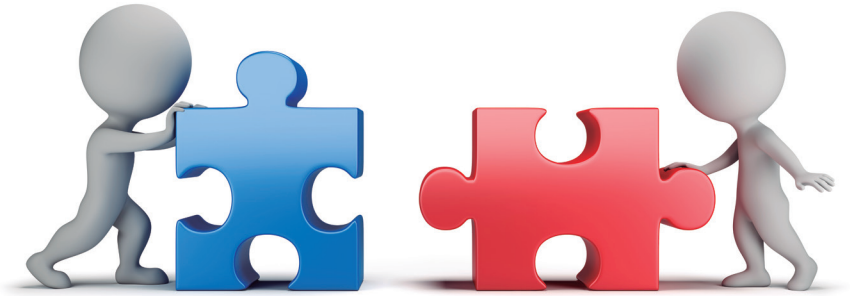
Cuadernillo Informativo de PRL

SERVICIOS DE PREVENCIÓN



La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

UGT Madrid

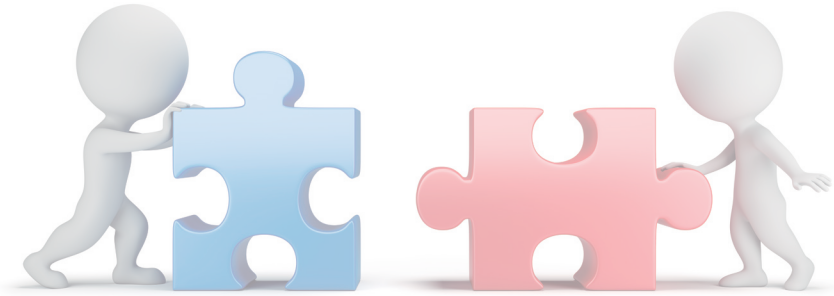
https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

Comunidad de Madrid

https://www.comunidad.madrid

Cuadernillo Informativo de PRL

SERVICIOS DE PREVENCIÓN



La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

UGT Madrid

https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

Comunidad de Madrid

https://www.comunidad.madrid

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid.
Edita: UGT-Madrid.
Colabora: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.
Imprenta: Diseño y Comunicación Integral, S.L.
Depósito Legal: M-23127-2023

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 5

INTRODUCCIÓN 13

1. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN 15

2. LAS FUNCIONES BASICAS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y EL CARÁCTER INTERDISCIPLINARIO 19

3. LAS MODALIDADES PREVENTIVAS Y LOS DIFERENTES TIPOS DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN 23

3.1. LA ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO Y LA DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES O TRABAJADORAS 25

3.1.1. IMPLIFICACION DOCUMENTAL Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DE LA PRL EN PYMES 26

3.2. LA CONSTITUCIÓN DE UN SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO 30

3.2.1. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO 31

3.2.2. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO 32

3.2.3. LA AUDITORÍA DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA 35

3.3. RECURRIR A UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO 37

3.3.1. FUNCIONES BÁSICAS A DESEMPEÑAR POR LOS SPA Y CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO 39

4. FUNCIONES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN 41

4.1. FUNCIONES PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA 41

4.2. FUNCIONES DE GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDADES PREVENTIVAS: LA ELABORACION DE LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA 42

4.2.1. NIVELES DE CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS 45

5. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES 49

PROPUESTAS DE UGT MADRID 51

NORMATIVA 57

NORMATIVA BÁSICA 57

NORMATIVA ESPECÍFICA 59

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 61

DIRECCIONES DE INTERÉS 63

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un Acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y **UGT Madrid** los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid **(CEIM, CCOO y UGT Madrid).** En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras madrileñas y consideramos, ahora más que nunca, que **es una herramienta valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región**, por tanto, para la mejora de la salud pública de la ciudadanía madrileña.

El 22 de diciembre de 2020 tuvo lugar la firma del VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024, que se desarrollará a lo largo de los próximos cuatro años.

Esta estrategia en materia de prevención de riesgos laborales para el periodo 2021-2024 mantiene la continuidad de las anteriores y además incorpora nuevos aspectos de cara a establecer las líneas generales de trabajo dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras y reducir los índices de siniestralidad laboral en nuestra comunidad autónoma.

Han pasado ya 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, **la Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia de accidentes de trabajo tiene de toda España.**

Desgraciadamente los accidentes laborales y las enfermedades producidas por el trabajo siguen produciéndose. El grave problema que suponen por su magnitud humana, social y económica está latente. Además del coste humano que representa la pérdida de salud e incluso el fallecimiento de personas trabajadoras por el simple hecho de ir a su puesto de trabajo, se derivan importantes costes económicos y sociales de ahí la urgencia en el desarrollo de actuaciones que frenen esta lacra social.

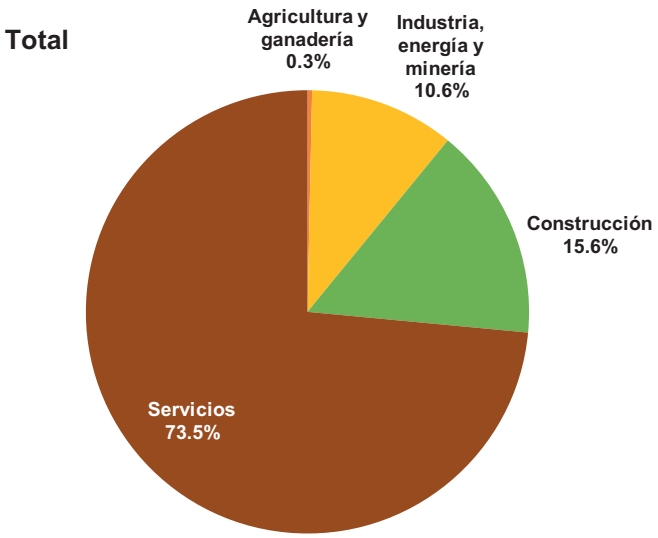
La lucha contra la siniestralidad laboral ha de ser un objetivo de primer orden para Administraciones, Organizaciones Sindicales y Empresariales.

Desgraciadamente vemos año a año como la principal causa de los accidentes laborales en la Comunidad de Madrid continua siendo los **sobreesfuerzos**, y que el sector que mayor índice de incidencia tiene es el de la construcción. Lo mismo sucede con las enfermedades derivadas del trabajo, se han incrementado, a pesar de que en UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación de las mismas.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las principales causas de la siniestralidad son las relacionadas con la "Organización del Trabajo", es decir, los factores relacionados con el método de trabajo, la propia realización de la tarea, la formación, información, instrucciones y señalización o la selección de equipos, materiales o auxiliares no apropiados a la tarea, constituyen las causas con mayor peso relativo sobre el total de las detectadas en la investigación de accidentes.

Según el informe "Accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid 2022" de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, en 2022 se produjeron un total de 88.250 accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid, lo que supone un aumento del 3,31% respecto a los producidos en 2021. De éstos 74.903 se produjeron en jornada de trabajo, un 8,08% más que en 2021, 69.304. Respecto a los accidentes in itinere fueron 13.347 las personas trabajadoras que lo sufrieron.

Por sectores, fue el sector servicios el que tuvo mayor número de accidentes de trabajo, 55.061 personas trabajadoras notificaron un accidente con baja en el año 2022, lo que supone un 73,5% del total de accidentes en jornada de trabajo. Le sigue el sector de construcción con 11.663 trabajadores accidentados y el sector industria con un incremento en el que se accidentaron 7.928.



Los accidentes mortales también se incrementan en 2022. ´Según la estadística "Accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid 2008-2022", editado por el IRSST, fueron 22 los trabajadores que fallecieron en un accidente in itinere en 2022, frente a 10 a personas trabajadoras que perdieron la vida en 2021. Los accidentes mortales en jornada de trabajo fueron 77, 8 personas trabajadoras más perdieron la vida respecto a 2021.

Respecto al índice de incidencia también se incrementa respecto al 2021 un 3,50%, siendo en 2022 de 2.266,75. El sector con mayor índice de incidencia es el de construcción, 5.807,37. Le sigue el sector de agricultura y el de industria con un índice de 3.859,41 y 3.641,49 respectivamente.

