Manual 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

Manual 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-23131-2023

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 5

1. INTRODUCCIÓN 13

2. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN 15

2.1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN 16

2.2. EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN 18

2.3. FUNCIONES BÁSICAS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN 19

3. LA INTEGRACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN 21

3.1. MODALIDADES PREVENTIVAS 25

3.2. ESPECIALIDADES A INTEGRAR: LAS DISCIPLINAS PREVENTIVAS 30

3.3. FUNCIONES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS 33

4. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO Y MANCOMUNADO 39

4.1. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO 40

4.2. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO 43

4.3. AUDITORÍAS DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN 47

5. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO 53

5.1. REQUISITOS A CUMPLIR PARA PODER ACTUAR COMO SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO 54

5.2. ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS 56

5.3. FUNCIONES DEL SPA 60

5.4. CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO PRESTADO POR EL SPA 61

6. ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR PARTE DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN 69

6.1. LA EVALUACIÓN DE RIESGOS 70

6.2. LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA 76

6.3. LA FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS 79

6.4. LA VIGILANCIA DE LA SALUD 89
6.5. ELABORACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA Y LA SIMPLIFICACIÓN DOCUMENTAL 99

7. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN 101

8. HERRAMIENTAS PÚBLICAS PARA GESTIONAR LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN PYMES 105

PROPUESTAS DE UGT-MADRID 109

NORMATIVA 115

NORMATIVA BÁSICA 115

NORMATIVA ESPECÍFICA 117

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 119

DIRECCIONES DE INTERÉS 121

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.

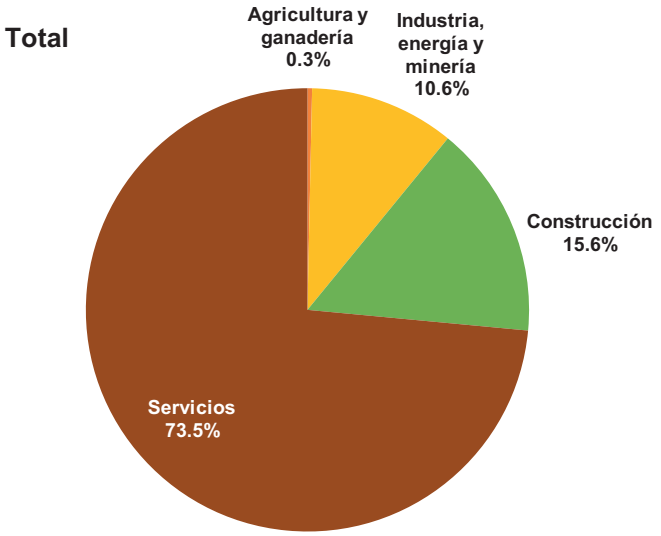
La lucha contra la siniestralidad laboral ha de ser un objetivo de primer orden para Administraciones, Organizaciones Sindicales y Empresariales.

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!

1. INTRODUCCIÓN

Partiendo de la idea principal de que una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa debe desarrollarse de manera eficaz y adecuarse a las necesidades preventivas de la misma, el papel a desarrollar por los Servicios de Prevención es fundamental para la consecución de tales objetivos.

La finalidad de estos Servicios de Prevención será proporcionar un adecuado asesoramiento y asistencia en esta materia tanto a las personas trabajadoras y sus representantes como a la persona empresaria.

Para ello, en cada una de las modalidades preventivas y en los términos que veremos a lo largo del presente manual, el número de personas dedicadas a la actividad preventiva, la cualificación y conocimientos exigidos a las mismas, así como los medios materiales van a venir determinados por el tamaño de la empresa y los riesgos existentes y su distribución.

Los Servicios de Prevención constituyen un instrumento de tipo técnico fundamental para poder dar cumplimiento del deber de seguridad empresarial y es importante tener en cuenta que se hace necesario el compromiso de la empresa para poder garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, más si cabe, en el caso de los Servicios de Prevención Ajenos a los que prestaremos especial atención en este sentido.

La correcta actuación preventiva en la empresa vendrá determinada por una cooperación mutua e interactiva entre las diferentes disciplinas preventivas, con el fin compartido de promoción y mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo.

Y para este fin es preciso recordar que como parte fundamental e imprescindible de la prevención, está la consideración del personal trabajador, en todo momento, no solo como sujeto pasivo de estudio sino también como sujeto activo que participa en la mejora de su puesto de trabajo.

El éxito de la prevención de riesgos laborales reside tanto en la participación conjunta como en la aplicación de los principios preventivos desde la colaboración de todas las diferentes disciplinas preventivas y para poder contribuir a un mayor conocimiento sobre esta materia se elabora la presente publicación sobre Servicios de Prevención.

2. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) en su artículo 14 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 ello, 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.

Derivada de dicha obligación, surge la necesidad de apoyarse en medios humanos y materiales para poder atender las necesidades de carácter técnico para el cumplimiento o desempeño de las tareas preventivas y es aquí donde aparece el Servicio de Prevención.

SERVICIO DE PREVENCIÓN
DEFINICIÓN (Artículo 31.2 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."
RECURSOS NECESARIOS
El servicio de prevención deberá disponer de suficientes recursos (tanto de carácter técnico como de tipo sanitario): • humanos adecuados en número, dedicación y capacidad. • materiales adecuados (instalaciones y equipos). Estos medios 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 acreditada ajena a la empresa.

A grandes rasgos podríamos decir que un Servicio de Prevención es la forma de organizar los recursos técnicos necesarios para poder afrontar las actividades preventivas necesarias en una empresa destacando su carácter asesor y de apoyo técnico tanto a la empresa como a los representantes de las personas trabajadoras para una eficaz organización de la prevención de riesgos.

Por tanto, como iremos viendo a lo largo del presente manual, el Servicio de Prevención deberá:

- realizar las actividades preventivas (descritas en el artículo 31.3 LPRL).
- asesorar y apoyar al empresario para integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa (descritas en el artículo 16.1 LPRL y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención).

2.1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Con la transposición de la Directiva Marco 89/391/CE mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se reguló, en su artículo 31, el denominado como Servicio de Prevención que definíamos en el apartado anterior.

Posteriormente fue el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) el que desarrollaría las diferentes modalidades de organización preventiva y abordaría otros aspectos como la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva convirtiéndose éstos en pilares fundamentales de la política preventiva en la empresa.

De esta forma, la LPRL y el RSP establecerían diferentes fórmulas organizativas ("modalidades preventivas") para la protección de las personas trabajadoras, apareciendo los servicios de prevención como entidades técnicas estructuradas y dedicadas en exclusiva a la prevención de riesgos laborales.

Por su parte, el artículo 30.1 LPRL determinaría que *"en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa"*.

Por tanto, en base a los citados artículos 30 y 31 de la LPRL, 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.

De esta forma la LPRL permitió la aparición de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) como entidades privadas especializadas en prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, el artículo 32 de la LPRL (antes de su modificación) determinaría que las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social pudieran realizar una doble actividad:

- actuando como entidades colaboradoras de la Seguridad Social.
- realizando actividades preventivas en las empresas.

Esta doble actividad de las mutuas se llevaría a cabo mediante la utilización compartida de los medios personales y materiales previstos a los fines de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

Sin embargo, la actividad de las Mutuas como Servicios de Prevención Ajenos con la utilización compartida de medios planteaba una problemática.

Por este motivo, con la aprobación del Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, relativo al funcionamiento de las Mutuas como Servicios de Prevención Ajenos, se obligaría a las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social a separar su actividad como entidades especializadas en prevención y sus funciones como entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

Fue, de esta forma, como aparecerían las denominadas Sociedades de Prevención, estableciendo una independencia para las dos entidades, sin poder utilizar, para el desarrollo de sus funciones como Servicios de Prevención, los medios humanos y materiales derivados de su función de colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

Durante un tiempo, dichas Sociedades de Prevención coexistirían con los SPA como entidades especializadas autorizadas para el desarrollo de actividades preventivas.

Posteriormente, la Ley 35/2014, de reforma del régimen jurídico de las Mutuas, modificaría el citado artículo 32 de la LPRL prohibiendo a las Mutuas la realización de funciones como Servicios de Prevención Ajenos.

Este hecho constituiría la obligación a las mutuas de vender sus Sociedades de Prevención con fecha límite de 30 de junio de 2015.

A partir de esta fecha, los SPA (previa acreditación por la autoridad laboral) son las únicas entidades especializadas que pueden prestar asesoramiento y apoyo a las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

Conviene recordar 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.

2.2. EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La prevención se define como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

El marco normativo básico de la prevención de riesgos laborales está constituido por:

- la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- los reglamentos que desarrollan la LPRL.

Pues bien, de entre dichos reglamentos el pilar fundamental lo constituye el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, RSP).

REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (RD 39/1997)
ORIGEN LEGAL
La aparición del RSP responde a un mandato legal establecido en: • el artículo 6, apartado 1, párrafos d) y e) de la LPRL (principalmente). • la directiva 89/391/CEE (exigencias de carácter concreto)**.** Dicho mandato legal establece que el Gobierno procederá a la regulación, a través de la correspondiente norma reglamentaria, de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de las personas trabajadoras y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y las personas trabajadoras designadas para desarrollar la actividad preventiva.

Como podemos observar, tanto en el mandato como en la redacción del texto jurídico del propio RD 39/1997, se trata de un reglamento que **marca la actividad preventiva de las empresas**.

A lo largo de los diferentes capítulos de esta publicación iremos desarrollando los diferentes aspectos que componen este Reglamento de los Servicios de Prevención, 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, de 20 de septiembre, y el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, a su vez modificado a través del Real Decreto 901/2015, de 9 de octubre.

2.3. FUNCIONES BÁSICAS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Como hemos venido comentando, el Reglamento de los Servicios de Prevención establece:

- un marco general para la protección eficaz de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.
- que los servicios de prevención deben contar con recursos adecuados para desarrollar sus funciones.

Veamos las diferentes funciones básicas a desarrollar por parte de los Servicios de Prevención.

FUNCIONES BÁSICAS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (artículo 31.3 LPRL)

A nivel general las funciones básicas a desempeñar por el Servicio de Prevención son:

- 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.

Los Servicios de prevención deben contribuir a la efectividad de la integración de las actividades de prevención en el conjunto de actividades de la empresa, es decir, promover la gestión integrada de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Estas funciones a desarrollar son variadas y por este motivo, 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, deberán 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".

3. LA INTEGRACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN

Para poder aplicar las medidas preventivas necesarias para una eficaz protección de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, la política preventiva de una empresa gira en tomo a:

- la gestión integrada de la prevención (arts. 10 a 22 RSP).
- la evaluación de riesgos (arts. 16 LPRL y 3 a 7 RSP).
- la planificación preventiva (arts. 8 y 9 RSP).

Como vimos en el capítulo anterior, todas ellas están relacionadas con las funciones a desempeñar por parte de los Servicios de Prevención y constituyen una obligación a realizar por parte de la persona empresaria con el fin cumplir con el "deber de protección".

Según el artículo 14.2 de la LPRL:

"En cumplimiento del deber de protección (…) el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley".

La obligación de integración de la prevención dentro del sistema general de gestión de la empresa se lleva a cabo a través del plan de prevención de riesgos laborales tal y como se recoge en el artículo 16.1 de la LPRL, el cual es desarrollado por el capítulo I (arts. 1 y 2) del RSP.

Según el artículo 16.1 de la LPRL:

"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 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA (Artículo 1 del RSP y RD 604/2006)

Según el artículo 1.1 Del RSP:

"La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales."

Este artículo reproduce de manera prácticamente idéntica lo recogido en el 16.1 de la LPRL.

LA INTEGRACIÓN DE LA PRL EN EL CONJUNTO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA

Implica que la integración debe proyectarse en:

- los procesos técnicos.
- en la organización del trabajo.
- en las condiciones en que éste se preste.

LA INTEGRACIÓN DE LA PRL EN TODOS LOS NIVELES JERÁRQUICOS DE LA EMPRESA

Implica:

- la atribución a todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- la asunción por todos los niveles jerárquicos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

EL COLECTIVO TRABAJADOR Y SUS REPRESENTANTES Y SU CONTRIBUCIÓN A LA INTEGRACIÓN

Las personas trabajadoras y sus representantes deberán:

- contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
- colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la LPRL.

Dicha participación incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 al 36 de la LPRL.

Veamos brevemente los aspectos más importantes a tener en cuenta en relación al citado Plan de Prevención tal y como lo desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención.

EL PLAN DE PREVENCIÓN (Artículo 2 del RSP, RD 604/2006 y RD 337/2010)
FINALIDAD
El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual: • se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión. • se establece la política de prevención de riesgos laborales de la empresa.
APROBACIÓN
Debe ser aprobado por la dirección de la empresa.
ASUNCIÓN
Asumido por toda la estructura organizativa de la empresa y, en particular, por todos sus niveles jerárquicos.
CONOCIMIENTO
Conocido por todas las personas trabajadoras de la empresa.
EL PLAN DE PREVENCIÓN COMO DOCUMENTO
El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento. Dicho documento se conservará a disposición de: • la autoridad laboral. • las autoridades sanitarias. • los representantes de las personas trabajadoras. La amplitud del documento será adecuada y se ajustará, en función de la empresa, atendiendo a: • la dimensión de la empresa. • las características de la empresa.

