sup> AGRA VIFORCOS.B.: “Organización de la prevención y participación de los trabajadores”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva. Especial referencia a los pronunciamientos del tribunal superior de justicia de CyL*, cit., pág 75

<sup>99</sup> NÚÑEZ GONZÁLEZ, C.: “La evaluación de los riesgos derivados del trabajo”, cit., pág 49

<sup>100</sup> Ver Anexo II

<sup>101</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., pág 59

<sup>102</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo”, cit., pág 325

La vigilancia y control de la salud al igual que la anterior modalidad descrita anteriormente, será realizada por personal médico capacitado, por lo que es usual recurrir a los servicios de prevención para la realización de tales funciones<sup>103</sup>.

#### **4. Garantías**

Los trabajadores designados, artículo 30.4 LPRL, no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención que desempeñan en la empresa para reducir o eliminar los riesgos profesionales existentes en la organización<sup>104</sup>.

Son considerados como trabajadores vulnerables frente al empresario, porque pueden poner en peligro, su necesaria independencia técnica, de su delicada labor preventiva<sup>105</sup>.

Para ello, frente a posibles represalias que pudieran sufrir por parte del empresario y frente a posibles situaciones conflictivas, durante el ejercicio de sus funciones preventivas, estos trabajadores gozarán en todo momento de una serie de garantías, garantías propias de los representantes unitarios en la empresa<sup>106</sup>, que se regulan en los apartados a, b y c del art. 68 y en el apartado 4 del art. 56 del ET y son las siguientes:

- Se prevé la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves y muy graves. El trabajador designado tiene derecho a ser oído antes de que se le imponga una sanción, y aparte del interesado, también serán oídos el comité de empresa o los delegados de personal.

---

<sup>103</sup> QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Organización de la prevención”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, cit., pág 71

<sup>104</sup> ROMÁN VACA, E.: “ Los servicios de prevención diez años después: pronunciamientos judiciales al respecto”, *Aranzadi Social*, núm. 17, 2015, BIB 2005\2555

<sup>105</sup> VIVERO SERRANO, J.B.: “La designación de los trabajadores objeto de despido colectivo”, *Aranzadi Social*, núm.7, 2013, BIB 2013\2126

<sup>106</sup> CORDERO SAAVEDRA, L.: “Las garantías y responsabilidades de los técnicos en prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, Vol.V, 1998, BIB 1998\394

El expediente está diseñado para facilitar al trabajador la posibilidad de contradecir lo hechos que se le imputan por parte del empresario. Desde el punto de vista de éste, se trata de un procedimiento para demostrarle que no ha cometido tal incumplimiento y desde el punto de vista del empresario, un procedimiento para constatar si existe o no causa suficiente para poder imponerle tal sanción y poder decidir mejor<sup>107</sup>.

- Prioridad de permanencia en la empresa frente al resto de trabajadores en caso de extinción o suspensión de los contratos por causas económicas y técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor, así como en los casos de traslados o desplazamientos<sup>108</sup>.
- No podrá ser ni despedido ni sancionado durante el tiempo de realización de las actividades preventivas ni tampoco dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que éste se produzca por dimisión o revocación y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de sus funciones preventivas. Tampoco será posible discriminación alguna en su promoción económica y profesional<sup>109</sup>.

Por ello para proteger al trabajador, existe la prohibición de la sanción hacia éstos, por motivos discriminatorios<sup>110</sup>. Para poder despedir al trabajador el juez tiene que determinar que ha quedado acreditada la causa disciplinaria totalmente ajena al ejercicio de sus actividades preventivas<sup>111</sup>, o se han incumplido o cumplido de manera grave o negligente, pero no podrá ser despedido cuando no se demuestren ninguno de los anteriores causas, solamente por el mero desempeño de estas funciones preventivas<sup>112</sup>.

---

<sup>107</sup> DEL JUNCO CACHERO, M.: “El expediente contradictorio en el despido disciplinario”, *Temas laborales*, núm. 119, 2013, pág 229

<sup>108</sup> STSJ Madrid, de 4 diciembre 2009 (AS 14302)

<sup>109</sup> QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Organización de la prevención”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, cit., pág 72

<sup>110</sup> SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “El tratamiento en la negociación colectiva de las garantías de los representantes de los trabajadores”, *Aranzadi Social*, Vol.V. 1999, BIB 1999\1386

<sup>111</sup> STSJ. Andalucía, 3 Marzo de 2000 (AS 3215)

<sup>112</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, cit., págs 125y 126

En cuanto a las exclusiones a las garantías previstas para los representantes en caso de dimisión o revocación, esta segunda opción no es válida en nuestro caso, la designación del trabajador carece de duración determinada, es el empresario quien decide la finalización de sus funciones preventivas<sup>113</sup>.

- En caso de despido improcedente será el trabajador quien podrá optar entre indemnización y readmisión<sup>114</sup>. Si no se opta por ninguna opción, se le readmitirá.

De este modo se pretende evitar la utilización de la figura del despido disciplinario por parte del empresario, como medio para procurar el fin de la relación laboral que mantiene con el trabajador designado, cuando no existe causa que justifique tal extinción<sup>115</sup>.

## **X. SERVICIOS DE PREVENCIÓN**

Los servicios de prevención se regulan en el art. 31 de la LPRL, como otra alternativa más para poder organizar la prevención de la empresa.

Modalidad a la que habrá de recurrir según dice la Ley, cuando la designación de uno o varios trabajadores para la realización de las labores preventivas fuesen insuficientes para la empresa, por su tamaño, por tipos de riesgos o la peligrosidad de las actividades desarrolladas<sup>116</sup>.

Atendiendo a la preferencia del legislador por la designación de trabajadores para la realización de las tareas preventivas, se podría pensar que tal insuficiencia preventiva se podría subsanar con la adscripción de nuevos trabajadores designados, pero en ocasiones quedaría igualmente incompleta la

---

<sup>113</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., pág 70

<sup>114</sup> STSJ Valencia, 6 Marzo 2002 (AS 56170)

<sup>115</sup> SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “El tratamiento en la negociación colectiva de las garantías de los representantes de los trabajadores”, cit., BIB 1999\1386

<sup>116</sup> IGLESIAS CABERO, M., BOTANA LÓPEZ, J.M<sup>a</sup>., SAGARDOY DE SIMÓN, I., FERNÁNDEZ MARCOS, L. Y FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J.: “Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Madrid (CIVITAS), 1997, pág 180

prevención, ya que no solamente el número de éstos es lo único importante. Los servicios de prevención tienen otras características que estos no tienen y es la existencia de una organización, su carácter de exclusividad y mayor especialización<sup>117</sup>.

Será el empresario quien tenga que valorar, en función de la actividad productiva de la empresa por qué modalidad organizativa optar<sup>118</sup>. Aunque como veremos más adelante, la Ley regula determinados supuestos en que la constitución de un servicio de prevención propio es de carácter obligado<sup>119</sup>.

El servicio de prevención art. 31.2 de la LPRL, se define como:

“El conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados”<sup>120</sup>.

Este concepto, no establece diferencia alguna entre las dos submodalidades en que se divide un servicio de prevención, que son el servicio de prevención interno o propio y el servicio de prevención externo o ajeno. Aunque existen diferencias entre ambos, como veremos más adelante<sup>121</sup>. En todo caso, el titular de la organización debe de colaborar con ellos, poniendo a su disposición la información y la documentación necesaria.

El servicio de prevención, asesora y apoya al empresario en la realización de las labores preventivas, pero también ejecuta en nombre y por cuenta de éste, las obligaciones de seguridad empresariales que debe realizar. Pues la ejecución

---

<sup>117</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., pág 76

<sup>118</sup> STSJ Castilla y León/ Valladolid, 19 junio 2000 (AS 2945)

<sup>119</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, A.F.: “Recursos humanos de los servicios de prevención propios”, *Aranzadi Social*, núm. 257, 2003, BIB 2003\886

<sup>120</sup> DE BONA NUMANCIA, J.M<sup>a</sup>. y MANZANO SANZ, F.: “Constitución, organización y funcionamiento de un servicio de prevención propio”, cit., BIB 2004\588

<sup>121</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Comentarios a la Ley de Prevención de riesgos laborales y normativa reglamentaria”, Madrid (DIKYNSON), 2001, pág 170

de alguna o de la mayoría de las tareas preventivas sobrepasa los conocimientos técnicos del empresario, precisando de personal altamente cualificado y experimentado. Pese a esto, el empresario, nunca se liberará de las responsabilidades en materia preventiva.

Los servicios de prevención se encargan de las siguientes actividades<sup>122</sup>:

- El diseño, aplicación y coordinación de un plan de prevención.
- La evaluación de riesgos
- La planificación de la actividad preventiva y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilar la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo<sup>123</sup>.

Además deben de poseer todas las características apropiadas para cumplir con sus funciones preventivas y garantizar una adecuada prevención y protección a los trabajadores, por ello tanto los medios, como la formación necesaria, la especialización, la capacitación, la dedicación, el número de miembros que lo componen y los recursos técnicos disponibles, deberán ser adecuados y suficientes para atender a los tres requisitos básicos de una empresa, que son el tamaño, los riesgos y su distribución<sup>124</sup>.

---

<sup>122</sup> DE BONA NUMANCIA, J.Mª. y MANZANO SANZ, F.: “Constitución, organización y funcionamiento de un servicio de prevención propio”, cit., BIB 2004\588

<sup>123</sup> AGRA VIFORCOS, B.: “*Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*”, León (EOLAS), 2013, págs 144 y 145

<sup>124</sup> DE BONA NUMANCIA, J.Mª. y MANZANO SANZ, F.: “Constitución, organización y funcionamiento de un servicio de prevención propio”, cit., BIB 2004\588

## 1. Servicio de prevención propio

Los servicios de prevención propios, se regulan en los artículos 14 y 15 del RSP, constituyen una unidad organizativa específica y especializada de la empresa, con estructura propia, provista de medios internos tanto humanos como materiales, con la finalidad de satisfacer técnicamente la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores<sup>125</sup>.

El RSP en su art10.2 lo define de la siguiente manera: “Se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención”.

Son estructuras mucho más complejas tanto en su composición, cualificación y funcionamiento que si se optara por los trabajadores designados, por lo que su utilización se hace especialmente importante en las empresas de gran tamaño, o en aquellas cuyas actividades requieran una organización preventiva más estructurada<sup>126</sup>.