Teniendo en cuenta el género, en el periodo enero-diciembre de 2022 se produjeron un total de 25.424 accidentes en mujeres, y 49.479 en hombres**. Son los trabajadores los que más se accidentan en jornada laboral, sin embargo, las trabajadoras tienen mayor número de accidentes in itinere**. Resaltar el número de accidentes mortales que tuvieron los trabajadores 75 frente a los 2 de las trabajadoras. Los accidentes graves, 268 accidentes de hombres frente a los 53 de mujeres trabajadoras.

Características del trabajador accidentado Accidentes en jornada laboral según gravedad de la lesión por sexo Total					
		Leve	Grave	Mortal	Total
Hombre	Recuento	49.136	268	75	**49.479**
	% sobre el total	65,9%	83,5%	97,4%	**66,1%**
Mujer	Recuento	25.369	53	2	**25.424**
	% sobre el total	34,1%	16,5%	2,6%	**33,9%**
Total	Recuento	74.505	321	77	**74.903**
	% sobre el total	100,0%	100,0%	100,0%	**100,0%**

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2022 se han comunicado un total de 911 enfermedades profesionales, lo que supone menor declaración que en 2021 en el que se comunicaron 917. Del total de enfermedades comunicadas 515 se han producido con baja y 396 han sido sin baja. 472 se han notificado por trabajadores y 439 por mujeres trabajadoras.

Observamos que en el 2022 han sido los trabajadores los que mayor número de enfermedades profesionales comunicaron, tanto con baja 265 frente a 250 de las trabajadoras, como las sin baja 207 trabajadores frente a 189 trabajadoras.

Situación que hasta este año 2022 nunca se había producido, ya que siempre las mujeres han sido las que mayor número de enfermedades profesionales declaraban.

N.º DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID ENERO-DICIEMBRE 2022								
CON BAJA			SIN BAJA			TOTALES		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
265	250	515	207	189	396	472	439	911

Por grupos, es el grupo 2 Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, sigue siendo en el que mayor número de partes comunicados tiene, un total de 633 patologías, el 69% del total. Son los hombres los que mayor número de enfermedades comunican en este grupo, 343.

Destacar el reducido número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos, tan sólo 4 patologías, y todas ellas se han producido en trabajadores.

N.º DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID POR GRUPO DE ENFERMEDAD ENERO-DICIEMBRE 2022						
GRUPOS DE ENFERMEDAD						
GRUPO1	GRUPO2	GRUPO3	GRUPO4	GRUPO5	GRUPO6	TOTAL
57	633	79	53	85	4	911
HOMBRES						
24	343	21	38	42	4	472
MUJERES						
33	290	58	15	43		439

Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos

Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.

Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos.

Las enfermedades causadas por agentes químicos, por agentes biológicos y las enfermedades de la piel, tienen una mayor declaración en las trabajadoras.

En UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, ya que en muchos casos **se derivan al sistema público de salud como enfermedades comunes**, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora, en primer lugar, que ve reducidas sus prestaciones; para la sociedad que costea a través del sistema sanitario público enfermedades que corresponden al sistema de seguridad social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y, por lo tanto, no se previene. **Las enfermedades profesionales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.**

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesquéticos siguen sin declararse como enfermedades relacionadas con el trabajo.

Para luchar contra los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo hay que actuar contra sus causas. Por ello, en este VI Plan las enfermedades relacionadas con el trabajo también se mantienen en un primer plano.

UGT-Madrid consideramos que las principales causas de siniestralidad en nuestra región son:

- ✓ Crecimiento de la **inseguridad y de la desigualdad**.
- ✓ Las nuevas formas de organizar el trabajo, el miedo a perder el empleo, el desempleo, la parcialidad, en definitiva **la precariedad** como facto de riesgo laboral.
- ✓ **Escasa gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas**.
- ✓ **Nuevos riesgos emergentes** derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo, el Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.
- ✓ **Falta de formación e información** de las personas trabajadoras y sus representantes.
- ✓ **Falta de cultura preventiva** en la ciudadanía.

Por esto motivos las **actuaciones que estamos realizando** y realizaremos a través de los convenios que desarrollaran este VI Plan Director están principalmente dirigidas:

- ✓ **Informar, divulgar y sensibilizar** a toda la ciudadanía, diferentes publicaciones (trípticos, cuadernillos, manuales, revistas informativas, tutoriales youtube, infografías), talleres informativos, puntos móviles y stand situados en diferentes lugares de la Comunidad de Madrid acercarán la cultura preventiva a la sociedad.
- ✓ Reforzar actuaciones preventivas entre las personas trabajadoras y los representantes sindicales (**asesoramiento, visitas a empresas, resolución de consultas…).**
- ✓ La **formación** en especial de los nuevos delegados y delegadas de prevención, así como la actualización de los conocimientos, se hace imprescindible.

Para UGT-Madrid tiene especial relevancia el reconocimiento que se hace de la labor de los agentes sociales como una pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que **donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales**.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2023 que desarrolla el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de la ciudadanía madrileña y sean una herramienta útil para delegados y delegadas sindicales, de prevención y personas trabajadoras para un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de su salud laboral.

Desde UGT-Madrid creemos que, con la firma de este Acuerdo, podemos avanzar en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas y por tanto defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas, lo que tiene también repercusión en la sociedad, haciéndola más saludable.

Fdo.: Leticia Fernández Alcalde

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad. Vamos a realizar a través del Convenio 2023 que desarrolla este VI Plan Director las siguientes actividades:

5012 visitas de asesoramiento y sensibilización a empresas
25 investigaciones de accidentes de trabajo
225 entrevistas a trabajadores, empresarios, particulares…
150 consultas planteadas por trabajadores o trabajadoras, delegados o delegadas de personal o de prevención o ciudadanas/os interesadas/os.
Elaboraremos diferentes publicaciones de interés sobre temáticas preventivas: • Trípticos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, lugares de trabajo, equipos de trabajo, enfermedades profesionales, gestión de la prevención, coordinación de actividades empresariales, trabajadores autónomos y PRL, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo e Inspección de Trabajo y Seguridad Social… • Cuadernillos: lugares de trabajo, equipos de trabajo, ley de prevención, servicios de prevención, enfermedades profesionales, trabajadores autónomos, preguntas frecuentes en prevención, planes de autoprotección, riesgos de seguridad, gestión de la prevención, nanomateriales, trabajadores especialmente sensible. • Manuales: el delegado y delegada de prevención, conviene saber, servicios de prevención, sector cuidados a personas, sector cuero y calzado. • Boletín Informativo, se trata de una revista en la que a través de entrevistas, artículos, noticias, normativa se traslada información preventiva sobre diferentes temas. Este año específicamente realizaremos dos: ◆ lugares de trabajo y ◆ equipos de trabajo • Cultura preventiva, es un boletín online con noticias preventivas de actualidad (2)
La investigación es otro de los aspectos fundamentales para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por ello vamos a realizar dos estudios sobre: • disruptores endocrinos y prevención, • riesgos asociados a la digitalización y su prevención

El traslado de información y el compartir opiniones es una prioridad para UGT-Madrid. Por ello vamos a realizar:

Jornadas (3):

- la seguridad y salud como derecho fundamental,
- lugares de trabajo,
- equipos de trabajo

Charlas Informativas sobre cuestiones de interés para las personas trabajadoras (15): incapacidad temporal, amianto, estrés térmico, riesgos psicosociales, adaptación del puesto de trabajo…

Un pilar fundamental para el correcto desarrollo de las funciones de los delegados y delegadas de prevención es la formación. Vamos a realizar 13 cursos de formación:

Un total de 13 Cursos de formación:

- básicos de PRL de 30h(6),
- básicos de PRL de 50h (2);
- y cursos específicos sobre: Riesgos Psicosociales, Ergonómicos, de seguridad, biológicos y Amianto

Las actuaciones de divulgación y difusión son un apartado importante para la sensibilización de las personas trabajadoras y de la sociedad en general. Realizaremos:

- una campaña de publicidad en la que se realizarán diferentes micro videos,
- envío telemático
- infografías sobre temas de interés,
- Un punto móvil informativo, que en 34 salidas recorrerá la Comunidad de Madrid y 10 puntos de información (stands) ubicados en diferentes zonas de la Comunidad de Madrid,
- distribuiremos un USB con la normativa, y un juego PREVENID@s
- Una pantalla informativa con micro videos, tutoriales….
- Tutoriales Youtube

UGT TE AYUDA,
PONTE EN CONTACTO CON UGT-MADRID,
¡TU SINDICATO!