EL PLAN DE PREVENCIÓN
(Artículo 2 del RSP, RD 604/2006 y RD 337/2010)

ASPECTOS BÁSICOS A INCLUIR EN EL DOCUMENTO

El Plan de prevención de riesgos laborales deberá contemplar, a nivel general, los siguientes elementos:

- La identificación de:
  - la empresa.
  - la actividad productiva.
  - el número y características de los centros de trabajo.
  - el número de personas trabajadoras y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- La estructura organizativa de la empresa, identificando:
  - las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos.
  - los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando:
  - la modalidad preventiva elegida.
  - los órganos de representación existentes.
- La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

Los artículos 2.3 del RSP y 16.2 de la LPRL, establecen que los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son:

- la evaluación de riesgos.
- la planificación de la actividad preventiva.

Ambas actividades preventivas, básicas para la gestión de la prevención en la empresa, las desarrollaremos más adelante dentro del apartado de actuaciones a desarrollar por parte de los Servicios de Prevención.

La finalidad principal es establecer un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales que establezca un conjunto de acciones y medidas eficaces 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 poder llevar a cabo la organización de la actividad preventiva, la persona empresaria estará obligada a:

- *"la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley."* (Artículo 14.2 LPRL)
- La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas adoptando una de las modalidades preventivas descritas en el artículo 10 del RSP.

Aparecen de este modo el papel relevante de los Servicios de Prevención y la obligatoriedad de la empresa de elegir una modalidad preventiva.

3.1. MODALIDADES PREVENTIVAS

Las modalidades de la organización de los recursos necesarios para la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa, también conocidas como "modalidades preventivas", se recogen en el Reglamento de los Servicios de Prevención modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo.

Según el citado artículo 10 del RSP que desarrolla los arts. 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.

Según el artículo 10.1:

"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".

Veamos brevemente los principales aspectos básicos a tener en cuenta sobre estas 4 modalidades preventivas.

MODALIDADES PREVENTIVAS

ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (Art. 11 RSP)

La persona empresaria podrá optar por asumir personalmente las actividades preventivas sólo cuando:

- el tamaño de la empresa lo permita:
  - empresas de hasta de diez personas trabajadoras.
  - empresas de hasta 25 personas trabajadoras siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.
- las actividades de la empresa no están incluidas en el Anexo I del RSP.
- la actividad profesional se desarrolle habitualmente en el centro de trabajo.
- la persona empresaria disponga de la capacitación correspondiente a las funciones preventivas a desarrollar.

Es importante tener en cuenta que deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades preventivas:

- la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.
- aquellas actividades preventivas no asumidas personalmente por la persona empresaria.

DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES (Art. 12 y 13 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.
- 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 cuando la persona empresaria haya optado por otra modalidad preventiva.

MODALIDADES PREVENTIVAS

SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO (Arts. 14 y 15 RSP)

La persona empresaria está obligada a constituir un Servicio de Prevención Propio (En adelante, SPP) cuando el tamaño de la empresa:

- supere las 500 personas trabajadoras.
- se sitúe entre 250 y 500 trabajadores si desarrollan alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RSP.

Es importante tener en cuenta que también deberán constituir un SPP aquellas empresas que 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 con una entidad especializada ajena a la empresa.

SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO (Art. 21 RSP)

Podrán 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.

Es importante tener en cuenta que:

- Estos servicios de prevención tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan.
- 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.
- Con carácter previo a su constitución, se deberá realizar la consulta a los representantes legales de los trabajadores en cada una de las empresas que lo integren.
- Deberá formalizarse la decisión de constitución mediante “el acuerdo de constitución”.

MODALIDADES PREVENTIVAS
SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO (Art. 16 al 20 RSP)
La persona empresaria deberá recurrir a un concierto con uno o varios Servicios de Prevención Ajenos (en adelante, SPA) cuando: • se realice una asunción personal parcial de la actividad preventiva. • la designación de personas trabajadoras sea insuficiente. • no se haya constituido un Servicio de Prevención Propio. Es importante tener en cuenta que: • En caso de recurrir a varios SPA, éstos deberán colaborar entre sí de forma coordinada. • Los representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán ser consultados por la persona empresaria con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con un SPA.

Como hemos podido comprobar, la posibilidad de elección o el carácter obligatorio a la hora de adoptar una de estas modalidades preventivas 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:

- impide la asunción personal por la persona empresaria de la actividad preventiva.
- reduce a un máximo de 250 personas en plantilla, a partir del cual será obligatorio constituir un Servicio de Prevención Propio.

En consecuencia, la realización de dichas actividades limita la posibilidad de elección a la hora de optar por una modalidad preventiva debido al carácter especialmente peligroso de las mismas.

Veamos el listado de actividades especialmente peligrosas que incluye el citado ANEXO I del RSP.

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.

3.2. ESPECIALIDADES A INTEGRAR: LAS DISCIPLINAS PREVENTIVAS

El Real Decreto 39/1997, del 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, aborda las especialidades o disciplinas preventivas de la PRL en cuatro ámbitos.

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

Veamos brevemente en qué consisten cada una de estas disciplinas preventivas.

ESPECIALIDADES PREVENTIVAS

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.*
- biológicos.

Se trata de una disciplina preventiva que:

- 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.

Es importante tener en cuenta que la presencia de dichos agentes puede llegar a deteriorar la salud de las personas trabajadoras a corto, medio y/o largo plazo.

ESPECIALIDADES PREVENTIVAS

ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

El objetivo de esta especialidad es 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 manera aislada, sino 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 relación 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.
- siguiendo los protocolos creados por los organismos competentes.

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

3.3. FUNCIONES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

En los apartados anteriores de modalidades preventivas a adoptar y especialidades a integrar, en varias ocasiones nos encontramos que la normativa se refiere a contar con medios humanos que cuenten con la capacitación (cualificación técnica acreditada) a las funciones preventivas a desempeñar.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, **el Real Decreto 39/1997**, del 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, **establece la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva.**

El **artículo 34 del RSP**, con el fin de organizar esta necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar **establece tres grupos de capacitación técnica**:

- **Funciones de nivel básico.**
- **Funciones de nivel intermedio.**
- **Funciones de nivel superior** (correspondientes, como anticipamos en el apartado anterior, a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicosociología aplicada).

Estos grupos se establecen principalmente **con el fin de determinar las capacidades y aptitudes necesarias para:**

- **la realización de evaluación de los riesgos.**
- **el desarrollo de la actividad preventiva**.

En el siguiente cuadro resumiremos:

- **Las diferentes funciones preventivas para las que capacitan** cada uno de estos grupos.
- **La formación mínima necesaria que se establece para cada nivel** (los proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos del III al VI del RSP).

FUNCIONES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN

NIVEL BASICO (Artículo 35 RSP)

FUNCIONES DE NIVEL BASICO

- 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.

FORMACIÓN MÍNIMA QUE CAPACITA PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO

Para poder desempeñar las funciones de nivel básico, será necesario:

- Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I, o de 30 horas en los demás casos y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo.
- Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.
- Acreditar una experiencia no inferior a 2 años en una empresa, institución o Administración Pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalente o similar a los que precisan las actividades

El contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico está establecido en el anexo IV del RSP.

FUNCIONES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN

NIVEL BASICO (Artículo 35 RSP)

FORMACIÓN MÍNIMA QUE CAPACITA PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO

La formación de nivel básico puede ser impartida por:

- un servicio de prevención.
- una entidad de reconocido prestigio que cuente con los medios adecuados para ello.

Es importante tener en cuenta que algunos convenios colectivos o acuerdos estatales presentan un desarrollo modular análogo al contenido en el anexo IV del RSP para la formación de nivel básico, pero con una carga lectiva distinta (a mayores lógicamente). Tal es el caso de:

- el VI Convenio de la Construcción que incluye una acción formativa de nivel básico de prevención en construcción de 60 horas lectivas.
- el Acuerdo estatal del Sector del Metal, que incluye una acción formativa de nivel básico del metal en construcción, con una duración lectiva de 60 horas.
- el Convenio Colectivo General de Ferralla, que incluye una acción formativa de nivel básico de prevención para actividad de ferralla en obras de construcción, con una duración lectiva de 60 horas.

NIVEL INTERMEDIO (Artículo 36 RSP)

FUNCIONES DE NIVEL INTERMEDIO

- 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 Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN

NIVEL INTERMEDIO
(Artículo 36 RSP, RD 1161/2001 y RD 67/2010)

FORMACIÓN MINIMA QUE CAPACITA PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL INTERMEDIO

Para poder desempeñar las funciones de nivel intermedio, el artículo 36.2 indica que *"será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo"*.

Es importante tener en cuenta que:

- Hasta el año 2004, esta formación podía ser impartida por centros formativos acreditados por la autoridad laboral.
- **Actualmente, el acceso al desempeño de las funciones preventivas de nivel intermedio se realiza actualmente a través de este título de Técnico o Técnica Superior en Prevención de Riesgos Profesionales**, regulado por el 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, **correspondiente a la Formación Profesional de Grado Superior (no universitaria)**. Se trata de un título al que se accede tras completar el Bachiller y **que tiene una duración de unas 2000 horas lectivas.**
- Excepcionalmente, el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado permite mantener los requisitos formativos establecidos en el artículo 36.2 del RSP. Dicha formación podrá ser impartida y certificada únicamente por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o por el Instituto Nacional de Administración Pública, a instancias, en los términos y bajo la coordinación de la Dirección General de la Función Pública. La validez de dicha formación quedará limitada al personal ya en activo en el ámbito de la Administración General del Estado en el momento de entrada en vigor del citado Real Decreto, y con una experiencia profesional que deberá ser acreditada por la citada Dirección General.

FUNCIONES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN

NIVEL SUPERIOR (Artículo 37 RSP)

FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR

- 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.
  - 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 (siempre en los términos que indica el artículo 37.3 del RSP que desarrollaremos a continuación de manera independiente).

Nota: La realización de funciones de nivel intermedio (salvo la función de actuar como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior, como es lógico).

FORMACIÓN MÍNIMA QUE CAPACITA PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR (ESPECIALIDADES DE SEGURIDAD, HIGIENE, ERGONOMÍA/PSICOSOCIOLOGÍA)

Para poder desempeñar las funciones de nivel superior en estas especialidades será necesario contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo.

Es importante tener en cuenta que:

- Hasta el año 2009 la capacitación para poder realizar las funciones de técnico o técnica superior en prevención de riesgos laborales en las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología aplicada, podían ser impartidas por centros acreditados por la Autoridad Laboral.
- A partir del año 2010 es únicamente la universidad la que puede expendir el título de Máster en las distintas especialidades preventivas. Para ello, deberán:
  - seguir los contenidos establecidos en el anexo VI del RSP.
  - tener una carga lectiva mínima de 600 horas.

FUNCIONES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN

NIVEL SUPERIOR (Artículo 37 RSP)

FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR EN LA ESPECIALIDAD DE MEDICINA DEL TRABAJO (Artículo 37.3 RSP)

- Realizar estudio de las enfermedades susceptibles de estar relacionadas con el trabajo, a los efectos de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
- Comunicar las enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales.
- Conocer las ausencias del trabajo por motivos de salud, únicamente a los efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
- Estudiar y valorar, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y proponer las medidas preventivas adecuadas.
- Proporcionar asistencia de primeros auxilios y 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.
- Desarrollar programas de formación, información e investigación en su ámbito de trabajo.
- Efectuar sistemáticamente y de forma continua 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.
- Participar en las actuaciones no específicamente sanitarias que el servicio de prevención realice a efectos de asegurar el carácter interdisciplinario de dichas actuaciones preventivas a desarrollar.

FORMACIÓN MÍNIMA QUE CAPACITA PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR (ESPECIALIDAD DE MEDICINA DEL TRABAJO)

Las funciones de nivel superior en la especialidad de Medicina del Trabajo y Enfermería del Trabajo serán desempeñadas 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.

4. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO Y MANCOMUNADO

Como vimos en el capítulo anterior existen una serie de modalidades preventivas que permiten organizar la prevención con medios propios o externos a la empresa.

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

- La asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.
- La designación de una o varias personas
- La constitución un Servicio de Prevención Propio (SPP).
- La constitución un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM).