Esta modalidad preventiva presenta muchas ventajas, el hecho de que la prevención se integre en el mismo lugar de trabajo donde se presta servicios, como departamento, área o sección de la empresa, permite mayor cercanía al puesto de trabajo, mayor conocimiento de las condiciones laborales y de los posibles riesgos que pudieran conllevar, mayor conocimiento de la organización, de las personas que la integran, mayor cercanía al trabajador que le facilita dar cuenta de su estado, y mayor facilidad para la recogida de datos de reconocimientos médicos, de accidentes, enfermedades, posibles consultas... Pero también presentan algún inconveniente y es la imposibilidad de mantener la independencia de los técnicos que se ocupan de estas labores, debido a la dependencia jerárquica en la empresa, mayor facilidad de acceso a los sindicatos

---

<sup>125</sup> ALEGRE NUENO, M.: “Los Servicios de Prevención Mancomunados. Un modelo de organización preventiva infrutilizado, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 73, 2010, pág. 50

<sup>126</sup> LUQUE PARRA, M.: “El servicio de prevención ajeno como modalidad principal de organizar la prevención en el Ordenamiento jurídico español”, *REDT*, núm. 103, 2001, pág. 85

por su cercanía al lugar de trabajo, y el alto coste económico que supone su constitución<sup>127</sup>.

### 1.1. Constitución de un SPP

El empresario puede optar voluntariamente por esta modalidad si lo desea, pero en ocasiones la constitución de un servicio de prevención propio es de obligado cumplimiento. Los supuestos que establece el art. 14 del RSP son los siguientes<sup>128</sup>:

- Empresas de más de 500 trabajadores<sup>129</sup>: Respecto al cómputo de trabajadores se tendrá en cuenta la empresa, no el centro de trabajo<sup>130</sup>. Para los casos de aquellas empresas con plantilla variable, al igual que se preveía para la asunción personal por el empresario de la actividad preventiva, no es lógico computar a todos los trabajadores por igual con independencia de la temporalidad de sus contratos de trabajo, por lo que se utilizará el mismo mecanismo previsto para la determinación de los delegados de prevención, art. 35.3 de la LPRL.

En las reducciones variables de plantilla conviene recurrir a la autoridad laboral para que decida y si hay reducciones permanentes que se mantienen por debajo del umbral, podrá ser el empresario<sup>131</sup>.

- Empresas de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo 1 del RSP<sup>132</sup>, por la peligrosidad que conlleva su realización<sup>133</sup>.

---

<sup>127</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “*Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo*”, cit., pág 330

<sup>128</sup> IGLESIAS CABERO, M., BOTANA LÓPEZ, J.M<sup>a</sup>., SAGARDOY DE SIMÓN, I., FERNÁNDEZ MARCOS, L. Y FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J.: “*Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*”, cit., pág 181

<sup>129</sup> STS 24 abril 2001 (RJ 5119)

<sup>130</sup> STSJ País Vasco, 17 diciembre 2002 (AS 1285)

<sup>131</sup> MUÑOZ RUIZ, A.B.: “La asunción personal de las actividades preventivas por el empresario tras la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización”, cit., BIB 2014\571

<sup>132</sup> Ver Anexo I

- Empresas no incluidas en los apartados anteriores, donde la constitución sea decidida por la autoridad laboral, con independencia del tamaño de la empresa.

Con habitualidad su decisión se fundamenta en torno a dos criterios que no son acumulables, como son la peligrosidad de las actividades desarrolladas y la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa. La norma no da ningún criterio para medir la siniestralidad por lo que será éste, quien tenga que valorar a su juicio tal situación. Uno de los mecanismos más utilizados, es realizar una comparación con otra empresa del mismo tamaño y del mismo sector.

La adopción de tal medida debe venir precedida por un informe previo de la Inspección de trabajo y Seguridad Social y en su caso de los órganos técnicos en materia preventiva de las CC.AA<sup>134</sup>.

Para este caso también cabe la posibilidad de que el empresario pueda recurrir a un servicio de prevención ajeno para cumplir con la obligación preventiva si lo desea. Medida pensada para aquellas empresas que por sus reducidas dimensiones no puedan asumir la constitución de un servicio de prevención propio, cuando la Autoridad laboral se lo imponga. Por ejemplo, por considerar que los trabajadores designados fueran insuficientes<sup>135</sup>.

La Autoridad Laboral fijará un año para la constitución del servicio de prevención propio cuando la empresa optara por esta modalidad, y hasta la fecha las actividades preventivas se deberán de cubrir con un servicio de prevención ajeno, salvo que hayan sido asumidas de manera progresiva mediante trabajadores designados.

---

<sup>133</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, A.F.: “Recursos humanos de los servicios de prevención propios”, *Aranzadi Social*, cit., BIB 2003\886

-STSJ Navarra, 2 diciembre 2010 (JUR 108028)

<sup>134</sup> IGLESIAS CABERO, M., BOTANA LÓPEZ, J.Mª., SAGARDOY DE SIMÓN, I., FERNÁNDEZ MARCOS, L. Y FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J.: “Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, cit., págs 182 y 183

<sup>135</sup> IGARTÚA MIRÓ, Mª.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., págs 81 y 82

## 1.2. Medios humanos

El servicio de prevención propio, deberá de contar con personal capacitado que desarrolle las funciones preventivas, en sus tres niveles: básico, intermedio y superior, que vienen detallados en el Capítulo VI, en los arts. 35, 36 y 37 del Reglamento<sup>136</sup>.

Para el desarrollo de las funciones de nivel superior, se deberá contar como mínimo, con técnicos superiores especializados, en 2 de las 4 disciplinas preventivas que el RSP establece en su art. 34<sup>137</sup>: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada, como medida para satisfacer las exigencias legales y reglamentarias de interdisciplinariedad<sup>138</sup>. La elección será adecuada a las funciones que la empresa pretenda encomendar al servicio.

Como la norma no dice nada en cuanto al número de expertos con los que debe de contar, podría encargarse de ello, dos expertos cada uno capacitados para el desarrollo de una especialidad diferente, o que la misma persona desempeñara, si tuviera la formación suficiente, las funciones propias de las dos especialidades elegidas<sup>139</sup>.

Además de los citados especialistas, un servicio de prevención propio deberá de contar también con personal capacitado para el desempeño de las funciones preventivas de nivel básico e intermedio, lo que implica la incorporación adicional de trabajadores de niveles académicos inferiores.

---

<sup>136</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Comentarios a la Ley de Prevención de riesgos laborales y normativa reglamentaria”, cit., pág 174ç

- Ver Anexo II

<sup>137</sup> UNZETA LÓPEZ, M. y ABAL DINARÉS, J.: “Reglamento de los servicios de prevención”, cit., pág 35

<sup>138</sup> IGLESIAS CABERO, M., BOTANA LÓPEZ, J.Mª., SAGARDOY DE SIMÓN, I., FERNÁNDEZ MARCOS, L. Y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, cit., págs 183 y 184

<sup>139</sup> GARRIGUES GIMÉNEZ, M.: “El empleador y su deber de prevención (III). Obligaciones instrumentales: Servicios de prevención y otras modalidades de organización técnico-preventiva”, en AAVV (GARRIGUES GIMÉNEZ, M., Dir.): *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, cit., pág 280

Todos ellos deben de estar coordinados entre sí. Además existirá también la figura del coordinador operativo que se responsabilice de las decisiones tomadas<sup>140</sup>.

En cuanto al número de trabajadores total que se compone un servicio de prevención propio la norma no dice nada, deben de ser suficientes y adecuados a las tareas preventivas que se han de realizar, pudiendo ser concretado por negociación colectiva.

Tanto los especialistas, como los restantes técnicos que forman parte de un SPP, son trabajadores de la empresa, están vinculados a ella por un contrato de trabajo y desarrollaran sus funciones preventivas con exclusiva dedicación<sup>141</sup>, sin que sea posible simultanear tales labores con otras tareas distintas a las que les corresponden como integrantes del SPP. No se exige una dedicación determinada salvo para el personal sanitario, por lo que puede surgir la posibilidad de contratarlos a tiempo parcial, siempre que se adecuen y sean suficientes a las circunstancias de la empresa<sup>142</sup>.

Siempre y en todo caso, disfrutarán de las mismas garantías que los trabajadores designados<sup>143</sup>.

Vemos algún caso de la jurisprudencia que declara la Nulidad de varias empresas<sup>144</sup> de externalizar parcialmente la actividad preventiva en dos de sus disciplinas preventivas contempladas, por considerarlo contrario a la Ley, estableciendo la obligatoriedad de constituir un SPP en sus 4 especialidades al sobrepasar los 500 trabajadores y disponer de actividades peligrosas contempladas en el Anexo 1 del RSP.

---

<sup>140</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “*Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo*”, Granada (COMARES), 2011, pág 335

<sup>141</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, A.F.: “Recursos humanos de los servicios de prevención propios”, cit., BIB 2003\886

<sup>142</sup> GARRIGUES GIMÉNEZ, M.: “El empleador y su deber de prevención (III). Obligaciones instrumentales: Servicios de prevención y otras modalidades de organización técnico-preventiva”, en AAVV (GARRIGUES GIMÉNEZ, M., Dir.): *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, cit., pág 281

<sup>143</sup> STSJ Cantabria, 2 Abril 2003 (AS 1183)

<sup>144</sup> STS 3 noviembre 2005 (RJ 2006, 1)  
STS 24 Abril 2001 (RJ 2001, 5119)

Los pronunciamientos no se ajustan del todo a lo que el legislador dispone, en su art. 15.2 solamente regula la obligación de asumir 2 de las 4 especialidades preventivas previstas en el reglamento y en su artículo 15.4 del RSP que las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos. Por lo que complementar sus servicios preventivos propios con un servicio de prevención ajeno, sería adecuado a derecho.

### **1.3. Recursos materiales**

Además de contar con los medios humanos necesarios, deberán de contar con las instalaciones y medios materiales adecuados y suficientes, para el cumplimiento de las actividades preventivas que se vayan a desarrollar en la empresa. Será el propio empresario quien decida los locales, equipos y materiales necesarios... etc. A través de la negociación colectiva, se podrán concretar estos requisitos aunque en muy pocas ocasiones se hace.

Habrà de tener en cuenta también la ubicación del servicio de prevención propio, para los casos en que la empresa tenga más de un centro de trabajo, a fin de asegurar la adecuación entre los medios del servicio y los riesgos existentes. Para ello, se tendrá presente en todo momento, la evaluación de riesgos, los riesgos detectados y las medidas preventivas adoptadas para reducirlos o eliminarlos<sup>145</sup>, con la finalidad de que la labor desempeñada por los miembros que componen el SPP, llegue eficientemente, a todos los trabajadores de la empresa. En todo caso, si uno no fuera suficiente, se deberán de constituir los necesarios para hacer frente a las necesidades de los diversos centros<sup>146</sup>.

Debe además de elaborar y poner a disposición de la autoridad laboral la memoria y programación anual, del servicio de prevención propio. Y si lo desea

---

<sup>145</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, A.F.: “Recursos humanos de los servicios de prevención propios”, *Aranzadi Social*, cit., BIB 2003\886

<sup>146</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, cit., pág 131

el Comité de seguridad y salud, también tiene el derecho a conocer dicha información<sup>147</sup>.