INTRODUCCIÓN

A la hora de dar cumplimiento a su deber de protección de las personas trabajadoras, la empresa puede necesitar apoyarse en recursos de tipo técnico que le faciliten un asesoramiento especializado en materia de prevención de riegos laborales.

Estos recursos técnicos, formados por medios tanto humanos como materiales y que son necesarios para garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud y una eficaz gestión de la prevención, es lo que conocemos por Servicios de Prevención.

La finalidad básica de estos Servicios de Prevención será proporcionar un adecuado asesoramiento y asistencia en prevención de riesgos laborales no sólo a la persona empresaria sino también a las personas trabajadoras y sus representantes.

En definitiva, los Servicios de Prevención constituyen una herramienta fundamental para la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa a través del Plan de Prevención y para el desarrollo de multitud de actividades preventivas especializadas, como son la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la formación de las personas trabajadoras o el control y vigilancia de la salud de la población trabajadora, entre otras.

El desarrollo de dichas funciones, cada una de las modalidades preventivas que veremos a lo largo del este cuadernillo informativo, el número de personas dedicadas a la actividad preventiva, la cualificación y conocimientos exigidos a las mismas, así como los medios materiales vienen determinados por el tamaño de la empresa, los riesgos existentes y su distribución.

El éxito de la prevención de riesgos laborales en la empresa reside en la participación conjunta del empresariado, los diferentes expertos de los servicios de prevención, el personal trabajador y su representación legal en materia de seguridad y salud. Para lograr una prevención eficaz, los citados expertos deberán trabajar como un equipo multidisciplinar con el objetivo de aplicar los principios de la acción preventiva desde la colaboración de todas las disciplinas preventivas debiendo contar con la colaboración por parte de la persona empresaria con el fin de conseguir un entorno de trabajo lo más saludable y seguro posible.

Con el fin de aclarar estas cuestiones y poder contribuir a un mayor conocimiento sobre las mismas, se elabora este cuadernillo informativo sobre Servicios de Prevención.

1. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

En **el artículo 14 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) se **establece el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y el consiguiente deber empresarial al respecto**.

Para dar cumplimiento a dicho deber empresarial, la persona empresaria deberá realizar una adecuada prevención de los riesgos laborales mediante:

- la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- la constitución de una organización de la actividad preventiva en la empresa.

Según el artículo 31.2 de la LPRL:

"Se entenderá como Servicio de Prevención 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."

Por todo ello surge la necesidad para la empresa de apoyarse en medios humanos y materiales para poder atender estas cuestiones de carácter técnico y poder desempeñar las tareas preventivas **y es aquí donde aparece el Servicio de Prevención.**

Por tanto, **el Servicio de Prevención** constituye la forma de organizar los recursos técnicos necesarios para una eficaz organización de la prevención de riesgos en la empresa y **deberá**:

- **realizar las actividades preventivas** (descritas en el artículo 31.3 LPRL).
- **asesorar y apoyar a la persona empresaria para integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa** (descritas en el artículo 16.1 LPRL).

Es importante tener en cuenta que:

El carácter asesor y de apoyo técnico del Servicio de Prevención será tanto para la empresa como para las la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención.

En cuanto a los recursos necesarios para llevar a cabo estas funciones generales que, como veremos a lo largo de este cuadernillo, serán tanto de carácter técnico como de tipo sanitario, **los Servicios de Prevención deberán disponer de:**

- **medios humanos adecuados y suficientes** en número, dedicación y capacidad.
- **medios materiales adecuados** (instalaciones y equipos).

De acuerdo a los artículos 30 y 31 de la ley 31/1995**:**

A nivel general, las empresas deberían contar con un Servicio de Prevención pudiendo ser propio de la empresa o **ajeno a ella cuando los medios propios fueran insuficientes para la realización de la actividad preventiva**

Por tanto, los recursos empleados por la empresa para dar cumplimiento a su "deber de protección" pueden ser:

- **internos:** cuando sea la propia empresa la que disponga de medios propios.
- **externos:** cuando los medios los proporciona una entidad especializada y acreditada, ajena a la empresa.

Servicios de Prevención y Mutuas:

La Ley 35/2014, de reforma del régimen jurídico de las Mutuas, modificaría el artículo 32 de la LPRL prohibiendo a las Mutuas la realización de funciones como Servicios de Prevención por lo que actualmente los Servicios de Prevención Ajenos son las únicas entidades especializadas externas que pueden prestar asesoramiento y apoyo a las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

Si bien es cierto que actualmente las mutuas realizan actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social que se desarrollan en el marco de:

- el Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- La Resolución de 12 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2024.

El marco normativo básico de la prevención de riesgos laborales está constituido por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y los reglamentos que la desarrollan entre los que encontramos el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, RSP).

Dicho **Reglamento de los Servicios de Prevención:**

- responde a un mandato legal que establece el artículo 6, apartado 1, párrafos d) y e) de la LPRL.
- constituye un reglamento que **marca la actividad preventiva de las empresas**.

A lo largo de esta publicación repasaremos los diferentes aspectos que componen este RSP, así como:

- sus posteriores modificaciones a través del RD 604/2006, de 19 de mayo.
- su correspondiente normativa de desarrollo como la ORDEN TIN/2504/2010 y el Real Decreto 843/2011 a su vez modificado a través del Real Decreto 901/2015, de 9 de octubre.

2. LAS FUNCIONES BASICAS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y EL CARÁCTER INTERDISCIPLINARIO

De acuerdo al citado artículo 31.3 LPRL, a nivel general, entre las funciones básicas a desarrollar por parte de los Servicios de Prevención encontramos las siguientes:

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

Es importante tener en cuenta que:
Los Servicios de prevención deben contribuir a la efectividad de la integración de las actividades preventivas en el conjunto de actividades de la empresa, es decir, promover la gestión integrada de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Teniendo en cuenta que estas funciones a desarrollar son variadas, **los Servicios de Prevención tendrán un carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones tal y como se describe en el artículo 31.4 LPRL.:**

"Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, de-

berán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

a) Tamaño de la empresa.

b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Distribución de riesgos en la empresa".

La importancia del trabajo interdisciplinar radica en conseguir una correcta actuación preventiva en la empresa para lo cual es indispensable la cooperación mutua e interactiva entre las diferentes especialidades o disciplinas preventivas.

El Real Decreto 39/1997, del 17 de enero, aborda estas disciplinas preventivas de la PRL en cuatro ámbitos.

- **seguridad en el trabajo.**
- **higiene industrial.**
- **ergonomía y psicosociología aplicada.**
- **medicina del trabajo.**

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La seguridad en el trabajo es la especialidad técnica que engloba el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

Para garantizar que las personas trabajadoras desarrollen su trabajo bajo condiciones óptimas de seguridad, esta disciplina actúa a nivel general básicamente a través de:

- la aplicación de medidas preventivas adecuadas a los riesgos previamente identificados.
- el desarrollo de actividades preventivas.
- la formación e información de las personas trabajadoras.
- la aplicación de técnicas y procedimientos de trabajo.

Se trata pues de una especialidad muy técnica que aborda la identificación, evaluación y control de riesgos específicos asociados a las actividades laborales y en

relación a múltiples aspectos (lugares y espacios de trabajo, instalaciones, uso de equipos de trabajo…)

HIGIENE INDUSTRIAL

La higiene industrial es la especialidad preventiva que se encarga de prevenir y controlar los riesgos generados por la presencia en el entorno laboral de agentes químicos. físicos y biológicos.

Esta disciplina preventiva:

- actúa a través del reconocimiento, evaluación y control de los diferentes agentes nocivos para garantizar un entorno seguro y saludable a las personas trabajadoras expuestas.
- tiene como principal objetivo mejorar las condiciones ambientales de los puestos trabajo para reducir el riesgo de molestias, daños para la salud y enfermedades profesionales a las personas trabajadoras.

ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

Es la especialidad preventiva que se encarga de la adecuación del puesto de trabajo y el entorno físico, mental y social de la persona trabajadora combinando 2 disciplinas preventivas:

- La ergonomía como la disciplina preventiva que estudia los factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, desde un enfoque "holístico". No se analizan estos factores de riesgo de manera aislada, sino como un conjunto, y como éstas afectan en su interacción con los demás.
- La psicosociología aplicada como la disciplina preventiva que aborda las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas, también conocidas por factores psicosociales.