En este capítulo nos centraremos en estas dos últimas modalidades preventivas si bien es cierto que dedicaremos el capítulo 8 del presente manual a las diferentes herramientas disponibles que pueden ser de utilidad para aquellas pymes que opten por la asunción personal por el empresario de la actividad preventiva o la designación de una o varias personas

Es importante tener en cuenta que estas modalidades preventivas con recursos propios, en general, presentan una serie de ventajas:

- **Al tratarse de modelos de organización propios, se facilita una mejor integración de la prevención de riesgos** permitiendo así:
  - un mayor control sobre la siniestralidad laboral.
  - facilitar a los trabajadores y trabajadoras una mayor protección de su seguridad y salud.
- **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 aquellas especialidades o actividades preventivas específicas.**

En definitiva, estas unidades organizativas (SPP y SPM) constituyen modelos de organización específicos y con exclusividad, lo que les hace más eficaces en materia de seguridad y salud con respecto a los sistemas de organización con recursos ajenos.

A lo largo de este capítulo analizaremos los principales aspectos a tener en cuenta de cara a la organización preventiva con medios propios y el proceso de auditoría que, por norma general, se debe realizar en estos casos.

4.1. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

El Real Decreto 39/1997, contempla la necesidad de destinar determinados recursos, tanto humanos como materiales, al desarrollo de las actividades de prevención dentro de la empresa.

El Servicio de Prevención Propio (SPP) es una de las modalidades para hacerlo, en concreto, aquella que hace referencia a los medios internos que posee la empresa para la puesta en marcha de estas iniciativas en materia de prevención de riesgos laborales.

Como ya anticipamos en el apartado de modalidades preventivas, de acuerdo al artículo 14 del RSP, **la persona empresaria deberá 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 de este carácter obligatorio, **también existe la posibilidad de que la persona empresaria, por voluntad propia considere esta modalidad preventiva como idónea para la empresa.**

Por su parte el artículo 15 del RSP define los aspectos relativos a organización y medios que deben tener los servicios de prevención propios.

Repasemos brevemente las características básicas que deben cumplir los Servicios de prevención propios en relación a:

- Organización.
- Exclusividad
- Especialización.
- Interdisciplinaridad

EL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

ORGANIZACIÓN

El servicio de prevención propio **constituirá una unidad organizativa específica**.

EXCLUSIVIDAD

Los integrantes del SPP dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

ESPECIALIZACIÓN

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas desarrolladas por expertos con la capacitación requerida según lo establecido en el capítulo VI del RSP.

Así mismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI.

La actividad sanitaria, si existiera dicha especialidad, contará con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y que permita la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir con los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación.

Dicha actividad sanitaria incluirá:

- las funciones específicas, que vimos en el apartado anterior, recogidas en el apartado 3 del artículo 37 del RSP.
- las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad.
- las actividades que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización

INTERDISCIPLINARIEDAD

Los expertos actuarán 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 las personas trabajadores.

Es importante tener en cuenta que:

- Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.
- 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.

Por otro lado, para poder llevar a cabo la actuación preventiva de forma eficaz, los SPP deben:

- 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.
- En caso de que el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes:
  - la situación de los diversos centros en relación con respecto a la ubicación del SPP.
  - su estructura y configuración ajustándose a las características de la empresa y adecuando los medios para poder llevar a cabo la actuación preventiva.

En relación a estos Servicios de Prevención Propios y los Servicios de Prevención Mancomunados que veremos en el apartado siguiente, Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) elaboró una "*Guía de Actuación Inspectora en Servicios de Prevención Propios o Mancomunados*".

4. Servicio de Prevención y Auditoria

4.2 Guía de Actuación Inspectora en Servicios de Prevención Propios o Mancomunados

En dicho documento ITSS establecía el siguiente criterio para el cálculo del dimensionado de recursos humanos del SPP:

"*En cuanto a la distribución de estos componentes estimamos que debería haber al menos 1 técnico superior por cada 500 trabajadores y uno intermedio por cada 250 adicionales y técnicos con formación básica hasta completar el número de delegados de prevención. Para empresas del Anexo I será un técnico superior por cada 250 trabajadores y uno intermedio por cada 100, y demás técnicos con formación básica hasta completar el número de delegados de prevención". Todo ello con el coeficiente corrector (podría*

aplicarse un criterio corrector a la baja estimado en un 0,7 % u otro porcentaje en función del tamaño de los centros de trabajo) para empresas muy grandes de implantación nacional".

Posteriormente la ORDEN TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, establecía una determinación de los medios humanos que deben mantener en plantilla las entidades especializadas para una actuación preventiva de calidad basada en «ratios» de técnicos (detalladas en el anexo I) y que el número de técnicos no podría ser inferior al que resulte del cálculo para el dimensionamiento de los recursos humanos de los servicios de prevención. Aunque la ORDEN TIN/2504/2010 se refiere a SPM Y SPA podría ser una buena referencia a la hora de constituir adecuadamente un SPP.

4.2. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Los Servicios de Prevención Mancomunados se regulan como una modalidad organizativa alternativa de los servicios de prevención propios para aquellas empresas que reúnan unas determinadas circunstancias como vimos en el apartado 3.1 del presente manual.

El artículo 21.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, establece qué empresas **podrán constituir un SPM**. Así pues

- Las empresas que desarrollan simultáneamente **actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial** podrán optar por esta modalidad, ***"siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio"***.
- Entre aquellas **empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada**, podrá constituir un SPM "**siempre que así lo acuerden *"por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas*"**

Es importante tener en cuenta que **las empresas que tengan la obligación 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.**
- **sí** podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos **para empresas de un mismo grupo.**

Repasemos brevemente las características básicas que deben cumplir los Servicios de prevención Mancomunados.

EL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

LA CONSIDERACIÓN DE SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO (Artículo 21.3 RSP)

Estos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tienen la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan.

EL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

ÁMBITO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DE LOS SERVICIOS MANCOMUNADOS (Artículos 21.4 RSP)

La actividad preventiva de los Servicios de Prevención Mancomunados se limita exclusivamente a las empresas participantes que lo constituyen.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS (Orden TIN/2504/2010 y Real Decreto 843/2011)

Los servicios de prevención mancomunados deberán disponer de unos recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos a los servicios de prevención ajenos (véase apartado 5,2) adecuándolos a la actividad de las diferentes empresas. Para ello tendrá 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.

Es importante tener en cuenta que los integrantes del SPM tienen que dedicar de forma exclusiva su actividad a la finalidad de este servicio de prevención.

Para determinar los recursos materiales se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos (según anexo II Orden TIN/2504/2010), adecuándolos a la actividad de las diferentes empresas.

Es importante tener en cuenta que la autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales de los servicios.

SI EL SPM ESTÁ CONSTITUIDO POR REMPRESAS DE UN MISMO GRUPO EMPRESARIAL (Artículo 2.2 Orden TIN/2504/2010)

Cuando las empresas que constituyen el SPM pertenezcan al mismo grupo empresarial, los recursos humanos se dimensionarán en función de sus necesidades.

EL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

ESPECIALIDADES A ASUMIR POR EL SPM (Artículos 21.3 RSP)

Los Servicios de Prevención Mancomunados debe contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.

SI EL SPM ASUME LAS ESPECIALIDADES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO, HIGIENE INDUSTRIAL Y ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

Cuando los SPM opten por cubrir estas especialidades técnicas, las personas técnicos de prevención del servicio deben contar con las formación necesaria para poder desarrollar funciones de nivel superior en cada una de dichas disciplinas técnicas asumidas con medios propios garantizando:

- la operatividad y eficacia del servicio.
- la equivalencia de sus medios con los recursos exigidos a los servicios de prevención ajenos.

SI EL SPM ASUME LA ESPECIALIDAD DE MEDICINA DEL TRABAJO

Cuando asuman esta especialidad, tendrán que disponer, como mínimo:

- de una persona médico especialista en medicina del trabajo o diplomada en medicina de empresa.
- de una persona ATS/DUE de empresa.

INFORMACIÓN A TENER A DISPOSICIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL Y SANITARIA (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.

Es importante tener en cuenta que también podrían solicitar la programación anual del servicio de prevención.

LA MEMORIA ANUAL DE LOS SPM (Artículo 7, Anexo IV y disposición adicional segunda 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.
- su presentación se realizará utilizando el soporte informático desarrollado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (SERPA).

Veamos ahora los principales aspectos a tener en cuenta para la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado.

EL ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO (Artículos 21.2 RSP)
ANTES DE ADOPTAR EL ACUERDO (Artículos 21.2 RSP y 33 LPRL)
Antes de adoptar el acuerdo de constitución se deberá efectuar consulta al respecto a la representación de los trabajadores y trabajadoras de cada una de las empresas afectadas.
COMUNICACIÓN DEL ACUERDO A LA AUTORIDAD LABORAL
El acuerdo de constitución debe comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva. También debe comunicarse a la autoridad laboral: • la baja o disolución del servicio. • todas las variaciones que afecten a las empresas participantes. Es importante tener en cuenta que 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. • podría implicar un aumento de medios.
EL ACUERDO DE CONSTITUCIÓN (Artículos 21.2 RSP y 39.1.a LPRL)
En el acuerdo de constitución deberán constar las condiciones en que deben desarrollarse el Servicio de Prevención. Las condiciones del acuerdo deberán debatirse y ser acordadas en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.
CONTENIDO MÍNIMO DEL ACUERDO
• Especificación de la base legal para constituirse como SPM. • Declaración del acuerdo de todas las empresas de constituirse en SPM: • o bien la declaración de haber realizado la preceptiva consulta previa a los trabajadores y trabajadoras de cada una de las empresas mancomunadas. • o bien la declaración correspondiente en el supuesto de decisión de las empresas afectadas.

EL ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO (Artículos 21.2 RSP)
EL ACUERDO DE CONSTITUCIÓN (Artículos 21.2 RSP y 39.1.a LPRL)
CONTENIDO MÍNIMO DEL ACUERDO
• Identificación de cada una de las empresas que han decidido constituir el SPM. ◆ Razón social de las empresas. ◆ Actividad (CNAE). ◆ Relación de centros de trabajo y número de personas trabajadoras. • Datos relativos al SPM: ◆ Indicación de si tiene o no personalidad jurídica propia. ◆ Identificación de las especialidades preventivas asumidas por el servicio de prevención mancomunado. ◆ Dirección del lugar donde están las instalaciones principales del SPM. ◆ Condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse, entre otras: ¤ Medios humanos (capacitación de los mismos) y materiales. ¤ Declaración que la actividad preventiva de los SPM se limitará a las empresas participantes. ¤ Grado y forma de participación de cada una de las empresas mancomunadas.

4.3. AUDITORÍAS DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

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.

Dicha auditoría es una evaluación externa que sirve como instrumento de gestión con la finalidad de:

- 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 a su perfeccionamiento y mejora.

En el capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención (Artículos 29 a 33 bis), se regulan los aspectos más importantes a tener en cuenta en relación a estas evaluaciones externas del sistema de prevención.

AUDITORIAS DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN (CAPITULO V RSP)

OBLIGACIÓN DE SOMETER EL SISTEMA DE PRL A EVALUACIÓN EXTERNA

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.

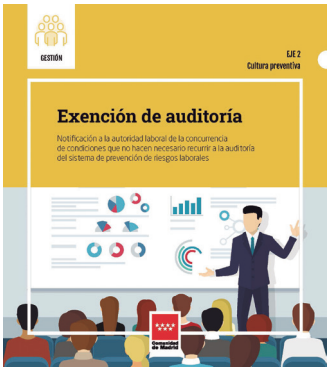
No obstante, las empresas, principalmente pymes que cumplan ciertas condiciones, estarán exentas de someterse a una auditoría siempre que remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma.

EXENCIÓN DE AUDITORÍA

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.



En el año 2022, el IRSST publicó "***Exención de auditoría. Notificación a la autoridad laboral de la concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoria del sistema de prevención de riesgos laborales***" donde podemos encontrar información al respecto.

Es importante tener en cuenta que 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, podrá 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.

AUDITORIAS DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN (CAPÍTULO V RSP)

¿QUIEN PUEDE REALIZAR LA AUDITORIA? (Artículo 33 RSP y artículo 9 ORDEN TIN/2504/2010)

Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español.

La auditoría debe ser realizada por personas físicas o jurídicas que:

- posean un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma.
- cuenten con los medios adecuados para ello.
- no tengan con la empresa vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditores.
- no realicen actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades como servicio de prevención.
- no mantengan con los servicios de prevención vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:
  - el concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.
  - el contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de una persona empresaria dedicada a la actividad de servicio de prevención ajeno.

¿CADA CUÁNTO TIEMPO SE DEBE REALIZAR LA AUDITORIA? (Artículo 33 RSP y artículos 8 y 9 ORDEN TIN/2504/2010)

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 deberá ser repetida:

- 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, 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, cuando las circunstancias pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

Los citados plazos de revisión se pueden ampliar en dos años en los supuestos en que la modalidad preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de sus trabajadores y trabajadoras.