#### **1.4. Vigilancia y control de la salud de los trabajadores**

Si una de las especialidades preventivas realizadas por el servicio de prevención propio es la médica, el empresario debe de poner a disposición del equipo sanitario, la estructura, los medios necesarios y los materiales que éstos necesiten<sup>148</sup>.

El personal que desarrolle las funciones propias de la vigilancia de la salud de los trabajadores, se compone por expertos en la materia. Será realizada por recursos internos, y debe de haber al menos, un Médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en medicina de empresa, y un ayudante técnico sanitario (ATS), o diplomado universitario en enfermería. Además puede haber otros profesionales con formación y capacidad acreditada que complementen la labor realizada por los anteriores.

Siempre y en todo caso tendrá que haber un jefe de área médica y un responsable que coordine el trabajo realizado por todo el equipo médico<sup>149</sup>, a fin de garantizar la confidencialidad de la información que hace referencia a la salud de los trabajadores, que se limita al único conocimiento por el personal sanitario, para que no sea utilizada con fines discriminatorios<sup>150</sup>.

Realizan numerosas funciones, que se encuentran recogidas en el apartado 3 del art. 37 del RSP, las que le atribuye la Ley General de Sanidad, y las correspondientes a todo lo referente a la prevención laboral que sean de su competencia<sup>151</sup>. Entre ellas se encuentran, realizar reconocimientos médicos,

---

<sup>147</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., págs 93 y 94

<sup>148</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, A.F.: “ Recursos humanos de los servicios de prevención propios”, *Aranzadi Social*, cit., BIB 2003\886

<sup>149</sup> DE BONA NUMANCIA, J.M<sup>a</sup>. y MANZANO SANZ, F.: “Constitución, organización y funcionamiento de un servicio de prevención propio”, cit., BIB 2004\588

<sup>150</sup> SOLÉ GÓMEZ, M<sup>a</sup> D; SOLÓRZANO FÁBREGA, M; PIQUÉ ARDANUY, T: “La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales”, cit., págs. 4 y 5.

<sup>151</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo”, cit., pág 336

controles periódicos, conocer las enfermedades que padecen los trabajadores y las ausencias al trabajo, con el fin de detectar si estas son producidas por las condiciones laborales, para poder analizar los posibles riesgos y adoptar las posibles medidas preventivas. Además deben detectar los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles, cuando sea necesario, deben de proporcionar los primeros auxilios y atender con urgencia al personal que haya sido accidentado y colaborar con las autoridades sanitarias, que conforman el Sistema Nacional de Salud<sup>152</sup>.

### **1.5. Servicio de Prevención Propio Mancomunado**

Ni la normativa comunitaria, ni la LPRL, recoge esta modalidad como otra alternativa más para organizar la prevención en la empresa, será posteriormente el reglamento quien la introduce como novedad en su art. 21<sup>153</sup>. Se trata de una fórmula organizativa adicional, que es considerada, como una variedad específica del servicio de prevención propio<sup>154</sup>.

Aunque sea considerada como una submodalidad del servicio de prevención propio, los servicios mancomunados, también tienen características de los servicios de prevención externos. Desde una perspectiva jurídica se aproxima más a un servicio de prevención propio, ya que se rigen por las normas de éstos, pero desde una perspectiva funcional se aproxima más a un servicio de prevención ajeno, las actividades preventivas son compartidas por dos o más empresas asociadas para esta finalidad<sup>155</sup>.

En cualquier caso, esta modalidad organizativa está diseñada para aquellas empresas, que quieran gestionar de manera conjunta la prevención de riesgos laborales. De esta manera se garantiza a los trabajadores su salud y seguridad,

---

<sup>152</sup> DE BONA NUMANCIA, J.Mª. y MANZANO SANZ, F.: “Constitución, organización y funcionamiento de un servicio de prevención propio”, cit., BIB 2004\588

<sup>153</sup> IGARTÚA MIRÓ, Mª.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., pág 94

<sup>154</sup> IGLESIAS CABERO, M., BOTANA LÓPEZ, J.Mª., SAGARDOY DE SIMÓN, I., FERNÁNDEZ MARCOS, L. Y FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J.: “Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, cit., pág 189

<sup>155</sup> ROMÁN VACA, E.: “ Los servicios de prevención diez años después: pronunciamientos judiciales al respecto”, cit., BIB 2005\2555

ahorrándose obstáculos económicos y organizativos que un servicio de prevención propio les conllevaría<sup>156</sup>.

Pero no todas las empresas se pueden acoger a esta modalidad, el empresario solamente puede optar por esta alternativa, si reúne alguno de los siguientes requisitos que regula la Ley:

- Que las empresas desarrollen su actividad productiva en el mismo lugar de trabajo ya sea, mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, con independencia de la naturaleza de estas, siempre que se garantice la operatividad y eficacia del servicio<sup>157</sup>.
- Que se agrupen distintas empresas del mismo grupo empresarial o del mismo sector de actividad o desarrollen su actividad productiva en un polígono industrial, o área geográfica limitada, debiendo acordarse mediante negociación colectiva<sup>158</sup> o por acuerdo sobre materias concretas del art. 83.3 del ET, o, en su defecto por decisión unilateral de las empresas afectadas. Esto quiere decir que siempre se intentará negociar independientemente de llegar o no a un acuerdo, y en el caso de que no se llegue a una conclusión clara, la decisión se tomara de forma unilateral por las organizaciones<sup>159</sup>.

Con la llegada del RD 337/2010 de 19 de marzo, se modificó, parte de este último requisito. Se dispuso que aquellas empresas que pertenecen al mismo sector y que tuvieran la obligación de constituir un servicio de prevención propio, se les prohíban formar parte del servicio de prevención mancomunado, pero no

---

<sup>156</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo”, cit., pág 336

<sup>157</sup> BLASCO LAHOZ, J.F.: “El desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras diez años de vigencia”, *Aranzadi Social*, núm 9, 2006, BIB 2006\965

<sup>158</sup> Art. 33 Resolución de 6 de julio de 2006, de la Dirección Territorial de Empleo, por la que se registra y publica el convenio de la industria Siderometalúrgica de Alicante

- Art. 55 Resolución de 11 de julio de 2005, de la Dirección Territorial de Empleo, por la que se registra y publica el convenio del sector para la actividad de la Hostelería de Jaén

<sup>159</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “En torno a los Servicios de Prevención Mancomunados”, *Prevención, trabajo y salud*, núm. 6, 2000, págs 23-30

para el caso de pertenecer al mismo grupo empresarial, que en este caso sí que se les permitiría<sup>160</sup>.

No se entiende tal exclusión hecha por el legislador, las empresas de mismo sector tiene los mismos riesgos, maquinaria y los procesos de trabajo tienden a ser muy parecidos, por lo que la labor del servicio de prevención mancomunado sería igualmente muy efectiva.

La actividad preventiva realizada por un servicio de prevención mancomunado solo se dirige a las empresas participantes<sup>161</sup>. Sin embargo, puede ocurrir que dicho servicio no se dirija a la totalidad de la empresa, sino solamente para una parte de su actividad o para un solo centro de trabajo, si posee varios. Vemos el caso de aquellas empresas que tienen varios centros de trabajo y solamente uno de ellos se encuentra integrado dentro de un polígono industrial, donde se ha acordado la constitución de un servicio de prevención mancomunado. En este caso solamente dicho centro de trabajo podría formar parte éste, por lo que la empresa debe de establecer otros sistemas de organización de la prevención para cubrir los restantes centros de trabajo, debiendo adoptar la coordinación necesaria entre ambos.

Las empresas que van a formar parte de un servicio de prevención mancomunado, deben de constituir un acuerdo de constitución, previa consulta con los representantes de los trabajadores de cada una de ellas, art 33. de la LPRL<sup>162</sup>, donde se establecerán las condiciones donde se van a desarrollar, los recursos humanos y los recursos materiales con los que cuentan y además se someterá a debate con cada uno de los comités de seguridad y salud correspondientes de las empresas afectadas, art. 39 de la LPRL<sup>163</sup>.

---

<sup>160</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo”, cit., pág 338

<sup>161</sup>-IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., pág 100

- SALA FRANCO, T.: “Derecho de la prevención de riesgos laborales”, cit., pág 166

<sup>162</sup> UNZETA LÓPEZ, M. y ABAL DINARÉS, J.: “Reglamento de los servicios de prevención”, cit., pág 35

<sup>163</sup> PRACTICUM SOCIAL: “Seguridad y salud en el trabajo”, *Aranzadi Social*, 2015, BIB 2015\154

Una vez suscrito el acuerdo, cuando no se haya decidido por negociación colectiva, se debe de comunicar previamente al inicio de la actividad preventiva, a la autoridad laboral donde se ubiquen las instalaciones principales o en caso de duda cuando haya instalaciones equivalentes en más de una provincia, donde se hallen el mayor número de trabajadores de la plantilla. Se deberá de poner también a su disposición, y a disposición de la autoridad sanitaria, la información relativa a todas las empresas que lo constituyen y su grado y forma de participación de todas ellas<sup>164</sup>.

Deben de contar al menos con 3 de las 4 especialidades o disciplinas preventivas establecidas. Para ello es necesario que haya un técnico del nivel superior por cada uno de las disciplinas con formación suficiente para realizar las labores encomendadas. Su centro de trabajo será aquél en el que realice con habitualidad sus funciones, sin perjuicio de que se pueda desplazar cuando sea conveniente También deben de contar con técnicos capacitados para la realización de las funciones de nivel medio y básico<sup>165</sup>.

Para los servicios propios mancomunados constituidos por empresa que pertenecen al mismo grupo empresarial (Órden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre), los recursos humanos mínimos se ajustarán en función de sus necesidades, tendrán en cuenta factores como la distribución geográfica de los centros de trabajo, el número de trabajadores, la peligrosidad de las actividades desarrolladas y el grado de integración de la prevención en la empresa<sup>166</sup>.

Los recursos materiales serán los mismos que los previstos para los servicios de prevención ajenos, y se adecuarán a la actividad realizada por la empresa<sup>167</sup>. Para ubicar el servicio mancomunado se debe de tener en cuenta la disposición geográfica de los distintos centros para una efectiva prevención, y contar con las instalaciones necesarias.

---

<sup>164</sup> MORENO MÁRQUEZ, A.: “*Los servicios de prevención*”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997, pág 42

<sup>165</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, cit., pág 341

<sup>166</sup> PRACTICUM SOCIAL: “Seguridad y salud en el trabajo”, cit., BIB 2015\154

<sup>167</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “*Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo*”, cit., pág 340

En el caso de que las actividades preventivas realizadas por éstos no fuesen suficientes, se podrá recurrir a servicios de prevención ajenos, para que complementen tal labor<sup>168</sup>.