Es importante tener en cuenta que esta especialidad no sólo pretende prevenir los efectos negativos sobre la salud de las personas trabajadoras, sino que busca mejorar las condiciones del trabajo a través del confort y el bienestar de las personas.

MEDICINA DEL TRABAJO

Según la definición de la OMS es "*la especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado posible de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en rela-*

ción con la capacidad de estos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de este en su entorno; así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo".

Como herramienta fundamental de esta especialidad encontramos la "Vigilancia de la Salud", la cual debe ser realizada:

- por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Estas especialidades preventivas sólo pueden ser desempeñadas por aquellas personas que tengan un nivel de cualificación que capacite para realizar funciones de nivel superior.

siguiendo los protocolos sanitarios específicos creados por los organismos competentes.

3. LAS MODALIDADES PREVENTIVAS Y LOS DIFERENTES TIPOS DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen diferentes fórmulas organizativas conocidas como "modalidades preventivas", para la protección de las personas trabajadoras, estableciendo los diferentes tipos de Servicios de Prevención como entidades técnicas estructuradas y dedicadas en exclusiva a la prevención de riesgos laborales.

Según el artículo 10.1 del RSP:

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

a) Asumiendo personalmente tal actividad.

b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.

c) Constituyendo un servicio de prevención propio.

d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno"

De acuerdo al artículo 10 del RSP que desarrolla los artículos 30 y 31 de la LPRL, **la persona empresaria organizará los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas con arreglo a una modalidad preventiva.**

A la hora de adoptar una de estas modalidades preventivas hemos de tener presente que la posibilidad de elección o el carácter obligatorio viene determinada principalmente por **tres criterios**:

- **el tamaño de la empresa** (número de personas trabajadoras).
- **los riesgos existentes en las actividades desarrolladas por la empresa** (si se realizan o no actividades incluidas en el Anexo I del RSP).
- **la distribución de los riesgos** (número de centros de trabajo).

Es importante tener en cuenta que el hecho de desarrollar actividades incluidas en el ANEXO I del RSP limita la posibilidad de elección a la hora de optar por una modalidad preventiva ya que:

- impide la asunción personal por la persona empresaria de la actividad preventiva.
- reduce a la mitad el número de personas trabajadoras a partir del cual, será obligatorio constituir un Servicio de Prevención Propio.

ANEXO I REAL DECRETO 39/1997

a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
g) Actividades en inmersión bajo el agua.
h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

3.1. LA ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO Y LA DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES O TRABAJADORAS

Las modalidades preventivas recogidas en el artículo 10.1.a) y b) del RSP, asunción personal por el empresario y designación de trabajadores respectivamente, son modelos organizativos de la prevención que se desarrollan con medios propios, sin necesidad de constituir o concertar la actividad preventiva con un Servicio de Prevención[1] y es por eso que se han agrupado en un mismo apartado en esta ocasión.

LA ASUNCION PERSONAL POR EL EMPRESARIO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

De acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del RSP, la persona empresaria podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, **con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud** de las personas trabajadoras, si se cumplen las siguientes condiciones:

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

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

LA DESIGNACION DE PERSONAS TRABAJADORAS

De acuerdo a lo establecido en los artículos 12 y 13 del RSP, la persona empresaria podrá optar por designar a una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa sólo cuando:

- el número de personas designadas y el tiempo empleado sean los necesarios para realizar adecuadamente sus funciones preventivas.

[1] A excepción de la Vigilancia de la Salud, como veremos más adelante.

- las personas designadas por la persona empresaria dispongan de la capacitación correspondiente a las funciones a desempeñar.
- la empresa disponga de medios materiales y técnicos adecuados.

Es importante tener en cuenta que:

- **Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varias personas trabajadoras deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.**
- No será obligatoria la designación de trabajadores o trabajadoras cuando la persona empresaria haya optado por otra modalidad preventiva.

3.1.1. IMPLIFICACION DOCUMENTAL Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DE LA PRL EN PYMES

Como hemos visto en el apartado anterior y detallaremos a continuación, cuando el tamaño de la empresa y la naturaleza y magnitud de los riesgos así lo permiten, existen situaciones en las que la legislación permite a pequeñas y medianas empresas, en cuya actividad no se producen riesgos de especial gravedad, **asumir la prevención con medios propios sin necesidad de recurrir a otro tipo de Servicio de Prevención.**

En estas situaciones se hace especialmente útil recurrir a:

- **La simplificación documental.**
- **Las plataformas y herramientas proporcionadas por las Administraciones Públicas destinadas a facilitar la aplicación de las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

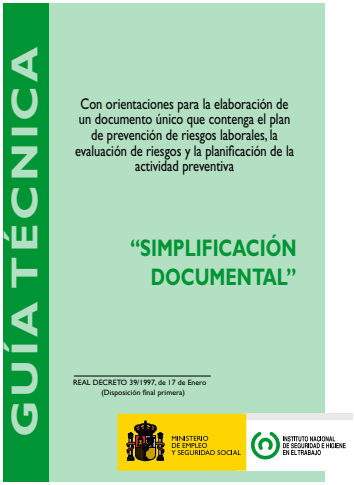
LA SIMPLIFICACIÓN DOCUMENTAL

Atendiendo a un **“criterio de utilidad” que debe aplicarse al elaborar la documentación preventiva**, nos encontramos que:

- El **artículo 16 de la LPRL** también establece que **las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores** y en los términos que reglamentariamente se determinen.

- El **artículo 2.4 del Reglamento de los Servicios de Prevención**, establece que **las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I, pueden plasmar en un único documento, de extensión reducida y fácil comprensión, el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva**, mandatando al INSST a disponer de una guía, de carácter no vinculante, que facilite la elaboración de dicho documento.

El INSST elaboró en Febrero de 2012 la ***"Guía técnica de Simplificación Documental"***, donde se presenta un modelo de plan de prevención lo más sintético posible; un conjunto de criterios dirigidos a sistematizar la evaluación de los riesgos y, en relación con la planificación, un modelo de registro que facilita a la persona empresaria la información sobre qué debe hacerse, cuándo y quién debe hacerlo, para que sea capaz de gestionar la prevención con la mayor eficacia posible.



PLATAFORMAS Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Es importante conocer la existencia de herramientas proporcionadas por las Administraciones Públicas y destinadas a facilitar la aplicación de las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Entre estas plataformas y herramientas encontramos:

- **La plataforma OiRA (Online Interactive Risk Assessment).**
- **La plataforma Prevencion10.es.**
- **La herramienta en formato documento** "***Identificación y control de los riesgos laborales***"

LA PLATAFORMA OIRA

La plataforma OIRA es una plataforma web de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que permite la creación de herramientas de evaluación de riesgos sectoriales en cualquier lengua de la UE.

Se trata de una **aplicación web de acceso gratuito que ofrece una guía paso a paso para la realización de la evaluación de riesgos, abarcando**:

- **la identificación y la evaluación de los riesgos del lugar de trabajo.**
- **la toma de decisiones sobre las medidas de prevención y la ejecución de éstas.**
- **la elaboración del plan de acción y su seguimiento**.

Podéis acceder a esta plataforma OIRA a través de la siguiente URL:
https://oiraproject.eu/es

LA PLATAFORMA PREVENCION10.ES

El objetivo principal de esta herramienta de Prevención de Riesgos Laborales es facilitar la aplicación de la legislación de seguridad y salud en el trabajo poniendo un especial interés en las personas trabajadoras por cuenta propia y pequeñas empresas que han optado por gestionar la prevención con medios propios

La plataforma Prevencion10.es está dirigida a:

- Empresarios y empresarias que deseen asumir personalmente la actividad preventiva.
- Personas trabajadoras designadas por su empresa para desarrollar labores preventivas.
- Trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que deseen informarse acerca de los riesgos específicos de su actividad o que, necesiten comunicar sus riesgos dentro del contexto de la coordinación de actividades empresariales a la que se refieren el artículo 24 de la LPRL y el Real Decreto 171/2004 que lo desarrolla.