AUDITORIAS DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN (CAPITULO V RSP)

EL INFORME DE AUDITORÍA (Artículo 31 RSP)

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de:

- la autoridad laboral competente.
- la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El contenido del informe:

- deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.
- servirá para adoptar las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

LA AUDITORIA VOLUNTARIA (Artículos 33 bis RSP y 1.14 del Real Decreto 604/2006)

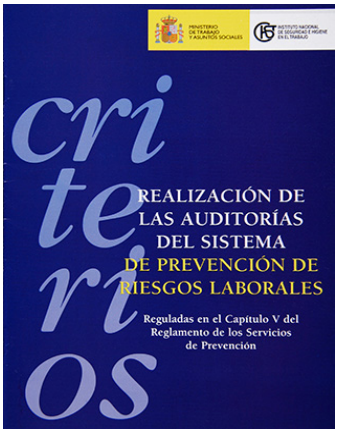
Las empresas pueden someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que:

- la auditoría externa no sea legalmente exigible.
- siendo obligatoria la auditoria, ésta se realice con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en el RSP.

Con el fin de determinar unos criterios básicos en relación a los aspectos que deben verificarse en la auditoría, el INSST publicó el documento "***Criterios. Realización de las auditorías del sistema de PRL reguladas en el Capítulo V del RSP***" donde se establecen 45 "requisitos" a evaluar, ordenados en cuatro grupos:

- "Evaluación de los riesgos".
- "Medidas y actividades preventivas".
- "Planificación de la prevención".
- "Organización de la prevención".



5. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

Actualmente existe un elevado número de empresas que recurren a la externalización de las actividades preventivas especializadas mediante el concierto con Servicios de Prevención Ajenos (SPA). Esto es debido fundamentalmente a que las empresas de menor tamaño recurren en un alto porcentaje al concierto de esta actividad preventiva con uno o varios SPA como único recurso disponible a la hora de adoptar una modalidad preventiva.

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 exigidas legalmente a estas.

Para poder ejercer como Servicio de Prevención Ajeno, dichas entidades especializadas deberán:

- cumplir una serie de requisitos mínimos en cuanto a medios humanos y materiales para poder ejercer su labor como Servicio de Prevención Ajeno.
- estar debidamente acreditadas por la autoridad pública competente.

Los SPA tienen encomendadas unas funciones recogidas en los artículos 31.3 de la LPRL y 19 y 20 del RSP que agruparemos en dos competencias centrales básicas en materia de prevención de riesgos laborales debiendo prestar a la empresa que contrata sus servicios:

- el asesoramiento necesario para la gestión y ejecución de las actividades preventivas.
- el apoyo que sea preciso para poder desarrollar una prevención eficaz.

Es importante tener en cuenta que, para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables, son elementos clave:

- el compromiso de la empresa para el cumplimiento de su deber de garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras.
- la actuación de los SPA como entidades especializadas a las que las empresas pueden recurrir para realizar actividades preventivas y prestar asesoramiento en la materia.

A lo largo del presente capítulo iremos desarrollando el marco legal que rodea a estas entidades especializadas privadas, sus requisitos y funciones a cumplir como SPA así como distintos criterios de calidad para una eficaz prevención de riesgos laborales en la empresas para las que ofrecen sus servicios.

5.1. REQUISITOS A CUMPLIR PARA PODER ACTUAR COMO SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

Para poder actuar como Servicio de Prevención Ajeno, se deben cumplir una serie de condiciones en relación a:

- los requisitos mínimos a cumplir para poder actuar como SPA
- los recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúan como SPA

REQUISITOS MÍNIMOS A CUMPLIR PARA PODER ACTUAR COMO SPA (Artículo 17 RSP)

REQUISITOS MÍNIMOS

Para poder actuar como Servicio de Prevención Ajeno, 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, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 del RSP.
- Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que hubieran concertado.

ACREDITACIÓN

Los Servicios de Prevención Ajenos han de estar debidamente acreditados para poder garantizar el cumplimiento de los requisitos mínimos necesarios para su funcionamiento.

Para ello las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, previa aprobación de la administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS DE LAS ENTIDADES ESPECIALIZADAS QUE ACTÚEN COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS (Artículo 18 RSP y Anexos I y II Orden TIN/2504/2010)

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

Para la prestación de la actividad preventiva concertada se deberán tener en cuenta:

- 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.

ESPECIALIDADES

Deberán contar con las cuatro especialidades o disciplinas preventivas:

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

RECURSOS MATERIALES

A nivel general, para el desarrollo de las actividades concertadas., las entidades especializadas deberán disponer de instalaciones e instrumentación adecuadas para:

- realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las diferentes especialidades o disciplinas preventivas.
- el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

La actividad sanitaria contará por su parte 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.

RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS DE LAS ENTIDADES ESPECIALIZADAS QUE ACTÚEN COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS (Artículo 18 RSP y Anexos I y II Orden TIN/2504/2010)
RECURSOS HUMANOS
Las entidades especializadas 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. Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán siempre de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas a: • el diseño preventivo de los puestos de trabajo. • la identificación y evaluación de los riesgos. • los planes de prevención. • los planes de formación de las personas trabajadoras.

5.2. ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS COMO SERVICIOS DE PREVECIÓN AJENOS

Como vimos en el apartado anterior los SPA son entidades especializadas de naturaleza privada que deben estar acreditadas por la autoridad pública competente.

La acreditación de estas entidades especializadas como SPA está regulada en:

- el capítulo IV (artículos 23 al 28) del Real Decreto 39/1997.
- la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el RSP, capítulo I (artículos 1 a 4).

ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS COMO SPA

SOLICITUD DE ACREDITACIÓN (Artículo 23 RSP)

Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales.

Dicha solicitud debe ir acompañada de un proyecto en el que se hagan constar lo siguiente:

- Nombre o denominación social, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Descripción de la actividad preventiva a desarrollar.
- Previsión del sector o sectores en los que pretende actuar, así como del número de empresas y volumen de personas trabajadoras a las que irá dirigida y recursos materiales previstos al efecto.
- Previsión de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, debidamente justificada, que deberá ser efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, y con indicación de su cualificación profesional y dedicación.
- Identificación de las instalaciones, de los medios instrumentales y de su respectiva ubicación, tanto las que sean propiedad de la entidad como aquellas de las que pueda disponer por cualquier otro título.
- Compromiso de tener suscrita una póliza de seguro o garantía financiera equivalente que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 1.841.000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de responsabilidad del servicio.
- Los contratos o acuerdos a establecer, en su caso, con otras entidades para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN (Art. 25 RSP)

Recibida la solicitud, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente del lugar donde radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada.

Dicha autoridad sanitaria comunicará a la autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS COMO SPA

PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN (Art. 25 RSP)

Por otro lado, y al mismo tiempo, la autoridad laboral competente solicitará informe de:

- la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).
- los órganos técnicos en materia preventiva de la comunidad autónoma, o en el caso de las ciudades de Ceuta y Melilla, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

Tanto la autoridad laboral competente como la autoridad sanitaria recabarán informe preceptivo de todas las comunidades autónomas en las que la entidad especializada haya identificado las instalaciones.

Una vez recibida la solicitud, las autoridades laborales requeridas recabarán, a su vez:

- informe de la ITSS
- informe de sus órganos técnicos territoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo
- cuantos otros informes consideren necesarios.

La autoridad laboral dictará y notificará la resolución en función de:

- la decisión de la autoridad sanitaria.
- de los distintos informes emitidos.

PLAZOS DE RESOLUCIÓN POR PARTE DE AUTORIDAD LABORAL

La autoridad laboral dictará y notificará la resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo competente para resolver, acreditando a la entidad especializada como SPA o denegando la solicitud formulada.

Es importante tener en cuenta que:

- el plazo se ampliará a seis meses en el supuesto de que la entidad especializada cuente con instalaciones en otras comunidades autónomas.
- una vez transcurrido el plazo sin que autoridad laboral haya notificado resolución expresa, la solicitud se entenderá desestimada por silencio administrativo, aunque cabe la posibilidad de interponer recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS COMO SPA

VALIDEZ DE LA ACREDITACIÓN (Art. 24 RSP)

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

MANTENIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE FUNCIONAMIENTO (Art. 26 RSP)

Las entidades especializadas deberán:

- mantener los requisitos necesarios para actuar como Servicio de Prevención en todo momento.
- comunicar a la autoridad laboral competente cualquier variación que pueda afectar a dichos requisitos de funcionamiento a través de los correspondientes registros en un plazo de 10 días.

Las autoridades laboral y sanitaria:

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

Si como resultado de las comprobaciones efectuadas, la autoridad laboral que concedió la acreditación comprueba el incumplimiento de los requisitos, podrá:

- **suspender dicha acreditación.**
- **revocar la acreditación otorgada conforme al procedimiento establecido.**

REVOCACIÓN DE LA ACREDITACIÓN (Art. 27 RSP)

La acreditación podrá ser revocada por la autoridad laboral competente, como consecuencia de sanción por infracción grave o muy grave de las entidades especializadas que actúen como SPA de acuerdo con el artículo 40.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000.

El procedimiento de revocación se iniciará sólo en virtud de resolución administrativa firme que aprecie la existencia de infracción grave o muy grave.

ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS COMO SPA
REVOCACIÓN DE LA ACREDITACIÓN (Art. 27 RSP)
EL PROCEDIMIENTO DE REVOCACIÓN DE LA ACREDITACIÓN
Las comprobaciones previas al inicio del expediente sobre el mantenimiento de los requisitos de funcionamiento exigibles al SPA podrán iniciarse de oficio por: • las autoridades laborales. • las autoridades sanitarias. • en base a los informes emitidos por los órganos especializados de participación y representación de las personas trabajadoras en las empresas en materia de prevención de riesgos laborales. Tras las comprobaciones iniciales, la autoridad laboral competente notificará a la entidad especializada el acuerdo en base a los incumplimientos o irregularidades observadas y abrirá un plazo de quince días para las alegaciones de la entidad. La resolución se notificará en el plazo máximo de seis meses desde la fecha del acuerdo de iniciación del expediente de revocación indicando: • el mantenimiento de la acreditación. • la suspensión de la acreditación cuando el expediente se haya iniciado por el incumplimiento de los requisitos exigibles. • la revocación definitiva de la acreditación.

En resumen, para actuar como servicio de prevención ajeno, 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.

5.3. FUNCIONES DEL SPA

Las funciones a desarrollar por parte de los servicios de prevención ajenos se pueden estructurar en dos grandes bloques, debiendo realizar:

- las funciones de asesoramiento y asistencia a la persona empresaria para la integración de la prevención en la empresa.
- la gestión y ejecución de actividades especializadas que le correspondan al SPA.

PRINCIPALES FUNCIONES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO
ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN
En este grupo encontramos las funciones de asesoramiento y asistencia de los SPA dirigidas a: • Promover la integración de la prevención. • Apoyar la integración de la prevención en el sistema general de gestión. • Asegurar un adecuado intercambio de información entre el SPA y la empresa, y atender, lógicamente, las consultas formuladas por ésta. • Valorar la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa. • Asesorar a la persona empresaria en relación a la consulta de las personas trabajadoras. **Son todas ellas actuaciones destinadas al diseño, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.**
GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS
Entre las actividades especializadas que le corresponden realizar al SPA encontramos: • La evaluación de los riesgos. • La "propuesta" de planificación de la actividad preventiva. • La información y formación de las personas trabajadoras. • La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. • Los planes de emergencia.
OTRAS ACTUACIONES ESPECÍFICAS
Por otro lado, es importante tener en cuenta el papel desempeñado por los SPA en relación a la elaboración de: • Los conciertos de la actividad preventiva. • La documentación preventiva.

5.4. CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO PRESTADO POR EL SPA

En términos generales, se entiende que la "calidad mínima exigible al servicio prestado por el SPA" se da cuando las actividades que realiza cumplen los requisitos legales que les son de aplicación, es decir, cuando el SPA cumple con las funciones descritas en el apartado anterior.

Con carácter esquemático, podría decirse que los servicios de prevención ajenos tienen que atender una doble función, debiendo:

- gestionar y ejecutar las actividades que les están reservadas, por su carácter especializado (como la evaluación de los riesgos o la vigilancia de la salud de los trabajadores entre otras).
- 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.

En su día, la Estrategia Española de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 establecía en su apartado 2.3, como uno de sus objetivos, la mejora de la eficacia y la calidad de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos, contemplando la elaboración de unos "criterios de calidad del servicio".

Con este fin, 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 interrelacionar las actuaciones que debe desarrollar el SPA.
- precisar los requisitos legales aplicables a cada una de dichas actuaciones.
- establecer principios de buenas prácticas.

Es fundamental entender que el papel de los Servicios de Prevención Ajenos no debe limitarse a la gestión y ejecución de las actividades preventivas especializadas (la evaluación de los riesgos o la vigilancia de la salud de los trabajadores, por ejemplo), sino que además han de promover la integración de la prevención en la empresa y asesorar a la persona empresaria (y a las personas trabajadoras y sus representantes) en ese sentido para lograr una prevención eficaz.