## **2. Servicio de Prevención Ajeno**

Modalidad organizativa regulada en el art.31 de la LPRL y en los artículos del 16 al 20 del RSP.

A día de hoy se acogen a esta modalidad, 3 de cada 4 empresas del conjunto español, en particular las PYMES que son las que más siniestralidad presentan. El empresario ve en esta alternativa indudables ventajas que no ve en otras, los costes son menores, no tiene que realizar contrataciones de trabajadores que se tengan que encargar de la labor preventiva, no tienen que realizar auditorías, y tienen a todos sus trabajadores prestando sus servicios en tareas productivas<sup>169</sup>.

Aunque la Ley en su art. 30.1 recoja esta modalidad con carácter subsidiario, como opción a la que se puede recurrir cuando la designación de los trabajadores fueran insuficientes para realizar la totalidad de las labores preventivas, el RSP en su art. 12 nos dice lo contrario, que no será obligatoria la designación de trabajadores cuando se opte por alguna de las restantes modalidades preventivas, elevándolo a la categoría principal<sup>170</sup>. Por lo que el empresario podrá recurrir a esta modalidad cuando lo desee.

El RSP en su art 10.2 define al servicio de prevención ajeno de la siguiente manera: “El prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo

---

<sup>168</sup> GARRIGUES GIMÉNEZ, M.: “El empleador y su deber de prevención (III). Obligaciones instrumentales: Servicios de prevención y otras modalidades de organización técnico-preventiva”, en AAVV (GARRIGUES GIMÉNEZ, M., Dir.): Derecho de la prevención de riesgos laborales, cit., págs 286 y 287

<sup>169</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo”, Granada (COMARES), 2011, págs 166-167

<sup>170</sup> BLASCO MAYOR, A.: “ La externalización de las actividades de prevención de riesgos laborales”, cit., pág 8

que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente”.

La empresa usuaria y el SPA están vinculadas mediante un contrato de servicios, por lo que se considera a ésta, como entidad independiente y no como un órgano propio de la empresa usuaria<sup>171</sup>.

Como La Ley no especifica los supuestos en que el empresario debe de recurrir a estos servicios de prevención, será el reglamento quien concrete estos preceptos<sup>172</sup>. Así en su art. 16 se contempla esta posibilidad para los siguientes casos:

- Cuando resulte insuficiente la designación de uno o varios trabajadores para el desarrollo de las tareas preventivas, o cuando la empresa no haya designado un servicio de prevención propio por no estar obligado a ello.
- Cuando por imposición de la autoridad laboral se decida la constitución de un servicio de prevención propio y el empresario haya decidido optar por un servicio de prevención ajeno<sup>173</sup>.
- Cuando se decida simultanear los recursos internos y los recursos externos, por voluntad unilateral de la empresa o como consecuencia de una clausula convencional<sup>174</sup>. Con ello, el SPA puede que solo se dedique a realizar algunas de las actividades preventivas o incluso que solo se dedique a realizar labores de asesoramiento.

En cualquier caso es necesaria la consulta con los representantes de los trabajadores con carácter previo a la designación.

---

<sup>171</sup> GARRIGUES GIMÉNEZ, M.: “El empleador y su deber de prevención (III). Obligaciones instrumentales: Servicios de prevención y otras modalidades de organización técnico-preventiva”, en AAVV (GARRIGUES GIMÉNEZ, M., Dir.): Derecho de la prevención de riesgos laborales, cit.,pág 288

<sup>172</sup> IGARTÚA MIRÓ, M<sup>a</sup>.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., págs 109-111

<sup>173</sup> CORTÉS DÍAZ, J.M<sup>a</sup>.: “*Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*”, Madrid (TÉBAR), 2012, págs 698 y 699

<sup>174</sup> VILA TIerno, F.: “*Los servicios de prevención externos*”, Granada (COMARES), 2009, págs 61-63

## **2.1. Requisitos para actuar como servicio de prevención ajeno**

Para poder actuar como servicio de prevención ajeno art. 18.1 RSP, es necesario que cuenten con la presencia de una organización, así como instalaciones, medios humanos y materiales que permitan el desempeño de la actividad preventiva en cualquiera de las empresas que han concertado sus servicios. Para ello se tendrán en cuenta dos criterios básicos:

- El tipo, la extensión y la frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar.
- El tipo de actividad, la ubicación y el tamaño de los centros de trabajo donde se vaya a desarrollar la prestación<sup>175</sup>.

## **2.2. Medios humanos**

Las instalaciones, los recursos humanos y los recursos materiales deben tener más complejidad técnica que los servicios de prevención propios ya que en este caso, no son de la empresa, son de la entidad especializada, y van a tener que actuar en diferentes organizaciones<sup>176</sup>.

Por ello, el personal que lo constituye debe de poseer suficiente cualificación para desarrollar las funciones de nivel superior, deben de tener capacidad para prestar servicios en cada una de las 4 especialidades preventivas o disciplinas preventivas que son medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada<sup>177</sup>.

Para la especialidad de medicina del trabajo, como vimos para los servicios de prevención propios debe de contar con al menos un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en medicina de empresa y un

---

<sup>175</sup> IGARTÚA MIRÓ, M.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., pág 118

<sup>176</sup> VILA TIerno, F.: “Los servicios de prevención externos”, cit., págs 10 y 11

<sup>177</sup>FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Marco jurídico de la prevención de riesgos laborales”, en AAVV ( FERNÁNDEZ MARCOS, L., Coord. ),: *Guía Práctica de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, ACARL, 2000, págs 78 y 79

ATS, sin perjuicio de la actividad realizada por otros profesionales que complementen su labor.

Además de contar con los anteriores profesionales, debe haber personal necesario y capacitado para desarrollar las funciones de nivel básico e intermedio previstas en el capítulo VI del RSP<sup>178</sup>, para desarrollar las funciones y adecuarse lo máximo posible a las características de la empresa donde se vaya a actuar<sup>179</sup>.

En todo caso, se permite subcontratar con otros profesionales cuando se requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad o en su arrendar los instrumentos necesarios o las instalaciones adecuadas a lo que se pretenda realizar. Medida que no se prevé para las empresas que opten por cualquiera de las modalidades internas, pues reglamentariamente están forzadas a contratar a un servicio de prevención ajeno para efectuar las actividades que no sean cubiertas con los recursos propios<sup>180</sup>.

En todo caso, se deben de mantener en la plantilla un número determinado de personal, de acuerdo a lo establecido en la TIN/2504/2010 de 20 de septiembre<sup>181</sup>.

Todos ellos desarrollan sus servicios preventivos con carácter de exclusividad, es decir, no se pueden dedicar a otras actividades que no sean de carácter preventivo, pero si pueden prestar sus servicios en más de una entidad que actúe como servicio externo<sup>182</sup>.

### **2.3. Medios materiales**

En cuanto a los medios materiales que debe disponer un SPA, el RSP nos dice en su art. 18.3 que:

---

<sup>178</sup> Ver Anexo II

<sup>179</sup> IGARTÚA MIRÓ, M.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., págs 118 y 119

<sup>180</sup> BLASCO MAYOR, A.: “La externalización de las actividades de prevención de riesgos laborales”, cit., BIB 2001\1368

<sup>181</sup> Ver Anexo IV

<sup>182</sup> IGARTÚA MIRÓ, M.T.: “Manual del servicio de prevención”, cit., pág 121

Deberán de poseer instalaciones e instrumentación necesaria para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales que se desarrollan en la práctica de las especialidades anteriormente citadas, y para el desarrollo de las actividades de formación y divulgación básicas. Para ello deben de tener en cuenta también el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de sus centros de trabajo donde vayan a desarrollar su labor<sup>183</sup>. Además para las actividades sanitarias deben de tener una estructura y medios que se adecúen a su naturaleza y a la confidencialidad de los datos médicos personales<sup>184</sup>.

Más detalladamente de acuerdo con lo establecido en la Orden TIN/2504/2010 de 20 de septiembre se concretan los recursos instrumentales mínimos con los que toda entidad especializada debe contar<sup>185</sup>.

#### **2.4. Requisitos necesarios para su constitución**

Además de cumplir con los requisitos de suficiencia de los medios materiales y humanos, deben de cumplir con una serie de requisitos con carácter previo a su puesta en marcha, de acuerdo con la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre.

Se les obliga a que hagan frente a la constitución de una garantía que cubra su eventual responsabilidad, que se les exigirá como consecuencia de su actividad, que es distinta a la responsabilidad que le corresponde al empresario por su deber de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. La garantía será en forma de póliza de seguro por una cuantía mínima de unos 1,750.000 euros que se actualiza todos los años, en función de la evolución del IPC y que debe estar suscrita cuando la entidad comience a prestar sus servicios<sup>186</sup>.

---

<sup>183</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo”, cit., pág 394

<sup>184</sup> VILA TIerno, F.: “Los servicios de prevención externos”, cit., pág 24

<sup>185</sup> Ver Anexo V

<sup>186</sup> VILA TIerno, F.: “Los servicios de prevención externos”, cit, pág 25

No se les permite que tengan alguna relación entre la empresa que contrata el servicio de prevención y la entidad ajena especializada. Es decir no pueden mantener entre ambos vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo que puedan interferir en el resultado de sus actuaciones, salvo las propias de su actuación realizadas como servicio de prevención<sup>187</sup>.

Una vez que se ha cumplido lo descrito anteriormente, se debe de pasar por un proceso de control por parte de dos administraciones<sup>188</sup> que tengan competencia en el lugar donde radiquen sus instalaciones principales<sup>189</sup>, la administración sanitaria que controlará todo lo relativo a la actividad sanitaria y la administración laboral que comprobará que la entidad especializada dispone de las capacidades y los medios suficientes para desarrollar su actividad preventiva de forma efectiva<sup>190</sup>. De esta forma queda comprobado que la entidad especializada reúne los requisitos.

Además estas autoridades laborales y sanitarias recabarán los informes preceptivos de todas las Comunidades Autónomas donde la entidad pretenda desarrollar la prevención, y de las autoridades sanitarias afectadas.

Asimismo la autoridad laboral recabará a su vez, informe de la Inspección de trabajo y Seguridad Social, y de sus órganos técnicos territoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como otros informes que considere necesarios. Valorado todo esto, dictará su decisión en el plazo de 3 meses desde la entrada de la solicitud en el registro, ampliándose a 6 meses en el caso de que sean varias comunidades autónomas donde se vaya a desarrollar su actividad.