En la web encontramos 3 funcionalidades, que son:

- **EVALUA-T®:** Permite realizar la **evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de la empresa a través de una serie de cuestionarios.** Destinada a personas trabajadoras designadas o a la asunción personal

por parte de la persona empresaria, se deben satisfacer los dos requisitos básicos anteriormente mencionados:

- la actividad de la empresa no puede estar incluida en el Anexo I del RSP
- la empresa ha de cumplir con los requisitos establecidos en el RSP en relación con el tamaño de la plantilla.

- **INSTRUYE-T®:** Permite a las pymes el acceso a la formación que les capacite para asumir la gestión preventiva con recursos propios. Proporciona un **curso online gratuito de nivel básico cuyo contenido se ajusta a lo recogido en el capítulo IV del RSP**.
- **AUTOPREVEN-T**®: Basada en una serie de cuestionarios y **dirigida a las personas trabajadoras por cuenta propia sin personal a su cargo**, tiene como finalidad:
  - conocer los riesgos laborales a los que se exponen las personas trabajadoras por cuenta propia en función de su actividad y cuáles son las medidas preventivas más adecuadas para evitarlos, por un lado, y
  - facilitarles el cumplimiento de sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales cuando presten sus servicios a una empresa titular o principal, por otro.

Además, en la web podemos encontrar:

- una **línea de atención telefónica denominada STOP riesgos laborales**.
- un "**chatbot" disponible las 24h para solventar las dudas en prevención**.

Podéis consultar toda esta información en la página web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de este enlace Prevencion10 | Prevención de RIESGOS LABORALES para pymes y autónomos

LA HERRAMIENTA "*IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS LABORALES*"

La herramienta "***Identificación y control de los riesgos laborales***" es un documento elaborado en 2023 por el INSST con el fin de facilitar la gestión de la prevención en este tipo de empresas.

Se trata de una actualización de la publicación: "*Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas*" que contiene 20 fichas temáticas a través de las cuales se analizan las condiciones de trabajo desde las diferentes disciplinas preventivas. Cada ficha expone de manera resumida los principales criterios preventivos para la gestión de cada tipo de riesgo o fuente de daño, así como un cuestionario con una serie de ítems de comprobación relacionados.

3.2. LA CONSTITUCIÓN DE UN SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Dentro de las diferentes modalidades preventivas que se pueden llevan a cabo con medios propios de la empresa, nos encontramos:

- **La constitución un Servicio de Prevención Propio (SPP).**
- **La constitución un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM).**

Es importante tener en cuenta que estas modalidades preventivas, en general, presentan una serie de ventajas con respecto al resto:

- Al tratarse de modelos de organización propios, **se facilita una mejor integración de la prevención de riesgos en la empresa**.
- Al contar con medios humanos cualificados, capacitados y habilitados profesionalmente para el desempeño de las actividades preventivas con dedicación exclusiva, se contribuye a:
  - **un mejor conocimiento de los riesgos y de las medidas de prevención y protección.**
  - **un seguimiento más cercano de las actividades preventivas específicas.**

Es importante tener en cuenta que:

Los Servicios de Prevención Propios constituyen modelos de organización específicos y con exclusividad lo que les hace más eficaces en materia de seguridad y salud con respecto al resto de los sistemas de organización.

Salvo algunas excepciones como veremos en el apartado 3.2.3, **la persona empresaria que no haya concertado el Servicio de Prevención con una entidad especializada ajena a la empresa, tiene la obligación de someter su sistema de prevención al control de una auditoría externa.**

3.2.1. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

De acuerdo al artículo 14 del RSP, **la persona empresaria debe constituir un Servicio de Prevención Propio cuando** concurra en alguno de los siguientes supuestos:

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

Es importante tener en cuenta que:

Fuera del carácter obligatorio, existe la posibilidad de constituir un SPP de forma voluntaria si la persona empresaria considera esta modalidad preventiva como idónea para su empresa.

De acuerdo al artículo 15 del RSP donde se definen los aspectos relativos a organización y medios que deben disponer, los servicios de prevención propios deben:

- Constituir una unidad organizativa específica donde sus integrantes dedicarán su actividad en la empresa de forma exclusiva a la finalidad del Servicio de Prevención.
- Contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.
- Contar como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas.

- Contar con expertos que:
  - cuenten con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar.
  - actúen de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales para permitir la integración de la prevención en la empresa, la identificación y evaluación de los riesgos, la planificación de la actividad preventiva y los planes de formación de los trabajadores.
- contar también con el personal necesario que tenga la capacidad requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio.
- En caso de que se lleve a cabo la actividad sanitaria, contará para el desarrollo de su función, dentro del servicio de prevención, con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación.

Es importante tener en cuenta que:

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

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.

La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud, la memoria y programación anual del servicio de prevención.

3.2.2. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

De acuerdo al artículo 21 del RSP, **puede constituirse un Servicios de Prevención Mancomunado** (en adelante, SPM) **entre empresas, si dichas empresas:**

- **desarrollan simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo**, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.
- **pertenecen a un mismo sector productivo o grupo empresarial o desarrollan sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada**.

Las principales características que han de reunir los Servicios de Prevención Mancomunados son las siguientes:

- De acuerdo al artículo 21.2:
  - **con carácter previo a la constitución del SPM, se deberá realizar la consulta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en cada una de las empresas que lo integren** (artículo 33 LPRL).
  - Deberá formalizarse la decisión de constitución mediante "el acuerdo de constitución". En el acuerdo de constitución deberán constar las condiciones en que deben desarrollarse el Servicio de Prevención.

Es importante tener en cuenta que:

En el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva, el acuerdo de constitución debe comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales.

Cualquier variación en el número de empresas participantes en el SPM implicará la formalización de un nuevo acuerdo, dado que este cambio supone una nueva redistribución en las participaciones lo que podría implicar un aumento de medios.

- Según al Artículo 21.3 RSP, **estos Servicios de Prevención Mancomunados**:
  - **tendrán la consideración de Servicios de Prevención Propios de las empresas** que los constituyan.
  - **deben contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas**.
- De acuerdo al Artículo 21.4 RSP, **la actividad preventiva de los Servicios de Prevención Mancomunados se limita exclusivamente a las empresas participantes que lo constituyen.**

- De acuerdo al Artículo 21.5 RSP, El Servicio de Prevención Mancomunado debe **tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a:**
  - **las empresas que lo constituyen.**
  - **el grado y la forma de participación de dichas empresas.**

También se podría solicitar la programación anual del servicio de prevención.

- Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.
- De acuerdo a la Orden TIN/2504/2010 y el Real Decreto 843/2011, **a excepción de los SPM constituidos entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, los servicios de prevención mancomunados deberán disponer de unos recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos a los servicios de prevención ajenos** adecuándolos a la actividad de las diferentes empresas.

Para ello se deberá tener en cuenta:

- la dispersión geográfica de los centros.
- el número de trabajadores cubiertos por el servicio.
- la peligrosidad de las actividades desarrolladas.
- el tiempo de respuesta para los servicios.
- el grado de integración de la prevención en el sistema general de gestión de las empresas del grupo.
- **Los recursos materiales que deben tener los SPM se calculan tomando como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos (según anexo II Orden TIN/2504/2010)** y adecuándolos a la actividad de las diferentes empresas.

Es importante tener en cuenta que:

Cuando las empresas que constituyen el SPM pertenezcan al mismo grupo empresarial, los recursos humanos se dimensionarán en función de sus necesidades (Artículo 2.2 Orden TIN/2504/2010).

- De acuerdo al Anexo IV y a la disposición adicional segunda de la Orden TIN/2504/2010, La memoria anual de los SPM se elaborará de acuerdo al modelo del anexo IV de la ORDEN TIN/2504/2010 y su presentación se realizará utilizando el soporte informático desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (SERPA).

3.2.3. LA AUDITORÍA DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA

Como comentábamos al inicio de este capítulo sobre Servicios de Prevención Propios, de acuerdo con el artículo 30.6 de la LPRL, la persona empresaria que no haya concertado el Servicio de Prevención con una entidad especializada ajena a la empresa tiene la obligación de someter su sistema de prevención al control de una auditoría del sistema de prevención.