A lo largo de este apartado revisaremos algunos de dichos criterios en relación principalmente a las funciones de asesoramiento y asistencia por parte de los Servicios de Prevención Ajenos.

CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO DEL SPA EN SU FUNCIÓN DE ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN (GUÍA TÉCNICA "CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO")

PRINCIPAL OBJETIVO

El objetivo principal es conseguir una actividad preventiva eficaz.

Para lograr este objetivo es esencial que **la actividad preventiva:**

- **se desarrolle en la empresa y con la participación de toda la empresa**, aunque pueda necesitarse colaboración externa.
- **se gestione conjuntamente con el resto de actividades de la empresa.**

PROBLEMÁTICA A RESOLVER

El resultado de las actividades especializadas de los Servicios de Prevención no debe limitarse a un documento en el que se informa a la persona empresaria sobre determinados aspectos de la prevención en la empresa y se proponen medidas para su mejora.

Es importante tener en cuenta que **si dichas medidas propuestas por el SPA no son aceptadas por el empresario o no llegaran a implantarse o ejecutarse efectivamente** en el marco del sistema de gestión de la empresa, **nos encontraríamos con que**:

- **el resultado de las actividades se limita exclusivamente a un plano formal o documental**.
- **puede inducirse al error de que "se está llevando a cabo una prevención de riesgos laborales en la empresa" cuando la realidad es que no se está produciendo ningún cambio en las condiciones de seguridad y salud existentes en la empresa**.

Se hace absolutamente fundamental la implicación de la empresa en la gestión de las actividades preventiva.

Con el fin de conseguir una actividad preventiva eficaz, repasaremos los principales aspectos a tener en cuenta de cara a la forma en la que el SPA debe asesorar y asistir a la persona empresaria en la elaboración, implantación y aplicación del Plan de Prevención atendiendo principalmente a:

- La promoción de la integración de la prevención.
- El apoyo para la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa.

- El adecuado intercambio de información entre el SPA y la empresa.
- Valoración de la integración.
- La consulta a las personas trabajadoras.

En relación a la promoción de la integración de la prevención veamos cuáles son los principales aspectos a tener en cuenta.

PROMOCIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN (GUÍA TÉCNICA "CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO")
PRINCIPAL OBJETIVO
Conseguir que la empresa: • **Asuma su responsabilidad general en materia de prevención y actúe en consecuencia** haciendo asumir las suyas a los componentes del siguiente escalón jerárquico de la empresa, para que éstos hagan lo propio. • **Asuma y haga asumir a las distintas Unidades de la empresa el papel asesor que juega el Servicio de prevención Ajeno** a este respecto, de forma que éstas comprendan la necesidad, acepten y, en su caso, soliciten dicho asesoramiento y le informen, además, de todas las circunstancias que requieran su conocimiento o intervención. **El Servicio de Prevención Ajeno debe colaborar con la empresa para conseguir este objetivo, prestándole el asesoramiento necesario para ello.**
PRINCIPALES PROBLEMAS A RESOLVER
Es relativamente frecuente encontrarse con personas empresarias que, al no estar correctamente informadas, consideran que la prevención es una actividad ajena a la organización productiva de la empresa, y que, por tanto, la prevención: • puede contratarse en su totalidad con un SPA. • está dirigida básicamente al cumplimiento de determinados requisitos de carácter documental.

PROMOCIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN (GUÍA TÉCNICA "CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO")
BUENAS PRÁCTICAS DEL SPA
Es fundamental que el Servicio de Prevención Ajeno asesore a la persona empresaria en el establecimiento de las funciones, actividades e interrelaciones que las unidades del sistema de gestión de la empresa y el propio SPA deben desarrollar o mantener en materia de prevención. Para lograr este objetivo, es necesario que el Servicio de Prevención Ajeno haga entender a la empresa que: • integrar la prevención implica lograr que, en todo nivel jerárquico de la empresa, empezando por la propia persona empresaria y la dirección de la empresa, se tengan en cuenta las consecuencias preventivas y no solo las productivas de cualquier acción o decisión tomada en el seno de la empresa. • el Servicio de Prevención Ajeno tiene como función ayudar a conseguir dicho objetivo.

Veamos ahora los objetivos básicos a conseguir y la forma de lograrlos con respecto al apoyo para la integración dentro del sistema general de gestión de la empresa.

APOYO PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA GENERAL DE GESTIÓN DE LA EMPRESA (GUÍA TÉCNICA "CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO")
PRINCIPALES OBJETIVOS
Conseguir que la empresa: • integre la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión. Dicha integración supone la integración de la prevención en: • el conjunto de actividades que desarrolla. • las distintas unidades y niveles jerárquicos. • defina el papel de cada una de las unidades de la empresa y del Servicio de prevención, y sus interrelaciones.

APOYO PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA GENERAL DE GESTIÓN DE LA EMPRESA (GUÍA TÉCNICA "CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO")

BUENAS PRÁCTICAS DEL SPA

Es fundamental que el Servicio de prevención asesore a la persona empresaria en el establecimiento de las funciones, actividades e interrelaciones que las unidades del sistema de gestión de la empresa y el propio Servicio deben desarrollar o mantener en materia de prevención Para lograr este objetivo, es necesario que el Servicio de Prevención Ajeno asesore a las distintas unidades del sistema de gestión, en relación a:

- Los objetivos y criterios preventivos para cada unidad.
- Los requisitos preventivos aplicables a la forma y condiciones de realización de las actividades cuya gestión tiene atribuida cada unidad.
- Las relaciones que cada unidad debe mantener por motivos preventivos con:
  - el resto de unidades.
  - el propio Servicio de Prevención Ajeno.

Es fundamental que el Servicio de Prevención Ajeno realice la evaluación de los riesgos y la propuesta de planificación de la actividad preventiva manteniendo un adecuado contacto con las diferentes unidades de la empresa y recabando de las mismas toda la información necesaria. (véanse los apartados 6.1 y 6.2 del presente manual).

En relación al adecuado intercambio de información entre el SPA y la empresa veamos cúales son los principales aspectos a tener en cuenta.

INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE EMPRESA Y SPA (GUÍA TÉCNICA "CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO")

BUENAS PRÁCTICAS DEL SPA

Es fundamental que:

- **el Servicio de prevención promueva y facilite un ágil intercambio de información con la empresa** que le permita atender las necesidades de asesoramiento.
- **la empresa informe al Servicio de Prevención Ajeno de**:
- **los cambios en la empresa que pueden repercutir sobre las condiciones de seguridad y salud.**
- **de todo aquello que requiera la intervención del SPA** para investigar sus causas (como pudiera ser el caso de situaciones de emergencia o accidentes).

INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE EMPRESA Y SPA (GUÍA TÉCNICA "CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO")
BUENAS PRÁCTICAS DEL SPA
Para conseguir un adecuado intercambio de información y poder así realizar el asesoramiento a la empresa, el Servicio de Prevención Ajeno deberá: • promover la formulación de consultas por parte de las distintas unidades del sistema de gestión de la empresa. • especificar claramente los cambios, sucesos u otras circunstancias de las cuales deban ser informados bien sea con anterioridad o por urgencia. • promover la designación por parte de la persona empresaria de un interlocutor que canalice el intercambio de información entre la empresa y el SPA, y la proporcione la información y formación necesarias para el desempeño de dicha función. • atender ágilmente las consultas y peticiones que le formulen desde la empresa.

Veamos ahora los aspectos básicos a tener en cuenta por el SPA en relación a la valoración de la integración.

VALORACIÓN DE LA INTEGRACIÓN (GUÍA TÉCNICA "CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO")
BUENAS PRÁCTICAS DEL SPA
En este sentido, el Servicio de prevención debe: • Realizar una valoración de la eficacia de la integración siempre que: ◆ tras la primera implantación de las medidas de integración (valoración "inicial") ◆ realice una evaluación de los riesgos (valoraciones periódicas) ◆ lo considere necesario (valoraciones sistemáticas) ◆ que se detecte un posible fallo en la integración de la prevención (valoraciones ocasionales)

VALORACIÓN DE LA INTEGRACIÓN (GUÍA TÉCNICA "CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO")
BUENAS PRÁCTICAS DEL SPA
• Analizar los fallos de la integración de la prevención en la empresa: ◆ indicando la unidad en la que dichos fallos se han producido. ◆ especificando su naturaleza. ◆ concretando la función desempeñada incorrectamente. • Incluir las medidas correctoras correspondientes en la propuesta de planificación de la actividad preventiva.

En relación a la consulta de las personas trabajadoras, veamos brevemente las buenas prácticas a seguir para los SPA. (véase el capítulo 7 de este manual que está íntegramente dedicado a los Delegados y Delegadas de Prevención y los Servicios de Prevención)

VALORACIÓN DE LA INTEGRACIÓN (GUÍA TÉCNICA "CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO")
BUENAS PRÁCTICAS DEL SPA
En este sentido, el Servicio de prevención debe: • Asesorar a la persona empresaria sobre sus obligaciones en esta materia, en relación a la consulta y participación: ◆ el alcance de la misma. ◆ cúando procede realizarla. ◆ las personas destinatarias. ◆ la forma de realización. • Colaborar con la persona empresaria a la hora de informar sobre: ◆ las actividades que tiene encomendadas el propio Servicio. ◆ los resultados de las evaluaciones. ◆ las decisiones adoptadas por la persona empresaria a propuesta del SPA. • Indicar a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras su disposición para atender las consultas y tener en cuenta sus observaciones.

6. ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR PARTE DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Antes de adentrarnos en las actividades a desarrollar por parte de los Servicios de prevención, conviene recordar que una parte importante de la gestión de los riesgos laborales en la empresa es la elaboración de la denominada Documentación Preventiva.

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

a) Plan de prevención de riesgos laborales.

b) 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.

c) 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.

d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.

e) 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.

Como podemos comprobar y hemos venido comentando a lo largo del presente manual, nos encontramos determinadas actividades preventivas que, debido a su carácter especializado, deben ser gestionadas y ejecutadas por un Servicio de Prevención o en las que su directa participación resulta imprescindible.

En este capítulo, abordaremos brevemente dichas “actividades especializadas” básicas con el fin de repasar los principales aspectos a tener en cuenta por parte de los Servicios de Prevención en relación a:

- La evaluación de riesgos.
- La planificación de la actividad preventiva.
- La formación e información de las personas trabajadoras.
- La vigilancia de la salud.
- Otras actuaciones específicas y complementarias.

6.1. LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

El artículo 16 de la LPRL establece que la persona empresaria deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general:

- la naturaleza de la actividad.
- las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores y trabajadoras que deban desempeñarlos.

De igual manera, deberá realizarse una evaluación con motivo de:

- la elección de los equipos de trabajo.
- las sustancias o preparados químicos.
- del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación inicial:

- tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

El proceso de la evaluación de riesgos se deberá llevar a cabo según lo establecido en el citado artículo 16 del capítulo III de la LPRL, desarrollado en la Sección 1.ª del Capítulo II del RSP.

Veamos brevemente cómo define el concepto de evaluación de los riesgos el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como su contenido, procedimiento, revisión y documentación relacionada.

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
DEFINICIÓN (ART. 3 RSP)
Es el **proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria** para la persona empresaria esté en condiciones de tomar una decisión apropiada **sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas** y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información a los trabajadores y trabajadoras.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras.

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN (ART. 33 LPRL)

La persona empresaria deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores y trabajadoras en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

CONTENIDO GENERAL DE LA EVALUACIÓN (ART 4 RSP)

La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos, teniendo en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones (se incluye el caso de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia).

A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

¿QUIÉN PUEDE REALIZAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS? (CAPÍTULO VI DEL RSP)

La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente.

La evaluación de riesgos es una responsabilidad de la persona empresaria que al tratarse de una actividad especializada sólo puede ser realizada por personal técnico que disponga de la formación necesaria conforme a las funciones y niveles de cualificación establecidos en el capítulo VI del RSP. Las evaluaciones no reservadas específicamente a personal técnico de nivel superior podrán ser realizadas por las de nivel intermedio y el personal técnico de nivel básico únicamente podrá realizar evaluaciones elementales.

Si el personal evaluador no dispone de medios suficientes para conocer una determinada condición de trabajo puede requerir de los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario disponer de conocimientos especiales, instalaciones o equipos. En tal caso, los datos aportados por dichas entidades especializadas a las que se recurra serán incorporados por el personal evaluador como parte de la información para evaluar el riesgo.

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN (ART. 5 RSP)

El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

El proceso de evaluación, a nivel general, sería el siguiente:

1. Recopilar información sobre:
   - la organización, características y complejidad del trabajo.
   - las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa.
   - el estado de salud de las personas trabajadoras.
2. Proceder a la identificación de:
   - los elementos peligrosos.
   - los trabajadores y trabajadoras expuestas a los riesgos.
3. Valorar el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes.
4. Conclusiones sobre:
   - la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.
   - la aplicación de medidas preventivas.