Una vez conseguida la acreditación, éstas entidades deberán mantener todos los requisitos necesarios para actuar como servicios de prevención ajenos, ya que en caso de cualquier modificación o incumplimientos exigidos para la

---

<sup>187</sup> BLASCO MAYOR, A.: “ La externalización de las actividades de prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, núm. 13, 2001, BIB 2001\1368, pág 7

<sup>188</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Marco jurídico de la prevención de riesgos laborales”, en AAVV ( FERNÁNDEZ MARCOS, L., Coord. ),: *Guía Práctica de Prevención de Riesgos Laborales*, cit., págs 78 y 79

<sup>189</sup> STSJ Islas Canarias/ Santa Cruz de Tenerife, 27 octubre 2006 (AS 3245)

<sup>190</sup> VILA TIerno, F.: “Los servicios de prevención externos”, cit., pág 25

realización de tales actividades, la autoridad laboral o la autoridad sanitaria que haya detectado estas deficiencias, deberán de comunicar a la autoridad laboral que concedió la acreditación, las variaciones ocurridas y que van a afectar a su funcionamiento en el plazo de 10 días , la cual decidirá la revocación total o parcial o no revocación de la acreditación (art.26 de la LPRL)<sup>191</sup>.

Además de poseer necesariamente su correspondiente acreditación para actuar como entidad especializada, debe de cumplir de manera efectiva con sus obligaciones, realizando las labores legales y contractuales concertadas con la empresa, ya que en el caso de incumplir tales obligaciones, la entidad incurriría en infracción grave, como lo califica la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en su art. 12.22<sup>192</sup>.

## **XI. AUDITORÍAS**

La LPRL hace solamente una breve referencia a las auditorías en su art. 30.6, por ello será el RSP el que las regula con más detalle, en sus artículos que van del 29 al 33<sup>193</sup>.

El art 30.6 de la LPRL dispone que: “El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen”<sup>194</sup>.

Auditorías realizadas por todas aquellas empresas que habiendo realizado la evaluación de riesgos, necesiten desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, independientemente del tamaño de la empresa siempre y cuando no se hubiera concertado toda su actividad preventiva

---

<sup>191</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo”, cit., pág 402

<sup>192</sup> STSJ Navarra, 11 diciembre 2003 (RJ 3045)

<sup>193</sup> MANZANO SANZ, F.: “Auditoría del sistema de prevención: Una interpretación jurídica y técnica sobre su alcance”, *Aranzadi Social*, 2004, BIB 2004\578

<sup>194</sup> RUBIO ROMERO, J.C.: “Las Auditorías de los Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales”, *MAPFRE SEGURIDAD*, núm. 82, 2001, pág 7

con una entidad especializada<sup>195</sup>. Por ello, cuando la empresa opte por los recursos preventivos internos, tendrán la obligación de realizarlas<sup>196</sup>.

Obligación también de realizar las auditorías, las organizaciones con sistema organizativo preventivo mixto, es decir cuando una parte de la actividad preventiva esté realizada por un servicio interno y otra parte por un servicio externo. En este caso, solamente se efectuará la auditoría de lo realizado por la organización interna<sup>197</sup>. Sin embargo parte de la doctrina ha considerado esto un error a la hora de observar la eficacia del conjunto del sistema preventivo<sup>198</sup>.

Se exceptúa de la realización de tales auditorías a aquellas empresas con menos de 50 trabajadores que desarrollen las actividades preventiva con medios propios y que no desarrollen alguna de las actividades previstas en el anexo 1 del RSP<sup>199</sup>, al entender que no es necesario un control externo por el escaso número de trabajadores y escasa actividad preventiva. Por lo que lo único que será necesario en este caso es notificar a la autoridad laboral la concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría<sup>200</sup>.

La auditoría no trata solamente de comprobar el cumplimiento normativo, como efectúa una inspección, sino que debe de validar el sistema en su conjunto. Para ello, un auditor debe de conocer perfectamente la empresa, sus instalaciones y sus procesos, debe de comprobar que la documentación aportada sea coherente con la realidad de la empresa y debe de plasmar en un informe, todos los aspectos analizados y las conclusiones a las que se han llegado, que contendrán tanto las conformidades como las disconformidades observadas<sup>201</sup>.

---

<sup>195</sup> LARRÁINZAR GONZALEZ, F.J.: “Auditorías de Prevención”, *Anales de Mecánica y Electricidad*, Vol. 77, Fasc.2, 2000,pág 56

<sup>196</sup> STSJ Madrid, 4 mayo 2005 (JUR 159867)

<sup>197</sup> MANZANO SANZ, F.: “Auditoría del sistema de prevención: Una interpretación jurídica y técnica sobre su alcance”, cit., BIB 2004\578

<sup>198</sup> CUADRADO FERNÁNDEZ, A.: “Los aspectos sanitarios en las evaluaciones externas de los sistemas de prevención: ¿ Tratamiento peculiar u olvido?”, *S.E.S.L.A.P.*, Vol. II, núm. 5, 2008, pág 6

<sup>199</sup> Ver Anexo I

<sup>200</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo”, cit., págs 355-356

<sup>201</sup> CEBALLOS AMANDI, J.A.: “La Prevención de los Riesgos Laborales Las Auditorías de Prevención”, *Anales de Mecánica y Electricidad*, Vol.78. Fasc.3, 2001, pág 31

Para ello, un auditor debe de comprobar distintos aspectos preventivos que se han llevado a cabo por la empresa, que son los siguientes:

- Comprobar cómo se han realizado las evaluaciones de riesgos, analizando y verificando sus resultados.
- Comprobar que la planificación preventiva llevada a cabo por la empresa se ajuste a la normativa y se adecua a los resultados de la evaluación.
- Comprobar de que los medios con los que cuenta la empresa son suficientes para realizar las actividades preventivas<sup>202</sup>.

Con los datos obtenidos de las anteriores actuaciones, se puede detectar la eficacia del sistema preventivo adoptado, para que en caso de posibles deficiencias o incumplimientos de la normativa preventiva, se adopten decisiones que lo mejoren y lo perfeccionen. Decisiones que tiene que cumplir la empresa, ya que si no se realizan las acciones de mejora pertinentes, se le puede imponer a la organización una sanción administrativa<sup>203</sup>.

La primera auditoría se realiza dentro de los 12 meses de haber implantado la empresa la planificación de la actividad preventiva, y se realizarán revisiones de forma periódica cada 4 años salvo para aquellas empresas que realicen actividades previstas en el Anexo 1 del RSP<sup>204</sup>, cuya revisión se realizará cada dos años. En todo caso se deberá repetir cuando lo requiera la Autoridad Laboral<sup>205</sup>.

Será realizada por personas físicas o jurídicas, que posean conocimientos suficientes de la materia y que dispongan de medios adecuados para ello y que

---

<sup>202</sup> OBISPO TRIANA, C.: “ La auditoría de prevención de riesgos laborales: garantía de eficacia del sistema preventivo”, LEX NOVA, núm. 47, 2007, pág 30

- LARRÁINZAR GONZALEZ, F.J.: “Auditorías de Prevención”, Anales de Mecánica y Electricidad, cit., pág 57

<sup>203</sup> CUADRADO FERNÁNDEZ, A.: “Los aspectos sanitarios en las evaluaciones externas de los sistemas de prevención: ¿ Tratamiento peculiar u olvido?”, cit., pág 8

<sup>204</sup> -Ver Anexo I

<sup>205</sup> OBISPO TRIANA, C.: “ La auditoría de prevención de riesgos laborales: garantía de eficacia del sistema preventivo”, cit., pág 28

estén acreditadas por la autoridad laboral como auditoras.<sup>206</sup> Asimismo para su efectivo cumplimiento no deben tener vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo distintas a las funciones propias de auditor<sup>207</sup>. Deberán de contar además con la autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen las instalaciones principales. Cuando sea necesario, se podrá acudir a otros profesionales.

Los resultados de la auditoría deben quedar a disposición de la autoridad laboral y de los representantes de los trabajadores, en el que muestre todo lo referente a lo realizado<sup>208</sup>.

---

<sup>206</sup> CUADRADO FERNÁNDEZ, A.: “Los aspectos sanitarios en las evaluaciones externas de los sistemas de prevención: ¿ Tratamiento peculiar u olvido?”, cit., pág 8

<sup>207</sup> RUBIO ROMERO, J.C.: “Las Auditorías de los Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales”, cit., pág 8

<sup>208</sup> LARRÁINZAR GONZALEZ, F.J.: “Auditorías de Prevención”, *Anales de Mecánica y Electricidad*, cit., pág 57

## **XII. CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** La cultura preventiva se introdujo en España con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. Con ella se dispuso, que la prevención se integrara en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, que comprendiera tanto al conjunto de actividades como a todos los niveles jerárquicos de la organización.

La normativa española, ofrece al empresario un conjunto suficiente de posibilidades previstas en los capítulos IV de la LPRL y III de RSP, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando que el modelo de organización elegido se adecue para las necesidades de la empresa. Así puede desarrollar la prevención el empresario asumiendo el mismo las actividades preventivas, a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, mediante la constitución de un servicio de prevención propio o servicio de prevención ajeno, pudiendo combinarse las distintas modalidades entre sí. Sin embargo, la libertad del empresario de optar por una u otra alternativa presenta limitaciones, que vendrán recogidas en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades desarrolladas. Ahora bien, la adopción de cualquiera de las modalidades organizativas, no exime al empresario del cumplimiento de sus deberes preventivos, ni le exonera de sus responsabilidades.

**SEGUNDA:** Como complemento a la labor realizada por las distintas modalidades organizativas a la que se puede acoger el empresario, aparece la figura del recurso preventivo con la publicación de la Ley 54/2003, con la finalidad de combatir determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, que estaban generando grandes índices de siniestralidad.

El empresario podrá encomendar tal presencia a uno o varios trabajadores designados de la empresa, a uno o varios miembros del servicio de prevención propio o encargarse de ello uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno, o si lo desea cualquier trabajador de la empresa, no incluido en los puntos anteriormente citados,

siempre y cuando cuente con capacidad, conocimientos y experiencia necesaria. Deberán contar al menos con formación preventiva correspondiente a las funciones del nivel básico y formación teórico práctica complementaria que se adecue a las actividades que se van a vigilar, y deberán permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo necesario, y por el tiempo preciso hasta que se haya solventado la situación para la que fueron previstos.

Su presencia es requerida de manera obligatoria, cuando concurren sucesivamente o simultáneamente diversas operaciones, que puedan modificar o agravar los riesgos por el desarrollo de tales actividades y en las que sea necesario controlar los métodos de trabajo previamente elaborados, cuando se realicen actividades que sean consideradas como peligrosas o que tengan riesgos especiales, cuando lo exija la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por determinar que las condiciones de trabajo detectadas lo requieren y en algunas ocasiones también para las actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales previstas en el Anexo 1 del RSP.

El trabajador al que se le haya encomendado la labor de realizar las funciones, se encargará de vigilar que se cumplan las medidas preventivas previstas en el plan de prevención, asegurándose de que son adecuadas a los riesgos que se pretenden prevenir y asegurándose de que son adecuadas a los posibles riesgos no previstos y que puedan surgir.