La auditoría es una evaluación externa que tiene como finalidad:

- **valorar la eficacia del sistema de prevención** de riesgos laborales de la empresa.
- **detectar las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa** vigente.
- **permitir la adopción de decisiones dirigidas al perfeccionamiento y mejora del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en la empresa.**

De acuerdo al capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención están obligadas a llevar a cabo una auditoría de su sistema de prevención, aquellas empresas que:

- no tengan concertada la prevención con un Servicio de Prevención Ajeno.
- desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos simultáneamente.
- hayan constituido un servicio de prevención mancomunado porque, aunque dispongan de personalidad jurídica diferenciada, como ya vimos en el apartado anterior el SPM tiene la consideración de Servicio de Prevención Propio.

Es importante tener en cuenta que:

De acuerdo al artículo 29.3 del RSP, están exentas de la obligación de someterse a una auditoría aquellas empresas que cumplan los siguientes requisitos:

- empresas de hasta 50 trabajadores.
- empresas cuya actividad no esté incluida en el anexo I del RSP.
- empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría (en función del número de personas trabajadoras y de la peligrosidad de actividad a realizar).

Para solicitar la exención de auditoría, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las causas que hacen innecesaria la auditoría.

La autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, podría requerir la realización de una auditoría, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención.

De acuerdo al artículo 33 RSP y al artículo 9 de la Orden TIN/2504/2010, **las auditorías sólo podrán ser realizadas por personas o entidades especializadas que deberán contar con una única autorización de la autoridad laboral teniendo esta validez en todo el territorio español.**

Es importante tener en cuenta que:

La primera auditoría del sistema de prevención debe llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría se repetirá:

- **cada cuatro años a nivel general.**
- **cada dos años si la empresa se dedica a actividades incluidas en el anexo I del RSP.**
- **cuando lo requiera la autoridad laboral.**

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

3.3. RECURRIR A UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

Para finalizar este capítulo de modalidades preventivas y tipos de servicios de prevención, veremos la modalidad preventiva, dentro de las opciones que comentábamos al inicio del mismo, que se lleva a cabo con medios externos a través de un Servicio de Prevención ajeno a la empresa.

Los Servicios de Prevención Ajenos son entidades especializadas en el área de prevención de riesgos laborales que ofrecen a otras empresas sus servicios para el desarrollo de las actividades preventivas.

Para poder ejercer como **Servicio de Prevención Ajeno (en adelante, SPA)**, dichas entidades especializadas **deberán cumplir una serie de condiciones que veremos a continuación:**

- De acuerdo al artículo 17 del RSP, las entidades especializadas deben reunir los siguientes requisitos:
  - Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
  - **Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad**.

- **No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención**, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.
- **Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** que hayan concertado.

- De acuerdo al artículo 18 del RSP y los anexos I y II de la Orden TIN/2504/2010, Los SPA **deberán contar con las cuatro especialidades o disciplinas preventivas** (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada y medicina del trabajo) **cumpliendo con una serie de requisitos mínimos en cuanto a medios humanos y materiales** para poder ejercer su labor como Servicio de Prevención Ajeno.

  Así pues, **deberán disponer:**

  - **como mínimo de una persona técnica que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior por cada una de las especialidades** o disciplinas preventivas, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, **al menos, con una persona médico especialista en medicina del trabajo o diplomada en Medicina de Empresa y una persona ATS/DUE de empresa.**
  - del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los **niveles básico e intermedio, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio**.

Es importante tener en cuenta que:

Las entidades especializadas acreditadas como SPA deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hayan concertado**, de acuerdo con lo establecido en la Orden TIN/2504/2010, de 20 de Septiembre.**

Para ello es fundamental analizar:

- **el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar.**
- **el tipo de actividad desarrollada por las personas trabajadoras de las empresas concertadas.**
- **la ubicación y el tamaño de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.**

- De acuerdo al capítulo IV del RSP y al capítulo I de la Orden TIN/2504/2010**, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral**, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos establecidos reglamentariamente y **previa aprobación de la autoridad sanitaria** en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

3.3.1. FUNCIONES BÁSICAS A DESEMPEÑAR POR LOS SPA Y CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO

Los SPA tienen encomendadas las funciones recogidas en el artículo 31.3 de la LPRL y los artículos 19 y 20 del RSP debiendo prestar a la empresa que contrata sus servicios:

- **el asesoramiento y la asistencia para la integración de la prevenci**ón en el sistema de gestión de la empresa.
- **el asesoramiento necesario para la gestión y ejecución de las actividades preventivas**.

En el próximo capítulo del presente cuadernillo, desarrollaremos los aspectos más importantes a tener en cuenta en relación con las funciones a desarrollar por parte de los Servicios de Prevención Ajenos, que básicamente son las mismas que para

los Servicios de Prevención Propios, pero con los inconvenientes derivados de su presencia puntual en las empresas.

En términos generales, se entiende que **la "calidad mínima exigible al servicio prestado por el SPA" se da cuando las actividades que realiza el Servicio de Prevención concertado cumplen los requisitos legales que les son de aplicación**.

Para la mejora de la eficacia y la calidad de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos, el INSST elaboró en el año 2012 **una** "***Guía Técnica de criterios de calidad del servicio para la mejora de la eficacia y calidad de las actuaciones de los Servicios de Prevención Ajenos***".

Con esta Guía se pretendía ordenar e inter–relacionar las actuaciones que debe desarrollar el SPA, precisar los requisitos legales aplicables a cada una de dichas actuaciones y **establecer unos principios de buenas prácticas.**

Es importante recordar para conseguir una prevención eficaz en la empresa que:

Dada la presencia esporádica o discontinua en la empresa de los Servicios de Prevención Ajenos, se dificulta que pueda tener una "repercusión eficaz" sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por lo que **se hace absolutamente fundamental la implicación de la empresa en la gestión de las actividades preventivas.**

El papel de los Servicios de Prevención Ajenos no debe limitarse a la gestión y ejecución de las actividades preventivas anteriormente mencionadas, sino que además, deben promover la integración de la prevención en la empresa y asesorar tanto a la persona empresaria como a las personas trabajadoras y sus representantes.

4. FUNCIONES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Como vimos en el apartado anterior, podría decirse que, con carácter general, **los Servicios de Prevención tienen una doble función**, debiendo:

- **asesorar a la persona empresaria, a las personas trabajadoras y a sus representantes para que la prevención quede integrada en la gestión y ejecución de las actividades propias de la empresa.**
- **gestionar y ejecutar las actividades que les están reservadas, por su carácter especializado.**

Con el fin de repasar dichas funciones de una forma sistemática, dividiremos las funciones de los Servicios de Prevención en dos bloques.

4.1. FUNCIONES PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

De acuerdo al artículo 16.1 de la LPRL, desarrollado por los artículos 1 y 2 del RSP. **"*La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales*"**

La finalidad principal es conseguir una actividad preventiva eficaz, debiendo con tal fin establecer un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales que establezca un conjunto de acciones y medidas con el objetivo de identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales a los que puedan estar expuestas las personas trabajadoras en sus entornos de trabajo.

Para ello, **el Servicio de Prevención deberá realizar las actuaciones necesarias destinadas al diseño, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales** entre las que destacan:

- **Promover la integración de la prevención:** Asesorando en el establecimiento de las funciones, actividades e interrelaciones que las unidades del sistema de gestión de la empresa y el propio Servicio de Prevención deben desarrollar o mantener en materia de seguridad y salud.

- **Apoyar la integración de la prevención en el sistema general de gestión:** Manteniendo un adecuado contacto con las diferentes unidades de la empresa y recabando de las mismas toda la información necesaria.
- **Asegurar un adecuado intercambio de información entre el SPA y la empresa, y atender, lógicamente, las consultas formuladas por ésta:** Promoviendo y facilitando un ágil intercambio de información que permita atender todas las necesidades de asesoramiento**.**
- **Valorar la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa:** Realizando una valoración de la eficacia de la misma y aplicando medidas correctoras en caso de fallos en la integración.
- **Asesorar a la persona empresaria en relación a la consulta de las personas trabajadoras** (como veremos en el capítulo siguiente).

4.2. FUNCIONES DE GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDADES PREVENTIVAS: LA ELABORACION DE LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA

Una parte fundamental de la gestión de los riesgos laborales en la empresa es la elaboración de la denominada "Documentación Preventiva".

El artículo 23 de la LPRL establece que **la persona empresaria deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria la siguiente documentación**:

- **Plan de prevención de riesgos laborales.**
- **Evaluación de los riesgos** para la seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- **Planificación de la actividad preventiva**, incluyendo las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- **Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas** de los mismos.
- **Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** que hayan causado al trabajador o trabajadora una incapacidad laboral superior a un día de trabajo incluyendo su notificación correspondiente.