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

MEDICIONES, ANALISIS O ENSAYOS

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión.

En cualquier caso, si existe normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones establecidas en la misma.

Si la evaluación exige la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no concreta los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- Normas UNE.
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- Normas internacionales.
- En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan con la normativa y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

REVISIÓN (ART. 6 RSP)

La evaluación inicial deberá revisarse 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.

Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

- la investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.
- las actividades para la reducción de los riesgos.
- las actividades para el control de los riesgos.
- el análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

PERIODICIDAD DE LA REVISIÓN (artículo 6.2 del RSP)

Deberá revisarse la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

La "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", elaborada por el INSST, señala que la periodicidad de la revisión de la evaluación debería ser tanto más frecuente cuanto mayor sea:

- la potencial gravedad de los riesgos "controlados".
- la posibilidad de que dejen de estarlo sin que se advierta.

DOCUMENTACIÓN (ART. 7 RSP)

Deberán reflejarse en la documentación preventiva para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes aspectos:

- la identificación del puesto de trabajo.
- el riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- el resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
- la referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados

En Enero del 2022, con el propósito de guiar en el deber de realizar la evaluación de riesgos laborales y definir las directrices básicas para llevarla a cabo de forma eficiente, el **INSST** elaboró el documento titulado **"Directrices básicas para el Evaluación de riesgos laborales"**.

En dicho documento **se enfatiza el papel estratégico que tiene la consulta y participación de las personas trabajadoras en el proceso de la evaluación, así como el importante papel de los delegados y delegadas de prevención como representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.**

EL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y LA EVALUACIÓN DE RIESGOS "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"

Los servicios de Prevención deberán:

- Analizar el tipo y condiciones de las actividades propias de cada puesto y del entorno en el que se desarrollan prestando especial atención a los trabajos de ciclo irregular y a las actividades potencialmente peligrosas discontinuas u ocasionales con objeto de identificar los riesgos y las posibles situaciones de emergencia y obtener la información necesaria para su evaluación.
- Recabar información de las personas trabajadoras y sus mandos y solicitar su opinión en relación con los riesgos o molestias que puedan generar en el trabajo.
- Realizar la evaluación siguiendo un procedimiento que se ajuste a lo dispuesto en el artículo 5 del RSP y en la normativa específica aplicable, y no la considere finalizada hasta haber:
  - decidido sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, siempre atendiendo a la magnitud del riesgo y aplicando el principio de precaución en caso de duda.
  - obtenido la información necesaria para que puedan concretarse y planificarse las medidas a adoptar.
- Tener en cuenta para la adecuada evaluación:
  - las condiciones del puesto de trabajo a evaluar.
  - las características de la persona trabajadora que ocupa un puesto.
- Evaluar:
  - la necesidad de garantizar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
  - las posibles restricciones o limitaciones a la ocupación del puesto.
- Estar siempre en disposición de justificar:
  - tanto la elección del procedimiento de evaluación.
  - las decisiones tomadas sobre la conveniencia de adoptar medidas preventivas y, en su caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.
- Asesorar a la persona empresaria y al personal trabajador sobre la periodicidad con la que debe revisarse la evaluación teniendo en cuenta para ello los factores de la gravedad y "controlabilidad" del riesgo.
- Revisar y actualizar la evaluación no sólo con la periodicidad acordada, sino también cuando tenga conocimiento de que se han:
  - modificado significativamente las condiciones de trabajo desde la última evaluación.
  - producido daños para la salud de las personas trabajadoras.
  - que las medidas preventivas adoptadas pueden ser inadecuadas o insuficientes.

6.2. LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Una vez realizada la evaluación de riesgos y en función de los resultados de ésta deberá realizarse la planificación de la actividad preventiva (artículo 16.2 de la LPRL y artículos 8 y 9 del RSP).

LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
NECESIDAD DE LA PLANIFICACIÓN (artículo 8 del RSP)
Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, **la persona empresaria debe planificar la actividad preventiva** que proceda: • **con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos**. • conforme a un **orden de prioridades** en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos. • **teniendo en cuenta la existencia de disposiciones legales relativas a riesgos específicos** y los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la LPRL.
CONTENIDO DE LA PLANIFICACIÓN (ART. 9 RSP)
La planificación de la actividad preventiva debe incluir: • los medios humanos y materiales necesarios. • la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos. • las medidas de emergencia. • la vigilancia de la salud. • la información y la formación de los trabajadores y trabajadoras en materia preventiva. • la coordinación de todos los aspectos planificados. La actividad preventiva deberá planificarse para: • un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de: ◆ la magnitud de los riesgos. ◆ el número de trabajadores expuestos a los mismos. • su seguimiento y control periódico. **Es importante tener en cuenta que en el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades**.

LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
"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"

MEJORAS EN LA GESTIÓN DE LA PRL Y PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES

Cuando una evaluación de riesgos muestra la necesidad de tomar alguna medida preventiva, por norma general muestra también la necesidad de mejorar la gestión de la prevención.

Un "fallo preventivo" pone de manifiesto:

- bien que la prevención estaba mal "diseñada" en relación a su planificación u organización.
- o bien que no se ha controlado el cumplimiento de lo establecido, es decir un "fallo de supervisión".

En ambos casos es necesario:

- mejorar la gestión de la prevención.
- las medidas correspondientes deberían ser incluidas en la planificación.

SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y LA PROPUESTA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES

Es importante tener en cuenta que:

- **será la persona empresaria quien decide lo que debe incluirse en la planificación.**
- **el Servicio de prevención sólo puede efectuar propuestas.**

El Servicio de prevención, **en la propuesta de planificación de la actividad preventiva, debe**:

- **Indicar a la empresa**:
  - **para cada riesgo: las medidas preventivas a adoptar** para su eliminación, reducción o control (actuando sobre las condiciones del trabajo o del trabajador) incluyendo las medidas para integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa o para mejorar la efectividad de la integración.
  - **para cada medida preventiva: las unidades responsables y los plazos para su ejecución** teniendo en cuenta, para el establecimiento de los plazos:
    - la gravedad y extensión del riesgo que se pretende corregir o controlar
    - la complejidad de los cambios que supone la implantación de la medida
- Analizar y tratar de acordar:
  - las medidas preventivas propuestas.
  - los plazos de ejecución especificando los casos en que se considera que las medidas deben adoptarse urgentemente.
- Incluir las medidas que tienen que adoptarse de acuerdo a la normativa específica que sea de aplicación en relación con las posibles situaciones de emergencia.

6.3. LA FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La formación e información en materia de prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras se configura como una herramienta fundamental a la hora de promover la mejora de sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Entre los principios de acción preventiva, contemplados en el artículo 15 de la LPRL, nos encontramos que se hace a referencia a "dar las debidas instrucciones a los trabajadores", lo cual incluye la información y la formación necesarias para que estas puedan seguirse en condiciones que no pongan en peligro su seguridad y su salud.

En concreto, la información relacionada con prevención de riesgos laborales está regulada en el artículo 18 de la LPRL.

Según el artículo 18.1 de la LPRL:

"(…) el empresario adoptará las medidas adecuadas para que ***los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con****:*

a) ***Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo****, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.*

b) ***Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables*** *a los riesgos señalados en el apartado anterior.*

c) ***Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20*** *de la presente Ley.*

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, ***deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.****"*

Por su parte, la formación del personal trabajador se encuentra regulada de manera específica en el artículo 19 de dicha ley.

Según el artículo 19 de la LPRL:

1. *"En cumplimiento del deber de protección,* ***el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación****, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta,* ***como cuando se produzcan cambios en las funciones*** *que desempeñe* ***o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo****.* ***La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador****, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario".*
2. *"La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores".*

Esta formación e información permite que el personal trabajador tenga un mejor conocimiento de:

- los riesgos a los que se encuentra expuesto durante la realización de su actividad laboral.
- el alcance de los mismos y la mejor forma de prevenirlos.

En este apartado revisaremos los principales aspectos relacionados sobre todo la formación de las personas trabajadoras.

FORMACIÓN
OBJETIVO
Su objetivo principal es la adquisición, desarrollo y aplicación de conocimientos, actitudes y destrezas necesarias para la correcta ejecución de las tareas, de manera que éstos no supongan un riesgo para su seguridad y salud en el trabajo.
IMPORTANCIA DE UNA FORMACIÓN DE CALIDAD EN LA EMPRESA
Es imprescindible para garantizar una adecuada aplicación de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Es fundamental trabajar en la mejora de la calidad de la formación, fomentando la actualización y adecuación de los programas y contenidos formativos a la realidad del entorno laboral de la empresa.

FORMACIÓN

FORMACIÓN ADAPTADA A CADA EMPRESA, CADA CENTRO, PUESTO Y PERSONA

A nivel general, la formación e información de las personas trabajadoras deberá estar adaptada en función de:

- las peculiaridades de cada centro de trabajo.
- las características de las personas que trabajan en la empresa.
- la actividad concreta que realiza cada persona.

¿QUIÉN DEBE RECIBIR FORMACIÓN?

Todos los trabajadores y trabajadoras deben recibir formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La formación específica es obligatoria no sólo para el personal trabajador que ejecuta una actividad y supone un riesgo para sí mismo o para terceras personas, sino también para cualquier otro trabajador o trabajadora cuya actividad pueda repercutir significativamente sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

El empresario o la empresaria es responsable de asegurarse de que todo el personal trabajador ha recibido la formación adecuada.

FORMACIÓN INTEGRADA EN LOS NIVELES JERÁRQUICOS

Se deberá formar:

- al personal que ejecuta una determinada actividad.
- a las personas que intervienen en la gestión de la misma ya que sus decisiones van a condicionar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras que realicen las tareas.

Es importante que la persona directamente responsable de cualquier actividad potencialmente peligrosa esté capacitada para tomar decisiones adecuadas desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo.

FORMACIÓN E INFORMACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA

Los trabajadores deben recibir:

- una información sobre los riesgos y las medidas preventivas a adoptar.
- una formación teórico-práctica, cuyas formas y contenidos se ajusten:
  - a las características del puesto.
  - a la normativa específica que sea de aplicación.

FORMACIÓN

FORMACIÓN Y PERIODICIDAD (RECICLAJES FORMATIVOS)

La información y formación debe repetirse periódicamente, siempre que sea necesario.

Se actualizará cuando se produzcan cambios que modifiquen significativamente el tipo o condiciones de los riesgos a que está expuesta la persona trabajadora.

FORMACIÓN ESPECIFICA PARA TAREAS CONCRETAS (Artículos 15.3 y 17.1 LPRL y anexos de RD 614/2001 y RD 681/2003 entre otra normativa específica)

Es importante determinar los trabajos que, por razones de seguridad, sólo pueden ser realizados por personal con una determinada formación o capacitación.

Con el fin de evitar o controlar riesgos potencialmente graves, para la realización de determinadas actividades que requieren un "conocimiento especializado" por parte de la persona trabajadora, éstos trabajos sólo pueden ser efectuadas por personal trabajador que haya recibido una formación e información específicas.

Se establece así en determinadas actividades como:

- trabajos peligrosos (como trabajos en tensión, por ejemplo).
- trabajos que impliquen:
  - el uso de equipos peligrosos.
  - el acceso a zonas peligrosas (como trabajos en zonas ATEX, por ejemplo).

FORMACIÓN EN MEDIDAS DE EMERGENCIA (Artículo 20 LPRL)

Se deberá formar a todas las personas designadas para para poner en práctica las medidas necesarias en materia de:

- primeros auxilios.
- lucha contra incendios.
- evacuación de los trabajadores y las trabajadoras.

Esta formación ira acompañada de un adecuado entrenamiento con el fin de lograr:

- la puesta en marcha del plan de emergencias o, en su caso, de autoprotección.
- el seguimiento del correcto funcionamiento de dicho plan garantizando que se lleven a cabo periódicamente acciones como el mantenimiento de los equipos contra incendios, simulacros, señalización de emergencia, etc.

FORMACIÓN

FORMACIÓN DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN (Artículos 37 LPRL)

Los Delegados y Delegadas de Prevención, como representantes del personal trabajador con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, deberán recibir la formación en dicha materia que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Es importante tener en cuenta que:

- la formación podrá facilitarse con medios propios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, es decir a través de un Servicio de Prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.
- la formación deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.
- el tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados y Delegadas de Prevención.
- El contenido mínimo de la formación, con carácter general, será el correspondiente a la formación para el desempeño de funciones de prevención de nivel básico:
  - ajustándose dicho contenido a lo establecido en el anexo IV del RSP.
  - siendo la duración no inferior a 30 horas, salvo que se desarrolle alguna de las funciones incluidas en el anexo I, en cuyo caso la duración mínima será de 50 horas.

Algunos convenios colectivos contemplan una duración a mayores, como es el caso del Convenio General del Sector de la Construcción, que establece un contenido formativo específico e incrementa la duración de esta formación a 70 horas lectivas.