**TERCERA:** Una de las modalidades preventivas que recoge nuestra normativa para hacer frente a la prevención, es la Asunción Personal por el Empresario de la Actividad Preventiva, regulada en el art. 30 .5 de la LPRL y en el art. 11 del RSP. Diseñada para que las pequeñas empresas puedan asumir la prevención sin obstáculos para su creación y desarrollo, de manera que puedan constituir un sistema organizativo sencillo y no demasiado costoso.

Para que el empresario pueda optar por esta alternativa, deben concurrir una serie de requisitos de manera acumulada. La empresa debe contar con un máximo de 10 trabajadores o 25 trabajadores siempre y cuando esta cuente solamente con un único centro de trabajo, no deben desarrollar cualquier actividad

especialmente peligrosa del listado que se recoge en el Anexo I del RSP, además el empresario debe desarrollar de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tener la capacidad necesaria que se adecue a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI del RSP. En todo caso nunca podrá asumir la vigilancia de la salud de sus trabajadores, para salvaguardar su intimidad y la confidencialidad de los datos médicos.

**CUARTA:** La Designación de trabajadores encargados de la actividad preventiva de la empresa aparece regulada en el art. 30 de la LPRL, y en los artículos 12 y 13 del RSP. Esta modalidad está diseñada según los órganos judiciales para aquellas empresas donde los niveles de seguridad y salud, no ofrezca grandes complicaciones. El empresario en el marco de su potestad directiva y organizativa, será el encargado de nombrar a los trabajadores designados para que asuman la gestión de las actividades preventivas, pero antes de adoptar tal decisión, el empresario deberá de consultar con la debida antelación con sus empleados, a través de sus representantes de personal.

El empresario debe designar un número suficiente de trabajadores para atender a las actividades preventivas, debe de poner a su disposición los medios precisos y adecuados y debe de permitir el tiempo preciso para la realización de sus funciones de manera que se ajusten a las características y necesidades de la organización. Debe de colaborar con estos trabajadores en todo lo que sea necesario, debe facilitarles el acceso a la documentación e información necesaria a que se refieren los artículos 18 y 23 de la LPRL y dar la correspondiente información de todos los riesgos existentes en la empresa, como los específicos de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y de prevención adoptados, incluso en situaciones de emergencia. Además el empresario deberá de facilitarles la formación precisa del nivel correspondiente a las funciones a realizar como se detallan en el cap. VI del RSP. No se dedicarán de manera exclusiva a las actividades preventivas, será el empresario si lo cree conveniente el que disponga otra cosa. La vigilancia y control de la salud al igual que la anterior modalidad descrita anteriormente, será realizada por personal médico capacitado, por lo que es usual recurrir a los servicios de prevención para la realización de tales funciones.

No podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención que desempeñan en la empresa, por ello, frente a posibles represalias que pudieran sufrir por parte del empresario, durante el ejercicio de sus funciones preventivas, se les protegerá con una serie de garantías (art 30.4 de la LRPL) propias de los representantes unitarios. Así, se prevé la apertura de expediente contradictorio en caso de sanción por falta grave o muy grave, prioridad de permanencia en la empresa frente al resto de trabajadores en caso de extinción o suspensión de los contratos por causas económicas y técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor, así como en los casos de traslados o desplazamientos, no podrán ser ni despedidos ni sancionados durante el tiempo de realización de las actividades preventivas ni tampoco dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, prohibición de discriminación y derecho a optar en caso de despido improcedente entre indemnización y readmisión.

**QUINTA:** Otra de las alternativas es recurrir a los servicios de prevención ya sean propios ajenos. Éstos constituyen un conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas y garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en cuanto al diseño, aplicación y coordinación de un plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y la vigilancia de su eficacia, la información y formación de los trabajadores, la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia y de vigilar la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo. Los medios, la formación necesaria, la especialización, la capacitación, la dedicación, el número de miembros que lo componen y los recursos técnicos disponibles, deberán ser adecuados y suficientes para atender a los tres requisitos básicos de una empresa, que son el tamaño, los riesgos existentes y su distribución.

**SEXTA:** Como una submodalidad del servicio de prevención, se encuentra el Servicio de Prevención Propio, que se regula en los artículos 14 y 15 del RSP. Éstos constituyen una unidad organizativa específica y especializada de la empresa, integrada por sus propios trabajadores.

Aunque sea complicada su constitución por los altos costes que implica, el empresario tiene la obligación de constituir un servicio de prevención propio en empresas de más de 500 trabajadores, en empresas de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo 1 del RSP, y en empresas no incluidas en los apartados anteriores cuando lo decida la autoridad laboral, en función de la peligrosidad de las actividades desarrolladas y de sus índices de siniestralidad, salvo que se haya optado por acudir a un servicio de prevención externo.

Deben de contar con los medios humanos necesarios y con las instalaciones y medios materiales adecuados y suficientes, para el cumplimiento de las actividades preventivas que se vayan a desarrollar en la empresa.

Es necesario contar como mínimo, con técnicos superiores especializados, en 2 de las 4 especialidades o disciplinas preventivas que el RSP establece en su art. 34 (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada). Y con personal capacitado para el desempeño de las funciones preventivas de nivel básico e intermedio. Si una de las especialidades preventivas realizadas por el servicio de prevención propio es la médica, el empresario debe de poner a disposición del equipo sanitario, la estructura, los medios necesarios y los materiales que éstos necesiten.

Tanto los especialistas, como los restantes técnicos que forman parte de un SPP, son trabajadores de la empresa, están vinculados a ella por un contrato de trabajo y desarrollarán sus funciones preventivas con exclusiva dedicación. Además disfrutará de las mismas garantías previstas para los trabajadores designados.

Se tendrá en cuenta la ubicación del servicio de prevención propio, para los casos en que la empresa tenga más de un centro de trabajo, a fin de asegurar la adecuación entre los medios del servicio y los riesgos existentes

**SÉPTIMA:** El servicio de prevención mancomunado, aparece como novedad en el art. 21 del RSP, y es considerado como una modalidad del Servicio de Prevención Propio. Esta modalidad organizativa está diseñada para aquellas

empresas, que quieran gestionar de manera conjunta la prevención de riesgos laborales. Las empresas que quieran constituir un servicio de prevención mancomunado tienen que consultar tal opción con los representantes de personal en cada empresa y debatir para llegar un acuerdo en los comités de seguridad y salud correspondientes de las organizaciones productivas afectadas, sobre las condiciones en que se van a desarrollar.

Para que las empresas puedan formar un Servicio de Prevención Mancomunado es necesario que cumplan alguno de los siguientes requisitos: Que desarrollen su actividad productiva en el mismo lugar de trabajo ya sea, mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, que por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el art.83, apartado 3 del ET, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas se agrupen distintas empresas del mismo grupo empresarial o del mismo sector de actividad o desarrollen su actividad productiva en un polígono industrial, o área geográfica limitada, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio. Sin embargo se excluye a aquellas empresas que pertenecen al mismo sector que tuvieran la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

Deben de contar al menos con 3 de las 4 especialidades o disciplinas preventivas establecidas, para cuya realización contarán con técnicos de nivel superior, que se complementarán con técnicos de los niveles medio y básico. Para su efectiva ubicación, se debe de tener en cuenta la disposición geográfica de los distintos centros, y contar con las instalaciones necesarias.

**OCTAVA:** Otra de las submodalidades del servicio de prevención, es el servicio de prevención ajeno, que aparece regulado en el art. 31 de la LPRL, y en los artículos del 16 al 20 del RSP. Se trata de una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, para dar el correspondiente el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

La Ley contempla esta posibilidad para los siguientes casos: Cuando resulte insuficiente la designación de uno o varios trabajadores para el desarrollo de las

tareas preventivas, o cuando la empresa no haya designado un servicio de prevención propio por no estar obligado a ello, cuando por imposición de la autoridad laboral se decida la constitución de un servicio de prevención propio y el empresario haya decidido optar por un servicio de prevención ajeno y cuando se decida simultanear los recursos internos y los recursos externos, por voluntad unilateral de la empresa o como consecuencia de una cláusula convencional.

Para poder actuar como servicio de prevención ajeno, es necesario contar con una acreditación de la autoridad laboral que será dada una vez haya comprobado que se cumplen todos los requisitos reglamentarios, previa aprobación de la autoridad sanitaria en los ámbitos en los que le son competentes.

Por ello, deben de contar con la presencia de una organización, así como instalaciones, medios humanos y materiales que permitan el desempeño de la actividad preventiva en cualquiera de las empresas que han concertado sus servicios, para poder adecuarse a las características de cada organización. Deben de contar con la acreditación en cada una de las 4 especialidades o disciplinas preventivas (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada) y contar con personal capacitado para el desempeño de sus funciones de nivel superior, así como para el desempeño de las funciones de nivel básico e intermedio. Sus funciones son desarrolladas con exclusiva dedicación. Para la realización de las actividades sanitarias se deberá de contar con la estructura y los medios necesarios.

Se les obliga a que hagan frente a la constitución de una garantía que cubra su eventual responsabilidad, no pueden mantener entre ambas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo que puedan interferir en el resultado de sus actuaciones, salvo las propias de su actuación realizadas como servicio de prevención.

Pueden asumir directamente sus tareas o pueden subcontratar con otros profesionales la realización de las actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones complejas así como cuando se precise pueden arrendar la instrumentación o instalaciones que necesiten.

**NOVENA:** El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa, deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Se exceptúa de la realización de tales auditorías a aquellas empresas con menos de 50 trabajadores que desarrollen las actividades preventivas con medios propios y que no desarrollen alguna de las actividades previstas en el anexo 1 del RSP

Se trata de un mecanismo de comprobación cuya función es detectar la eficacia del sistema preventivo adoptado, detectar sus deficiencias y posibles incumplimientos de la normativa preventiva, para poder adoptar posteriormente decisiones que lo mejoren y lo perfeccionen.

### **XIII. ANEXO I**

**REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997. (Actividades consideradas como peligrosas).**

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

- k. Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo siliceo.
- l. Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

## **XIV. ANEXO II**

**REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997**

### **- CAPÍTULO VI. Funciones y niveles de cualificación**

#### **Artículo 34: Clasificación de las funciones**

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

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

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel. Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los Anexos III a VI.

#### **Artículo 35: Funciones de nivel básico**

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:
  - a. Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
  - b. Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.

- c. Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
  - d. Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
  - e. Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
  - f. Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.
2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:
- a. Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I, o de 30 horas en los demás casos y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados A y B, respectivamente, del Anexo IV citado, o,
  - b. poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o,
  - c. acreditar una experiencia no inferior a 2 años en una empresa, institución o Administración Pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

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

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

### **Artículo 36: Funciones de nivel intermedio**

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:
  - a. Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
  - b. Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
  - c. Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
  - d. Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
  - e. Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
  - f. Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
  - g. Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
  - h. Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.
2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

## **Artículo 37: Funciones de nivel superior**

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:
  - a. Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en la letra h).
  - b. La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
    1. El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o
    2. Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
  - c. La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
  - d. La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
  - e. La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.
2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo VI y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Modificado por RD 337/2010.

Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo

VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

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

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

b. En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales:

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

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

3. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

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

de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso. Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

- d. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
- e. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.
- f. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- g. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

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

## **XV. ANEXO III**

**REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997**

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

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

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

Total horas: 10

II. Riesgos generales y su prevención.

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

Total horas: 25

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

Total horas: 5

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

- a. Organismos públicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.
- c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5

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

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

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

Total horas: 7

II. Riesgos generales y su prevención.

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

Total horas: 12

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

Total horas: 5

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

- a. Organismos públicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.
- c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4

V. Primeros auxilios.

Total horas: 2

### **Anexo V: Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio**

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

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

Total horas: 20

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

1. Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad:  
Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

- a. Máquinas.
  - b. Equipos, instalaciones y herramientas.
  - c. Lugares y espacios de trabajo.
  - d. Manipulación, almacenamiento y transporte.
  - e. Electricidad.
  - f. Incendios.
  - g. Productos químicos.
  - h. Residuos tóxicos y peligrosos.
  - i. Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.
  - j. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
2. Riesgos relacionados con el medio-ambiente de trabajo:
- 1. Agentes físicos.
    - a. Ruido.
    - b. Vibraciones.
    - c. Ambiente térmico.
    - d. Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
    - e. Otros agentes físicos.
  - 2. Agentes químicos.
  - 3. Agentes biológicos.
  - 4. Identificación, análisis y evaluación general: Metodología de actuación. La encuesta higiénica.
  - 5. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
3. Otros riesgos:
- a. Carga de trabajo y fatiga: Ergonomía.
  - b. Factores psicosociales y organizativos: Análisis y evaluación general.
  - c. Condiciones ambientales: Iluminación. Calidad de aire interior.
  - d. Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas: 170

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

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

Total horas: 40

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

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

Total horas: 20

V. Organización y gestión de la prevención.

1. Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.
2. Organización de la prevención dentro de la empresa:
  - a. Prevención integrada.
  - b. Modelos organizativos.
3. Principios básicos de Gestión de la Prevención:
  - a. Objetivos y prioridades.
  - b. Asignación de responsabilidades.
  - c. Plan de Prevención.
4. Documentación.

5. Actuación en caso de emergencia:
  - a. Planes de emergencia y evacuación.
  - b. Primeros auxilios.

Total horas: 50

## **Anexo VI: Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior**

### **El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:**

- I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas
- II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:
  - a. Seguridad en el trabajo
  - b. Higiene industrial
  - c. Ergonomía y psicología aplicada

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas

### **I. Parte común**

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.
  - a. Condiciones de trabajo y salud.
  - b. Riesgos.
  - c. Daños derivados del trabajo.
  - d. Prevención y protección.

- e. Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

Total horas: 20

## 2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

### 1º. Seguridad en el Trabajo:

- a. Concepto y definición de Seguridad: Técnicas de Seguridad.
- b. Accidentes de Trabajo.
- c. Investigación de Accidentes como técnica preventiva
- d. Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.
- e. Norma y señalización en seguridad.
- f. Protección colectiva e individual.
- g. Análisis estadístico de accidentes.
- h. Planes de emergencia y autoprotección.
- i. Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.
- j. Residuos tóxicos y peligrosos.
- k. Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
- l. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

Total horas: 70

### 2º. Higiene Industrial.

- a. Higiene Industrial. Conceptos y objetivos.
- b. Agentes químicos. Toxicología laboral.
- c. Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
- d. Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de

propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.

- e. Normativa legal específica.
- f. Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido., vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.
- g. Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.

Total horas: 70

### 3°. Medicina del trabajo.

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

Total horas: 20

### 4°. Ergonomía y psicología aplicada.

- a. Ergonomía: conceptos y objetivos.
- b. Condiciones ambientales en Ergonomía.
- c. Concepción y diseño del puesto de trabajo.
- d. Carga física de trabajo.
- e. Carga mental de trabajo.
- f. Factores de naturaleza psicosocial.
- g. Estructura de la organización.
- h. Características de la empresa, del puesto e individuales.

- i. Estrés y otros problemas psicosociales.
- j. Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
- k. Intervención psicosocial.

Total horas: 40

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

#### 1º. Formación.

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

#### 2º. Técnicas de comunicación, información y negociación.

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

Total horas: 30

### 4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

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

Total horas: 40

5. Técnicas afines.

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

Total horas: 20

6. Ámbito jurídico de la prevención.

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

Total horas: 40

## **II. Especialización optativa**

- a. Área de seguridad en el trabajo: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1. de la parte común.
- b. Área de higiene industrial: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en él.
- c. Área de ergonomía y psicología aplicada: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4. de la parte común.

## XVI. ANEXO IV

**ORDEN TIN/2504/2010, DE 20 DE SEPTIEMBRE. Medios humanos que deben mantener en plantilla las entidades especializadas para una actuación preventiva de calidad, basados en «ratios» de técnicos, como se detallan a continuación.**

### 1. Definiciones.

A efectos de lo dispuesto en el apartado siguiente se entenderá por:

a) Ratio: el promedio de trabajadores atendidos por un técnico del servicio de prevención trabajando a jornada completa (cociente entre el total de trabajadores atendidos por el servicio y el número de técnicos del mismo). Para el cálculo de la ratio se tendrá en cuenta que:

1.º Los trabajadores de cada empresa se computarán según los criterios que a efectos de determinar el número de delegados de prevención, se fijan en el apartado 3 del artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2.º Los trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal se contabilizarán como si formasen parte de la plantilla de la empresa usuaria.

3.º Por cada especialidad concertada con una empresa se contabilizará un tercio del total de sus trabajadores (el 100% si se conciertan las tres especialidades).

4.º Los técnicos serán de nivel superior o intermedio (50% del total como máximo).

5.º Los técnicos a jornada parcial se computarán en la fracción que corresponda.

b) Tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: la indicada, para el CNAE de que se trate, en el cuadro I del apartado 1 de la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006 de Presupuestos Generales del Estado para 2007, en redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2010, sin que una posterior modificación de las tarifas de primas implique cambio en este elemento de cálculo de las ratios, por lo que se tendrá en cuenta la publicada en Boletín

Oficial del Estado de 24 de diciembre de 2009, corregida, en su caso, según lo establecido en el apartado 2 de dicha disposición.

c) Promedio de las tarifas de las empresas atendidas por un servicio de prevención: el promedio de dichas tarifas ponderado en función del tamaño de la empresa (sumatorio del producto «tarifa por número de trabajadores de cada empresa», dividido por el total de los trabajadores atendidos por el servicio).

## 2. Ratios.

a) Ratios en función de la peligrosidad media de las empresas atendidas por un servicio de prevención.

<b>Tarifa promedio</b>	<b>Ratio</b>
Inferior a 1.5	2400
Entre 1.5 y 5.45	3600 dividido por la tarifa promedio
Superior a 6	600

b) Corrección en función del tamaño medio de los centros de trabajo atendidos.–La ratio aplicable conforme a la tabla anterior se corregirá en función del tamaño medio de los centros de trabajo atendidos por el servicio de prevención (cociente entre el número total de trabajadores y el número total de centros a los que presta servicio) disminuyéndola o aumentándola en el % indicado en la siguiente tabla:

<b>Tamaño medio</b>	<b>Menos de 4</b>	<b>4 a 8</b>	<b>8 a 16</b>	<b>16 a 32</b>	<b>Más de 32</b>
%	– 25 %	– 10%	0%	+10%	+25%

c) Corrección por lejanía de los centros a las instalaciones del servicio.–Las ratios se reducirán en un porcentaje igual al porcentaje de los trabajadores atendidos desde instalaciones del servicio de prevención que no estén en la misma provincia o en una provincia limítrofe o en la misma isla, salvo que dicho porcentaje sea menor del 10%.

## **XVII. ANEXO V**

### **ORDEN TIN/2504/2010, DE 20 DE SEPTIEMBRE. Medios materiales mínimos con los que debe de contar la entidad especializada.**

Se considera que el Servicio de Prevención Ajeno debe contar, en el ámbito territorial de actuación en el que desee prestar sus servicios, con los siguientes recursos:

1.º Recursos instrumentales mínimos para desarrollar las actividades habituales en las distintas disciplinas preventivas:

#### Higiene Industrial:

(Para el cálculo respecto al número total de cada uno de los equipos, se tendrá en cuenta el tiempo efectivo dedicado por los técnicos a la higiene industrial.)

Bombas de alto caudal: 1 cada técnico; Bombas de bajo caudal: 1 cada 2 técnicos; Calibradores de bombas: 1 cada 10 bombas; Equipos para la medición directa de a. químicos: 1 cada 2 técnicos; Explosímetros: 1 cada 4 técnicos; Equipos para medir la calidad del aire (CO<sub>2</sub>): 1 cada 4 técnicos; Equipos Termométricos (TS + TH + TG): 1 cada 3 técnicos; Luxómetros: 1 cada 2 técnicos; Velómetros: 1 cada 2 técnicos; Sonómetros integradores: 1 cada 2 técnicos cuando el número de técnicos es inferior a 8 (a partir de 8 técnicos, 1 sonómetro por cada 5 técnicos). Dosímetros de ruido: 1 cada 2 técnicos; Calibradores sonómetros: 1; Calibradores dosímetros: 1. 1 cronómetro, 1 medidor-analizador de vibraciones, 1 calibrador de vibraciones y 1 medidor de radiaciones ópticas (radiómetro).

#### Seguridad en el Trabajo:

(Para el cálculo respecto al número total de cada uno de los equipos, se tendrá en cuenta el tiempo efectivo dedicado por los técnicos a la seguridad.)

Comprobadores de voltaje e intensidad: 1 cada 2 técnicos.

#### Ergonomía y Psicología aplicada:

(Para el cálculo respecto al número total de cada uno de los equipos, se tendrá en cuenta el tiempo efectivo dedicado por los técnicos a la ergonomía.)

Frecuenciómetros: 1; Cronómetros: 1; sonómetros integradores: 1 cada 2 técnicos cuando el número de técnicos es inferior a 8 (a partir de 8 técnicos, 1 sonómetro por cada 5 técnicos); equipos termométricos: 1 cada 2 técnicos; luxómetros: 1 cada dos técnicos; velómetros: 1 cada 2 técnicos; dinamómetros de tracción-compresión: 1 cada 2 técnicos; equipo grabador de imágenes; metro 1 cada técnico; goniómetro: 1 cada técnico.

2.º En todos los informes que realice el Servicio de Prevención Ajeno deben figurar los equipos utilizados (identificación, marca y número de serie), las fechas en que fueron y la referencia con el certificado de calibración, y la identificación del propietario/proveedor de los equipos; debe establecerse, además, un sistema de registro que permita comprobar para cada equipo el cliente, la referencia del informe emitido, el tipo de medición realizada y la fecha.