Para poder atender dicho deber empresarial, el Servicio de Prevención deberá realizar las actividades especializadas que le corresponden y entre las que destacan

- **La evaluación de los riesgos:** En este sentido, Los Servicios de Prevención deben **para cada centro y puesto de trabajo**:
  - realizar una **evaluación inicial** de acuerdo al artículo 16 de la LPRL y capítulo II del RSP.
  - **realizar revisiones** cuando así lo establezca una disposición específica, se hayan detectado daños a la salud de las personas trabajadoras o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes (artículo 6 RSP).
- **La "propuesta" de planificación de la actividad preventiva:** Hablamos de "propuesta" porque el Servicio de prevención sólo propone a la empresa para que ésta pueda cumplir con lo dispuesto en el artículo 16.2 y artículos 8 y 9 del RSP. **El Servicio de Prevención**, **en base a los resultados de la citada evaluación, deberá indicar a la empresa, para cada riesgo las medidas preventivas a adoptar y para cada medida los plazos de ejecución priorizando en función de la gravedad o urgencia.**
- **La información y formación de las personas trabajadoras.** En relación a la información y formación de las personas trabajadoras, contemplada en los artículos 18 y 19 de la LPRL respectivamente, **el Servicio de Prevención deberá asesorar al empresario sobre las necesidades formativas, analizando, comprobando y proporcionando a los trabajadores y trabajadoras una formación preventiva adecuada y suficiente. Esta formación e información, de carácter tanto general como específica, será impartida por personas formadoras con capacitación adecuada y reciclada cuando sea necesario.**
- **La vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras.** En los casos de los Servicios de Prevención con la especialidad de Vigilancia de la Salud, la actividad desarrollada por los profesionales sanitarios debe cumplir con lo dispuesto en diversa normativa de aplicación:
  - De acuerdo al artículo 22 de la LPRL, el servicio de prevención deberá:
    - asesorar a la persona empresaria sobre el carácter voluntario u obligatorio, en determinados casos, del reconocimiento médico.
    - informar a las personas trabajadoras de los resultados, respetando el derecho a la intimidad, la dignidad y la confidencialidad de dicha información.

- Informar a la persona empresaria y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

- De acuerdo al artículo 37.3 del RSP, La actividad sanitaria de los Servicios de Prevención deberá realizar las funciones de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras:

  - Una evaluación de la salud de las personas trabajadoras inicial tanto en caso de incorporación al trabajo como en caso de asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

  - Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

  - Una evaluación de la salud de las personas trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

  Dicha vigilancia de la salud estará sometida a los 22 protocolos sanitarios específicos si procediera la aplicación de los mismos.

- De acuerdo al artículo 3 del RD 843/2011, las funciones a desarrollar por los servicios sanitarios de los Servicios de Prevención son:

  - Efectuar la vigilancia colectiva de la salud de las personas trabajadoras, en función de los riesgos a los que están expuestas, elaborando y disponiendo de indicadores de dicha actividad.

  - Realizar el estudio de las enfermedades susceptibles de estar relacionadas con el trabajo y comunicar aquellas que pudieran ser calificadas como profesionales.

  - Proporcionar la asistencia de primeros auxilios y la atención de urgencia a las personas trabajadoras que lo necesiten, en los casos de presencia física de los profesionales sanitarios en el lugar de trabajo.

  - Impulsar programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, en coordinación con el Sistema Nacional de Salud y desarrollar programas de formación, información e investigación en su ámbito de trabajo.

- Las adaptaciones de los puestos de trabajo en caso de ser necesarias. Los profesionales de las diferentes especialidades trabajaran de forma coordinada con el fin de adaptar los puestos de trabajo a las capacidades de las personas trabajadoras y lograr la protección de las mismas en casos de especial sensibilidad a determinados riesgos (artículos 15.1. d) y 25 de la LPRL)

- **Los planes de emergencia.** En este sentido, **el Servicio de Prevención deberá prestar el asesoramiento a la empresa sobre los planes de emergencia, planes de autoprotección, medidas de emergencia y primeros auxilios, con el fin de cumplir con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.**

4.2.1. NIVELES DE CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, **el reglamento de los servicios de prevención establece en sus artículos 34 al 37, los diferentes niveles de cualificación y la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones por parte de las personas que forman el Servicio de Prevención.**

De acuerdo al artículo 34 del RSP se distinguen 3 grupos de capacitación técnica en función de la formación:

- Funciones de nivel básico (artículo 35 RSP) que podrán ser desempeñadas por personas con una formación mínima con 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 o aquellas personas que posean una formación profesional o académica que les capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes. Es importante recordar que algunos convenios regulan una formación con mayor carga lectiva para estos cursos básicos.

  Las funciones que podrán desempeñar son:

  - Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de las personas trabajadoras en la acción preventiva integrada.
  - 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.
  - Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
  - Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.

- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Cooperar con los servicios de prevención.

- Funciones de nivel intermedio (artículo 36 RSP) que actualmente podrán ser desempeñadas por personas con el título de Técnico o Técnica Superior en Prevención de Riesgos Profesionales regulado por el Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre o por aquellas personas que dispongan de una formación mínima con una duración no inferior a 300 horas anterior a 2004. Entre las funciones que podrán desempeñar encontramos:
  - Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
  - Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
  - 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.
  - Realizar actividades de información y formación básica de las personas trabajadoras.
  - 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.
  - Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
  - Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.
  - Colaborar con los servicios de prevención
- Funciones de nivel superior (artículo 37 RSP) que podrán ser desempeñadas:
  - para las especialidades de seguridad, higiene y ergonomía y psicosociología por personas que cuenten con una titulación universitaria oficial y posean una formación mínima acreditada por una universidad, que cumpla con el contenido especificado en el anexo VI del RSP, con una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

- para la especialidad de Medicina del Trabajo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, es decir, médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y ATS/DUE de empresa.

Por su parte, las personas con capacitación de nivel superior serán los responsables de:

- Realizar aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija establecer una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora y la interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
- La formación e información de las personas trabajadoras, de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
- Realizar 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.
- La vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras en el caso de los profesionales sanitarios anteriormente mencionados.

5. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES

De acuerdo al artículo 33 de la LPRL, la persona empresaria deberá consultar al personal trabajador o sus representantes, con la debida antelación, las decisiones en materia de seguridad y salud.

En relación con esta cuestión, es importante que el Servicio de Prevención:

- recuerde a los trabajadores y trabajadoras y a la representación de las personas trabajadoras su disposición para atender sus consultas y tener en cuenta sus observaciones.
- comunique a la persona empresaria, con la antelación suficiente, las fechas programadas para la realización de las evaluaciones y otras actividades preventivas, de tal forma que ésta pueda dar traslado de dicha información a la representación de las personas trabajadoras, por si éstos desearan acompañar a los técnicos de prevención.
- colabore con la persona empresaria a la hora de informar acerca de las actividades que tiene encomendadas el propio Servicio de Prevención, los resultados de las actividades preventivas y las decisiones adoptadas por la empresa en relación a las propuestas del Servicio de Prevención.

Es importante recordar que:

- Según el artículo 1.2 del RSP, la persona empresaria debe consultar a las personas trabajadoras sobre el plan de prevención en cuyo diseño, implantación y aplicación el Servicio de Prevención juega un papel fundamental.
- Según el artículo 3.2 del RSP, la persona empresaria debe consultar a las personas trabajadoras o a sus representantes acerca del procedimiento de evaluación de riesgos laborales a utilizar.
- Según el artículo 31.2 de la LPRL el Servicio de prevención está obligado a asesorar y asistir tanto a la persona empresaria como a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.
- Según el artículo 33.1.f) de la LPRL, la persona empresaria debe consultar con el personal trabajador y su representación legal, sin que ello implique restricción alguna de la obligación de consultar sobre "*cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la salud y la seguridad de las personas trabajadoras*".
- Según el artículo 36.1.a) de la LPRL los delegados y delegadas de prevención están facultados para acompañar a los técnicos y técnicas de los Servicios de Prevención en las evaluaciones de carácter preventivo pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

PROPUESTAS DE UGT MADRID

En UGT-Madrid tenemos propuestas que mejorarían la situación de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid:

- ✓ Exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo (LPRL). Necesidad de una Reforma Normativa de la Ley de PRL y su norma de desarrollo de manera que se incluyan todos los riesgos que se están generando.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.
- ✓ Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas. La precariedad, la subcontratación, la desigualdad, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- ✓ Investigar y desarrollar actuaciones en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y la digitalización, por las nuevas formas de organizar el trabajo, los nuevos yacimientos de empleo verdes. Y buscar soluciones preventivas concretas ante las mismas.
- ✓ Incorporar la gestión de la edad y la diversidad generacional en las evaluaciones de riesgo.
- ✓ Exigir que las empresas adopten las medidas necesarias para afrontar los riesgos relacionados con los grupos de trabajadores considerados especialmente sensibles.
- ✓ Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc., es decir, el procedimiento.
- ✓ Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- ✓ Comunicación inmediata, a la Administración Regional y Local de las empresas que hayan sido sancionadas con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.

- ✓ Demandar una efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral.
- ✓ Desarrollo de acuerdos de colaboración en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, para que a similitud del Ayuntamiento de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados de policías locales de para que actúen en la instrucción de los atestados policiales en caso de siniestros laborales, cualquiera que sea su resultado, y en la investigación de los delitos de riesgo en materia de seguridad e higiene en el trabajo, dentro del término municipal, dando traslado de la misma a la autoridad competente, sea judicial o laboral. Por norma general son los primeros en actuar cuando se produce un accidente de trabajo.
- ✓ Demandar la adecuada protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las crisis, ha hecho que se encuentren indefensos, y en absoluta precariedad laboral.
- ✓ Mayor vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario aumentar los recursos materiales y humanos de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acercándo el ratio a la media europea de inspectores por personas trabajadoras.
- ✓ Dotar de mayores recursos humanos y materiales al IRSST para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación.
- ✓ Desarrollar y consolidar una cultura preventiva en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de comunicación y sensibilización en la sociedad y en la propia empresa.
- ✓ Mejorar la formación de los delegados y delegadas de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.
- ✓ Demandar a las empresas la realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales.
- ✓ Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Conocer la siniestralidad de las personas trabajadoras autónomas de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipio.

- ✓ Creación de la figura del delegado territorial o sectorial de cara a trasladar la prevención de riesgos laborales a las PYMEs de la región.
- ✓ Potenciar desde el punto de vista preventivo los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la salud laboral y la agenda 2030 en la Comunidad de Madrid.
- ✓ Potenciar la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector, mejorando la capacitad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

La falta de conocimiento de las Enfermedades Relacionadas con el Trabajo está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

- ✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.
- ✓ Convocatoria y desarrollo, en el ámbito del Dialogo Social dentro de las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, de una mesa donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- ✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.
- ✓ Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra. UGT-Ma-

drid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones (médicos del sistema nacional de salud, médicos del INSS, de las Mutuas, técnicos de Institutos Regionales) así como protocolos de actuación adecuados.

- ✓ Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.
- ✓ Actualización del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro, incorporando las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales.
- ✓ Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.
- ✓ Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.
- ✓ Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de los representantes de las personas trabajadoras en la gestión de las mismas.
- ✓ Conseguir que el informe de los representantes de los trabajadores sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención.
- ✓ Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo profesional.
- ✓ El contagio por Covid 19 debe ser calificado como enfermedad profesional para todas las personas trabajadoras en el ámbito sanitario, no sólo el personal sanitario. Nos referimos al personal de limpieza de hospitales, de ayuda a domicilio.

NO OLVIDES QUE...

- ✓ UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.
- ✓ Los centros de trabajo sindicalizados, donde existen representantes de las personas trabajadoras son centros de trabajo más sanos y más seguros. Es importante incrementar la representación de las personas trabajadoras en todas las empresas, fundamentalmente en las pequeñas y muy pequeñas que es donde se producen mayores niveles de siniestralidad laboral. A través de la representación sindical haremos llegar al empresario/a nuestras propuestas.
- ✓ Los y las representantes sindicales, los delegados y delegadas de prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, son los órganos de defensa de los derechos de las personas trabajadoras, se preocupan por el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de las personas trabajadoras mejorando el desarrollo de una política preventiva y la mejora de la seguridad y salud.

UGT TE AYUDA,
PONTE EN CONTACTO CON UGT-MADRID,
¡TU SINDICATO!

NORMATIVA

NORMATIVA BÁSICA

- **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Real Decreto 577/1982**, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Convenio 155 de la OIT** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente de Trabajo (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales**.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención.**
- **Real Decreto 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 604/2006**, de 19 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- **Real Decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 298/2009**, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Real Decreto 67/2010**, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- **Real Decreto 337/2010**, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- **Ley 33/2011,** de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- **Real Decreto 625/2014**, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
- **Ley 35/2014**, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015**, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 899/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto 513/2017**, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- **Ley 6/2017,** de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- **Real Decreto-ley 6/2020,** de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.
- **Orden SND/404/2020**, de 11 de mayo, de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad.
- **Ley 2/2021**, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

- **Real Decreto 1060/2022**, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

NORMATIVA ESPECÍFICA

- **Real Decreto 1161/2001**, de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas.
- **Orden TIN/2504/2010**, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.
- **Real Decreto 843/2011**, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- **Real Decreto 901/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Revista: *Nº 60 (Noviembre 2021)* Accidentes laborales. *Nº 61 (Diciembre 2021)* Empleos verdes. *Nº 62 (Julio 2022)* Trastornos Musculoesqueléticos. *Nº 63 (Noviembre 2022)* Riesgos Emergentes y PRL.

Boletín online: Cultura preventiva: marzo 2022, mayo 2022, noviembre 2022 y diciembre 2022.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Amianto; Trastornos Musculoesqueléticos; Delegado y delegada de Prevención; Accidentes de Trabajo.

Trípticos: Contigo podemos evitar la siniestralidad laboral. Accidentes de trabajo y Trastornos musculoesqueléticos; Amianto; Empleos verdes y PRL; Trabajadores y trabajadoras autónomas; Agentes biológicos; Agentes cancerígenos; Servicios de prevención.

Cuadernillos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Trabajadores y trabajadoras autónomas; Daños derivados del trabajo; Trastornos Musculoesqueléticos, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales; Amianto; Evaluación de Riesgos Laborales; Empleos verdes y PRL; Accidentes y territorialidad; Adaptación del puesto; Riesgos biológicos; Accidentes de Trabajo.

Manuales: Delegado y delegada de Prevención; Conviene Saber; Daños derivados del Trabajo desde la perspectiva de género; Patologías No Traumáticas; Riesgos emergentes; Riesgo eléctrico; Envejecimiento población trabajadora.

Estudios técnicos: Estudio técnico Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático (2021); Estudio Transición justa, empleos verdes (2022).

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2022, infografías.

PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:
https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID
Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 75 36
e-mail: slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
https://saludlaboralmadridugt.org/

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL
Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 09
e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC
SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO.
Tel: 91 589 73 94 - email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org
UGT Servicios Públicos de Madrid
Tel: 91 589 70 43 - email: saludlaboral@ugtspmadrid.es
FICA
INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 77 33 - email: saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE
Avda. Valdelaparra, 108
28100 Alcobendas - Tel: 91 662 08 75
email: uczonanorte@madrid.ugt.org

ESTE
C/ Simón García de Pedro, 2
28805 Alcalá de Henares - Tel: 91 888 09 92
email: uceste@madrid.ugt.org

SURESTE
C/ Silos, 27
28500 Arganda del Rey - Tel: 91 876 89 65
email: ucsureste@madrid.ugt.org

SUR
Avda. de los Ángeles, 20
28903 Getafe - Tel: 91 696 05 11
email: surslmamujer@madrid.ugt.org

OESTE
C/ Clara Campoamor, 2
28400 Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01
email: ucoeste@madrid.ugt.org

SUROESTE
C/ Huesca, 2
28941 Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
email: suroeste@madrid.ugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)
Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irsst@madrid.org

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)
Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17, 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00
e-mail: itmadrid@mites.gob.es

Cuadernillo Informativo de PRL

Servicios de Prevención

La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 75 36
e-mail: slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
https://saludlaboralmadridugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irsst@madrid.org

UGT Madrid

Comunidad de Madrid