Asimismo, cada servicio de prevención debe disponer en su sistema de gestión de un procedimiento o sistema que garantice la calibración del equipo, la retirada de servicio de equipos no calibrados o fuera de calibración y los criterios de aceptación y/o rechazo de los equipos sometidos a calibración. Deberá también disponer de un plan de mantenimiento de los equipos.

Respecto de los equipos a disposición del servicio de prevención ajeno que no sean de su propiedad, debido a la utilización esporádica de los mismos, y que resulte necesario alquilar, el servicio de prevención ajeno deberá garantizar y poder demostrar que dichos equipos cumplen los mismos requisitos de calibración y control que los equipos propios, debiendo quedar igualmente referenciados en los informes.

3.º Las instalaciones necesarias para realizar los análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades, así como las instalaciones con los medios precisos para la impartición de actividades formativas y divulgativas básicas (art. 18.2.c) del RSP).

## **XVIII. BIBLIOGRAFÍA**

**AGRA VIFORCOS.B.:** “Organización de la prevención y participación de los trabajadores”, en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva. Especial referencia a los pronunciamientos del tribunal superior de justicia de CyL*, León, Eolas, 2008

- “*Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*”, León (EOLAS), 2013

**ALEGRE NUENO, N.:** “La presencia del recurso preventivo en las obras de construcción”, ISSN 1698-6881, núm. 97, 2012

- “Los Servicios de Prevención Mancomunados. Un modelo de organización preventiva infrutilizado”, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 73, 2010

**BLASCO LAHOZ, J.F.:** “El desarrollo personal de las actividades de prevención por el empresario”, *Aranzadi Social*, núm10, 2002

- “El desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras diez años de vigencia”, *Aranzadi Social*, núm 9, 2006, BIB 2006\965

**BLASCO MAYOR, A.:** “La externalización de las actividades de prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, núm. 13, 2001, BIB 2001\1368

**CASTELLÁ LÓPEZ, J.L., OROFINO VEGA, P.:** “Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa”, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo), 2013

**CEBALLOS AMANDI, J.A.:** “La Prevención de los Riesgos Laborales Las Auditorías de Prevención”, *Anales de Mecánica y Electricidad*, Vol.78. Fasc.3, 2001

**CORDERO SAAVEDRA, L.:** “Las garantías y responsabilidades de los técnicos en prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, Vol.V, 1998, BIB 1998\394

**CORTÉS DÍAZ, J.M<sup>a</sup>.**: “*Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*”, Madrid (TÉBAR), 2012

**CRESPO MILLÁN, M<sup>a</sup>.M., BEZARES PÉREZ, M<sup>a</sup>.P., VALENCIA ASSO, M., FERNÁNDEZ LANDA, J., LÓPEZ AGUADO, L., MORENO SARACIBAR, F.J.:** “*Manual del recurso preventivo*”, Bilbao (OSALAN), 2011

**CUADRADO FERNÁNDEZ, A.:** “Los aspectos sanitarios en las evaluaciones externas de los sistemas de prevención: ¿Tratamiento peculiar u olvido?”, *S.E.S.L.A.P.*, Vol. II, núm. 5, 2008

**DE BONA NUMANCIA, J.M<sup>a</sup>. y MANZANO SANZ, F.:** “Constitución, organización y funcionamiento de un servicio de prevención propio”, *Aranzadi Social*, tomo 1, 2004, BIB 2004\588

**DE SOTO RIOJA, S.:** “La prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas”, *revista andaluza de trabajo y seguridad social*, núm. 50, 1999

**DEL JUNCO CACHERO, M.:** “El expediente contradictorio en el despido disciplinario”, *Temas laborales*, núm. 119, 2013

**FERNÁNDEZ MARCOS, L.:** “Marco jurídico de la prevención de riesgos laborales”, en AAVV (FERNÁNDEZ MARCOS, L., Coord.): *Guía Práctica de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, ACARL, 2000

- “En torno a los Servicios de Prevención Mancomunados”, *Prevención, trabajo y salud*, núm. 6, 2000
- “*Comentarios a la Ley de Prevención de riesgos laborales y normativa reglamentaria*”, Madrid (DIKYNSON), 2001

**FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J.:** “La organización de la prevención en la empresa” en AAVV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y FERNÁNDEZ-

COSTALES MUÑÍZ, J., Coord.): *Prevención y dimensión de la empresa*, León, León, Junta de Castilla y León, 2008

- “Formación e información sobre riesgos profesionales: una tipología judicial”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2012, BIB 2012\2913

**FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.:** “*Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo*”, Granada (COMARES), 2011

- “Propuestas para la reforma del marco normativo sobre los servicios de prevención”, *Aranzadi Social*, núm. 4, 2012, BIB 2012\1152

**GARCÍA VIÑA, J.:** “Primeras aproximaciones a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, núm. 19, 2003, BIB 2003\1546

**GARRIGUES GIMÉNEZ, M.:** “El empleador y su deber de prevención (III). Obligaciones instrumentales: Servicios de prevención y otras modalidades de organización técnico-preventiva”, en AAVV (GARRIGUES GIMÉNEZ, M., Dir.): *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Albacete, Bomarzo, 2009

**GONZÁLEZ DÍAZ, A.F.:** “Recursos humanos de los servicios de prevención propios”, *Aranzadi Social*, núm. 257, 2003, BIB 2003\886

**GOÑI SEIN, J.L.:** “Protección de la seguridad en el trabajo. Vigilancia de la salud versus protección de la intimidad de los trabajadores”, en AAVV (Dir. MIR PUIG, S; CORCOY BIDAŁOSO, M; Coord. HORTAL IBARRA, C): *Protección penal de los derechos de los trabajadores. Seguridad en el trabajo, tráfico ilegal de personas e inmigración clandestina*, Madrid, (Edisofer S.L.), 2009

**IGARTÚA MIRÓ, M.T.:** “*Manual del servicio de prevención*”, Madrid (Grupo Anaya S.A.), 2002

**IGLESIAS CABERO, M., BOTANA LÓPEZ, J.M<sup>a</sup>., SAGARDOY DE SIMÓN, I., FERNÁNDEZ MARCOS, L. Y FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J.:** “*Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*”, Madrid (CIVITAS), 1997

**LARRÁINZAR GONZALEZ, F.J.:** “Auditorías de Prevención”, *Anales de Mecánica y Electricidad*, Vol. 77, Fasc.2, 2000

**LÓPEZ CABALLERO, Á:** “Protección de datos sanitarios en la relación laboral”, *Aranzadi Social*, 2006, BIB 2006/1258

**LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M<sup>a</sup>.P.:** "La organización de la prevención en la empresa: los servicios de prevención", *Actualidad Laboral*, núm 37, 1997

**LÓPEZ RUBIA, M.E.:** “La aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las PYMES: últimas modificaciones normativas”, *LAN HARREMANAK*, núm 28, 2013

**LUQUE PARRA, M.:** “El servicio de prevención ajeno como modalidad principal de organizar la prevención en el Ordenamiento jurídico español”, *REDT*, núm. 103, 2001

**MANZANO SANZ, F.:** “Auditoría del sistema de prevención: Una interpretación jurídica y técnica sobre su alcance”, *Aranzadi Social*, 2004, BIB 2004\578

**MERCADER UGUINA, J.R.:** “El Reglamento de los Servicios de Prevención: crónica de una norma largamente esperada”, *R.L.*, núm 8, 1997

**MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.:** “Los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y Coord.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales*, Granada, Comares, 2009

**MORENO MÁRQUEZ, A.:** “*Los servicios de prevención*”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997

**MUÑOZ RUIZ, A.B.:** “La asunción personal de las actividades preventivas por el empresario tras la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización”, *Aranzadi Social*, núm 1, 2014, BIB 2014\571

**NAROCKY, C.:** “La prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas españolas”, *Cuaderno de relaciones laborales*, núm.10, 1997

**NÚÑEZ GONZÁLEZ, C.:** “*La evaluación de los riesgos derivados del trabajo*”, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999

**OBISPO TRIANA, C.:** “La auditoría de prevención de riesgos laborales: garantía de eficacia del sistema preventivo”, *LEX NOVA*, núm. 47, 2007

**PEDROSA ALQUEZAR, S.I:** *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemática*, Madrid (CES), 2005

**PRACTICUM SOCIAL:** “Seguridad y salud en el trabajo”, *Aranzadi Social*, 2015, BIB 2015\154

**QUIRÓS HIDALGO, J.G.:** “Organización de la prevención”, en AAVV( FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, León, Universidad de León, 2006

**RIOBELLO ALONSO, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.:** “El recurso preventivo”, *Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo*, NTP. 994, 2013

**ROMÁN VACA, E.:** “Los servicios de prevención diez años después: pronunciamientos judiciales al respecto”, *Aranzadi Social*, núm. 17, 2015, BIB 2015\2555

**ROCA MATEU, A. Y MANZANO SANZ, F.:** “La información y la formación como claves de la prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, 2004, BIB 2004\553

**ROJAS MARTÍN, J.C.:** “Modificaciones introducidas por la Ley 25/2009 en materia de prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, núm. 14, 2010, BIB 2010\2375

**RUBIO ROMERO, J.C.:** “Las Auditorías de los Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales”, MAPFRE SEGURIDAD, núm. 82, 2001

**SAGARDOY DE SIMÓN, I.:** “Comentario al artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, 2008, BIB 2008\3106

**SALA FRANCO, T.:** “*Derecho de la prevención de riesgos laborales*”, Valencia (Tirant lo Blanch), 2007

**SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.:** “El tratamiento en la negociación colectiva de las garantías de los representantes de los trabajadores”, *Aranzadi Social*, Vol.V. 1999, BIB 1999\1386

**SEMPERE NAVARRO, A.V.:** “Aspectos laborales de las leyes sobre libre acceso a los servicios”, *Aranzadi Social*, núm. 2, 2010, BIB 2010\498

- “Imposibilidad de que una gran empresa externalice parte de sus actividades preventivas (Comentario a la STS de 3 noviembre 2005, Rec. 154/2004)”, *Aranzadi Social*, núm 7, 2005

**SOLÉ GÓMEZ, Mª D; SOLÓRZANO FÁBREGA, M; PIQUÉ ARDANUY, T:** “La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales”, *Nota Técnica de Prevención*, núm. 959, 2012

**UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** “*Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales*”, Zaragoza (Universidad de Zaragoza), 2013

**UNZETA LÓPEZ, M. y ABAL DINARÉS, J.:** “*Reglamento de los servicios de prevención*”, Madrid (EDITORIA MÉDICA EUROPEA), 1997

**VILA TIERNO, F.:** “Los servicios de prevención externos”, Granada (COMARES),  
2009