No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los Delegados y Delegadas de Prevención, constituye una infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales de conformidad con el artículo 12.12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

FORMACIÓN

¿QUIÉN PUEDE IMPARTIR ESTA FORMACIÓN DEL ARTÍCULO 19 DE LA LPRL? (Artículos 36 y 37 RSP)

La impartición de la formación contemplada en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrá ser realizada por medios propios o a través de Servicios de Prevención Ajenos.

La persona que imparte la formación deberá tener una capacitación adecuada en función de la formación a impartir.

Así pues, la persona formadora con capacitación para el desempeño de funciones de prevención de:

- **nivel intermedio podrá impartir formación básica al personal trabajador**.
- **nivel superior podrá impartir la formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización**.

En relación a lo anteriormente expuesto, **el papel de los Servicios de Prevención en relación a la información y formación** de las personas trabajadoras es de vital importancia por su conocimiento de los "requisitos preventivos" aplicables debiendo:

- **colaborar con las distintas unidades de las empresas para comprobar que la persona trabajadora dispone de una formación adecuada y una capacitación profesional suficiente** para las funciones a desempeñar. Y de no ser así, deberá:
  - complementar la formación del trabajador o trabajadora.
  - asesorar a la persona empresaria para que recurra a personas o entidades con la capacidad necesaria para proporcionar dicha formación necesaria.
- **proporcionar al personal trabajador una información y formación preventiva adecuada y suficiente** sobre cuestiones:
  - de carácter general (riesgos del centro de trabajo, posibles situaciones de emergencia y las actuaciones previstas en tal caso o primeros auxilios entre otras)
  - cuestiones directamente relacionadas con el puesto de trabajo de la persona trabajadora (riesgos a los que está expuesta, la forma correcta de utilizar y mantener un EPI, riesgos y utilización de quipos de trabajo, etc.)

- **proporcionar asesoramiento al empresario para la identificación de actividades de especial peligrosidad o que requieran una formación específica mayor y específica**.

Para poder desarrollar estos aspectos y llevar a cabo una formación e información eficaz de las personas trabajadoras se hace estrictamente necesario que la persona empresaria informe al Servicio de Prevención en caso de previsión de cambios en la empresa que puedan modificar las condiciones de trabajo para que la persona trabajadora pueda recibir la información y formación necesarias previa a la exposición a los nuevos riesgos laborales.

Es importante tener presente que la persona empresaria es la responsable de asegurarse de que todo el personal trabajador ha recibido una formación adecuada y para ello se deberá establecer un plan de formación que abarque toda la empresa proporcionando los medios y el tiempo necesarios para llevarlo a cabo.

Veamos los aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de realizar la planificación de la formación en la empresa.

PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN "EI PLAN DE FORMACIÓN"
FINALIDAD
La finalidad del plan de formación es ordenar y estructurar los distintos elementos que componen el proceso de formación en la empresa. Su planificación se configurará para un periodo de tiempo determinado.
FASES DE DESARROLLO DEL PLAN
Las etapas, ordenadas de forma secuencial, para desarrollar el plan formativo en la empresa son: 1. La realización de un diagnóstico de necesidades formativas. 2. La definición de objetivos del plan formativo. 3. La determinación de los programas de formación. 4. La selección de los métodos y técnicas de formación más apropiados. 5. La determinación de las herramientas más adecuadas para la evaluación de la formación.

PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN "EI PLAN DE FORMACIÓN"

FASE 1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES FORMATIVAS

Esta fase sirve para determinar:

- las posibles discordancias entre:
  - los conocimientos, actitudes y destrezas del personal trabajador.
  - los conocimientos requeridos para desarrollar el personal trabajador sus funciones de una manera eficiente y segura.
- los posibles problemas que puedan resolverse de forma total o parcial, mediante una formación adecuada.

La información para la detección de necesidades formativas se obtendrá de diversas fuentes, entre las que encontramos:

- El análisis de los resultados de la evaluación de riesgos, tanto inicial como su revisión.
- La información relacionada con los puestos de trabajo y funciones existentes en la empresa teniendo en cuenta para ello:
  - al personal de nuevo ingreso en la empresa, aquel que haya cambiado de puesto de trabajo o de funciones asignadas.
  - cuando se hayan introducido nuevas tecnologías, sustancias o equipos de trabajo.
  - a los Delegados y Delegadas de Prevención, integrantes del Comité de Seguridad y Salud y otro personal que desempeñe funciones preventivas en la empresa.
  - al personal designado para poner en práctica las medidas de emergencia.
- La aprobación de nuevas disposiciones legales que establezcan obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- La información obtenida de la investigación de accidentes ocurridos en la empresa.
- Las líneas estratégicas establecidas por la empresa.
- Las necesidades formativas percibidas por los distintos niveles jerárquicos de la empresa o por la representación legal de las personas trabajadoras. Especialmente en aquellas áreas de la empresa donde se hayan percibido problemas, se puede recabar información empleando herramientas, como:
  - encuestas (a grupos grandes).
  - entrevistas (a muestras representativas de la plantilla).
  - observación directa (de trabajos representativos para evaluar el cumplimiento de prácticas de trabajo seguras).

PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN "EI PLAN DE FORMACIÓN"

FASE 2. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN FORMATIVO

El establecimiento de estos objetivos permitirá determinar los métodos y las técnicas de formación que se utilizarán para obtener los resultados que se esperan de la misma.

Los objetivos deben:

- ser concretos y estar bien definidos, ya que esto ayuda a determinar:
  - el contenido de la formación
  - el modo de impartir la formación más adecuado.
- estar definidos en el tiempo, ser alcanzables, observables, medibles y evaluables.

FASE 3. DETERMINACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Para poder diseñar, planificar, organizar y establecer los programas de formación en la empresa, es fundamental determinar aspectos como el objetivo de la misma, contenido, duración de la acción formativa, personal que debe recibir la formación, número de asistentes, horario de realización, calendario, modalidad (presencial, semipresencial u online), recursos técnicos y medios humanos para impartir la formación y los criterios de evaluación de la misma.

LA FORMACIÓN A DISTANCIA Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA FORMACIÓN

En la actualidad, el auge de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) ha propiciado que se hayan introducido e integrado en el proceso formativo, dando lugar a diferentes modalidades de formación :

- La formación a distancia también denominada formación online, teleformación o e-learning.
- La formación semipresencial, que combina, en proporciones variables, la formación virtual y la presencial.

Aunque estas modalidades de formación permiten mayor flexibilidad y autonomía, la falta de comunicación puede desmotivar al trabajador o trabajadora, llegando incluso a abandonar el proceso de aprendizaje.

PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN "EI PLAN DE FORMACIÓN"
FASE 4. SELECCIÓN DE MÉTODOS Y TÉCNICAS DE FORMACIÓN
Se entiende por métodos de formación las vías que emplea la persona formadora que imparte la misma con el fin de alcanzar los objetivos marcados.
FASE 5. EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN
La evaluación de la formación es el proceso mediante el cual se establece si se han alcanzado sus objetivos.

Es importante que el servicio de prevención asesore y colabore con la persona empresaria en la elaboración de este plan de formación con el objetivo de que las personas trabajadoras dispongan de la formación e información necesarias para desarrollar su actividad laboral.

Por otro lado, dado que **la eficacia de la formación impartida depende también de las condiciones materiales y ambientales del lugar en el que se desarroll**a, en la publicación de ***"Criterio técnico sobre los recursos materiales y humanos de los Servicios de Prevención Ajenos. Instalaciones para la realización de la formación y divulgación básicas"*** publicada por IRSST en Abril de 2023 podremos encontrar información relacionada con esta cuestión que aunque en este caso está dirigida a los medios requeridos a los SPA serviría como referencia para todo tipo de aula empleada por un Servicio de Prevención Propio o Mancomunado.

ASPECTOS IMPORTANTES A RECORDAR

La planificación y la organización de la formación en materia preventiva deberá ser objeto de consulta a los trabajadores y trabajadoras (o a su representación, en caso de que la empresa cuente con la misma), tal como señala el artículo 33 de la LPRL.

La formación contemplada en el artículo 19 de la LPRL deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma, tal como establece el citado artículo.

6.4. LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Como vimos en el apartado 3.2 del presente manual, la Medicina del Trabajo constituye una de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas de un Servicio de prevención siendo la herramienta fundamental de esta especialidad la *"Vigilancia de la Salud"*.

Toda la actividad realizada por los profesionales sanitarios de los Servicios de Prevención deberá llevarse a cabo respetando lo establecido en el artículo 22 de la LPRL, el artículo 37.3 del RSP, el artículo 3 del RD 843/2011 y otras normativas que le sean de aplicación (normativa de Ministerio de Sanidad o de la Comunidad Autónoma).

Según el artículo 22 de la LPRL (Vigilancia de la salud):

1. *"El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.*
2. *Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.*
3. *Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.*
4. *Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva."*

Según el artículo 22 de la LPRL:

5. "En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada."

Por su parte, el artículo 37.3 del RSP desarrolla el artículo 22 de la LPRL y establece las pautas para desempeñar las funciones de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras por parte del personal sanitario de los Servicios de Prevención.

LA VIGILANCIA DE LA SALUD Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN (Artículo 37.3 RSP)

MEDIOS HUMANOS NECESARIOS

Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras deberán contar con:

- con una persona médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomada en Medicina de Empresa.
- Una persona A.T.S./D.U.E de empresa.

Podrá además contar con la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

EVALUACIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La actividad sanitaria de los Servicios de Prevención deberá abarcar:

- Una evaluación de la salud de las personas trabajadoras inicial después:
  - de la incorporación al trabajo.
  - de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Una evaluación de la salud de las personas trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

LA VIGILANCIA DE LA SALUD Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN (Artículo 37.3 RSP)

PROTOCOLOS DE VIGILANCIA SANITARIA ESPECÍFICA

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el personal trabajador.

El Ministerio de Sanidad y las Comunidades Autónomas establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso:

- teniendo en cuenta la voz de las sociedades científicas competentes.
- de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales.

La relación actualizada de los distintos protocolos sanitarios específicos se puede encontrar en la página web del Ministerio de Sanidad y se puede acceder a cada uno de ellos a través de la siguiente URL:

https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/protocolos.htm

CONTROL DE ENFERMEDADES Y AUSENCIAS DEL TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD

Sólo a los efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo, el personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer:

- las enfermedades que se produzcan entre las personas trabajadoras.
- las ausencias del trabajo por motivos de salud.

CONTROL PERIÓDICO DE SALUD UNA VEZ FINALIZADA LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE LA PERSONA TRABAJADORA Y LA EMPRESA

En aquellos supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser **prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.**

LA VIGILANCIA DE LA SALUD Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN (Artículo 37.3 RSP)

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y de la evaluación de los riesgos.

Este análisis de los datos derivados de la vigilancia de la salud se realizará:

- siguiendo criterios epidemiológicos.
- colaborando con el resto de los componentes del Servicio de Prevención, a fin de investigar y analizar:
  - las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud.
  - proponer medidas preventivas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

ESTUDIO Y VALORACIÓN EN RELACIÓN A PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

El personal sanitario del servicio de prevención analizará los riesgos que puedan afectar a las personas trabajadoras especialmente sensibles a los que se refiere el artículo 25.1 de la LPRL, proponiendo las medidas preventivas adecuadas y necesarias para la adecuada protección de estas personas trabajadoras.

Para ello estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar, entre otros, a:

- las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.
- las personas trabajadoras menores y de avanzada edad.
- las personas trabajadoras especialmente sensible a determinados riesgos.

PERSONAL SANITARIO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO

En caso de que existiera en el centro de trabajo personal sanitario del Servicio de Prevención, éste deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a las personas trabajadoras víctimas de accidentes en el lugar de trabajo.

La organización de los recursos para desarrollar la actividad sanitaria por parte de los servicios de prevención deberá seguir los criterios establecidos por el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio.

Veamos los aspectos más importantes a tener en cuenta sobre la organización de recursos para poder desarrollar dicha actividad sanitaria por parte de los Servicios de Prevención.

LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIO DE PREVENCIÓN (RD 843/2011)

CONCEPTO DE LA UNIDAD PREVENTIVO-ASISTENCIAL (Artículo 1 RD 843/2011)

El Servicio sanitario de los Servicios de Prevención de riesgos laborales se define como **la Unidad preventivo-asistencial** que:

- **bajo responsabilidad de una persona especialista en Medicina del trabajo o diplomada en medicina de empresa.**
- **desarrolla las funciones de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras** reguladas en la LPRL y su normativa de desarrollo.

LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR POR LOS SERVICIOS SANITARIOS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (Artículo 3 RD 843/2011)

Las funciones a desarrollar por los servicios sanitarios de los servicios de prevención serían:

- Implementar todas aquellas funciones específicas que vimos en el cuadro anterior en relación al artículo 37.3 del RSP.
- Realizar el estudio de las enfermedades susceptibles de estar relacionadas con el trabajo, a los efectos de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
- Comunicar aquellas enfermedades 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.
- Desarrollar programas de formación, información e investigación en su ámbito de trabajo.
- 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.

LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIO DE PREVENCIÓN (RD 843/2011)

LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR POR LOS SERVICIOS SANITARIOS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (Artículo 3 RD 843/2011)

- Participar en las actuaciones no específicamente sanitarias, garantizando el carácter interdisciplinario de dichas actuaciones, que el Servicio de Prevención realice en desarrollo de las funciones que tiene atribuidas conforme al artículo 31.3 de la LPRL (véase el apartado 2.3 del presente manual).

COLABORACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN CON EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD (Artículo 10 LPRL, artículo 3 RD 843/2011 y artículos 38 y 39 RSP)

Completando las funciones anteriores encontramos que, los Servicios de Prevención deberán (Artículo 3 RD 843/2011):

- Colaborar con el Sistema Nacional de Salud (artículo 38 del RSP).
- La colaboración con las autoridades sanitarias en las labores de vigilancia epidemiológica, provisión y mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral (artículo 39 del RSP).
- La participación en cualquier otra función que la autoridad sanitaria les atribuya en el marco de la colaboración (artículos 38 y 39 del Reglamento de los Servicios de Prevención).

En este sentido, el Servicio de Prevención:

- Colaborará, coordinada por la Comunidad Autónoma, (artículos 10 de la LPRL y 38 del RSP):
  - con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo.
  - con las Administraciones Sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de Salud Pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en ese Área y el sistema sanitario.
  - en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria.
- Colaborará con las Autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral (artículo 39 del RSP) realizando la vigilancia epidemiológica y efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del citado Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral.

LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIO DE PREVENCIÓN (RD 843/2011)

DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO SANITARIO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (Artículo 4 RD 843/2011)

El servicio sanitario del Servicio de Prevención debe contar con:

- una persona directora técnica que dispondrá del título de especialista en medicina del trabajo.
- un personal sanitario dotado la cualificación necesaria para el desempeño de sus competencias profesionales. Así pues:
  - Las personas médicos deberán ser especialistas en medicina del trabajo o diplomadas en medicina de empresa.
  - Las personas enfermeras deberán ser especialistas en enfermería del trabajo o diplomadas en enfermería de empresa.

El número de profesionales sanitarios y su horario será adecuado a:

- la población "a vigilar".
- los riesgos existentes en la empresa.
- las funciones que vayan a desarrollar.

LA UNIDAD BÁSICA SANITARIA (UBS)

Se considera Unidad Básica Sanitaria la constituida por:

- **una persona médico del trabajo o de empresa, a jornada completa.**
- **una persona enfermera de empresa o del trabajo, a jornada completa**.

No podrán simultanear en el mismo horario actividades en otros servicios públicos o privados, siendo, en su caso, de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

DOTACIÓN MÍNIMA DE PROFESIONALES SANITARIOS

Con carácter general la dotación mínima de profesionales sanitarios será:

- hasta dos mil personas trabajadoras, una UBS.
- A partir de dos mil personas trabajadoras, se deberá tener en cuenta la mayor eficacia del trabajo en equipo utilizando para ello el criterio horas/trabajador/año para dimensionar el área sanitaria de los servicios de prevención tomando como referencia la progresión que se contiene en el anexo I del Real Decreto 843/2011.

LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIO DE PREVENCIÓN (RD 843/2011)

DOTACIÓN MÍNIMA DE PROFESIONALES SANITARIOS

La distribución del tiempo de trabajo del personal médico y de enfermería, teniendo presente las competencias profesionales de cada uno, podrá diferir en mayor o menor medida según:

- la carga de trabajo.
- las peculiaridades de cada servicio sanitario y de los centros de trabajo y personal a su cargo.

El tiempo dedicado por los servicios sanitarios de los servicios de prevención a la vigilancia colectiva de la salud de las personas trabajadoras:

- se establecerá en función de los riesgos a los que estén expuestos.
- no deberá ser inferior a un tercio del tiempo de trabajo.

DOTACIÓN MÍNIMA DE PROFESIONALES SANITARIOS EN UN SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Para constituir un servicio sanitario de un servicio de prevención propio, siempre y cuando no se supere la previsión de dos mil personas trabajadoras, podrán aceptarse horarios de dedicación del servicio inferior a la jornada completa, en función del número de personas trabajadoras y de los riesgos de las empresas, estableciendo como mínimo la mitad de la jornada laboral.

DOTACIÓN DE RECURSOS MATERIALES DEL SERVICIO SANITARIO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (Artículo 5 RD 843/2011)

Para desarrollar adecuadamente las actividades sanitarias del servicio, la dotación de recursos materiales debe ser adecuada a las funciones que se realicen, por lo que deberá disponer de los necesarios:

- locales, instalaciones, equipos y materiales sanitarios.
- equipos y material de archivo.

LOCALES

El servicio sanitario podrá establecerse en locales:

- propios
- alquilados
- cedidos

LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIO DE PREVENCIÓN (RD 843/2011)

LOCALES

Los locales del servicio sanitario de ben cumplir los siguientes requisitos:

- Dispondrán de una placa identificativa que recoja los datos de autorización sanitaria situada en el acceso al local.
- Serán de uso exclusivo del Servicio de Prevención en las horas en que éste disponga de ellos
- Dispondrán de suministro eléctrico y de agua, de adecuadas condiciones de iluminación y ventilación y de instalación contra incendios cumpliendo con los requisitos del Real Decreto 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

EQUIPOS Y MATERIAL (Arts 15.2 y 18.3 del RSP)

El Servicio sanitario debe disponer de equipos y material adecuado, propio o concertado, necesario para realizar la vigilancia de la salud del personal, acorde a:

- los riesgos derivados del trabajo en la empresa o empresas atendidas.
- el número de personas trabajadoras.

En el Anexo III del RD 843/2011 podemos encontrar la dotación de equipamiento mínimo al respecto.

ARCHIVO DOCUMENTAL A DISPOSICIÓN DE AUTORIDAD SANITARIA (Artículo 5.6 RD 843/2011)

El servicio de prevención deberá tener a disposición de la autoridad sanitaria la documentación referida a los acuerdos o contratos que se mantienen con otros recursos sanitarios para garantizar la atención en situaciones de primeros auxilios, evacuación y traslado de personal trabajador enfermo.

ACUERDOS DE COLABORACIÓN ENTRE SERVICIOS DE PREVENCIÓN (Artículo 6 RD 843/2011)

Los servicios de prevención ajenos podrán adoptar acuerdos de colaboración entre sí para la prestación de actividades sanitarias hacia las empresas concertadas, con objeto de dar cobertura efectiva, cuando resulte conveniente por razones de dispersión o lejanía de los centros de trabajo de dichas empresas concertadas respecto a la ubicación de las instalaciones principales del servicio de prevención principal.

En ningún caso el coste de las medidas derivadas de los acuerdos de colaboración recaerá sobre los trabajadores afectados.

En relación con la calidad de las actividades sanitarias de los servicios de prevención el apartado 5 del artículo 11 del RD 843/2011 establece que: *"El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, en coordinación con las comunidades autónomas, oídas las sociedades científicas y los agentes sociales, elaborará y mantendrá actualizada una* ***Guía básica y general de orientación de las actividades de vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales****, que incluirá los criterios de buena práctica profesional de calidad de la actividad sanitaria en prevención de riesgos laborales, así como, guías y protocolos de vigilancia específica de la salud de los trabajadores*".

Podemos acceder a dicho documento a través de la siguiente URL:

https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/guiavigisalud.pdf

6.5. ELABORACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA Y LA SIMPLIFICACIÓN DOCUMENTAL

El Servicio de prevención, a la hora de elaborar o asistir a la persona empresaria en la elaboración de la documentación preventiva deberá:

- Tener en cuenta lo establecido en la normativa (artículo 23.1 de la LPRL, artículo 7 del RSP y normativa específica de aplicación) de acuerdo a:
  - el tipo de documentación que debe elaborarse.
  - los requisitos a los que debe ajustarse en cada caso.
- Elaborar o proponer la elaboración de cualquier documentación de utilidad preventiva incluso aquella que no sea legalmente exigible.
- Elaborar un programa y una memoria anual de actividades (artículos 39.2.d LPRL y 20.2 RSP) que permita:
  - analizar la evolución de las condiciones de seguridad y salud a lo largo del tiempo.
  - extraer conclusiones útiles para mejorar la integración de la prevención en la empresa y la propia actuación del Servicio de Prevención.

- Evitar hacer uso de la documentación como medio exclusivo para justificar o informar a la persona empresaria de sus evaluaciones y propuestas.

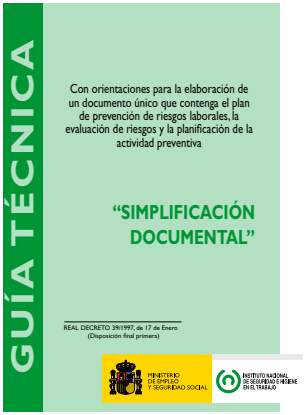
El anteriormente mencionado programa y memoria anual de actividades constituyen una excelente herramienta para:

- hacer un balance anual de situación.
- analizar la evolución de las condiciones de seguridad y salud a lo largo del tiempo.
- poder extraer conclusiones útiles para mejorar la integración de la prevención en la empresa y la propia actuación del Servicio de Prevención.

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.



7. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Como hemos ido viendo en algunos apartados del presente manual, la consulta y la participación de las personas trabajadoras constituye una obligación del empresario.

Según el artículo 33 de la LPRL (Consulta de los trabajadores):

1. *"El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:*
   a) *La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.*
   b) *La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.*
   c) *La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.*
   d) *Los procedimientos de información y documentación.*
   e) *El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.*
   f) *Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*
2. *En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes".*

Es importante destacar que en este artículo 33 de la LPRL se listan los principales tipos de decisión que **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**.

En relación con el alcance de la consulta, es necesario distinguir:

- las que afectan a todos o la mayoría de los trabajadores como sería el caso de la elección de la modalidad de organización preventiva.
- las que afectan sólo a una unidad de la empresa o incluso a una única persona trabajadora como sería el caso de elección de equipos de trabajo o equipos de protección individual.

En cuanto al momento de la consulta, ésta puede ser:

- ocasional como sería el caso de un cambio de equipos de trabajo o equipos de protección individual.
- periódica como sería el caso de la consulta sobre la programación anual de la actividad preventiva.

Asimismo, puede:

- estar integrada en un procedimiento específico y concreto.
- formar parte de un procedimiento general de "información y consulta" como sería el caso en relación a la "organización y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud".

En cualquier caso, la consulta al personal trabajador o sus representantes legales debería cumplir determinados requisitos de tiempo y forma.

Es fundamental recordar que:

- **El Servicio de Prevención debe asesorar a la persona empresaria sobre sus obligaciones en materia de consulta y participación.**
- **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 36.2.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.**

Por todo lo anteriormente expuesto, **es de vital importancia que el Servicio de Prevención**:

- **recuerde a la representación de las personas trabajadoras su disposición para atender sus consultas y tener en cuenta sus observaciones**, se formulen o no con ocasión de sus actuaciones en la empresa, sin perjuicio de que ello se realice siguiendo un procedimiento determinado, acordado por la persona empresaria, los trabajadores y trabajadoras y el propio Servicio de Prevención.
- **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 desean 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**.
- **las decisiones adoptadas por la empresa en relación a las propuestas del Servicio de Prevención**, en particular, en relación con la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa.

Las personas trabajadoras son una importante fuente de información sobre aspectos mejorables en materia de prevención de riesgos laborales y juegan un papel clave en la integración de la actuación preventiva, pues su conocimiento de las actividades que realizan es trascendental para que la empresa adopte las medidas de control más adecuadas.

Por ello, la consulta y participación ayuda a la mejora de las condiciones de seguridad y salud favoreciendo la integración de la prevención de riesgos laborales en toda la organización de la empresa.

La consulta y participación debe responder plenamente a su finalidad prevista, no quedando limitadas al mero cumplimiento legislativo y promoviendo activamente la mejora de las condiciones laborales para un entorno más saludable y seguro en los centros de trabajo.

8. HERRAMIENTAS PÚBLICAS PARA GESTIONAR LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN PYMES

Como hemos visto a lo largo de la presente publicación, si el tamaño de la empresa y la naturaleza y la 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 un Servicio de Prevención

En estos casos, además de la simplificación documental descrita en el apartado 6.5 de esta publicación, **existen herramientas proporcionadas por las Administraciones Públicas destinadas a facilitar la aplicación de las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud** en el trabajo, de entre las que destacan las siguientes:

- **OIRA (Online Interactive Risk Assessment).**
- **Prevencion10.es.**

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

Por otro lado, a través del artículo 39 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se añade la Disposición adicional decimoséptima **“Asesoramiento técnico a las empresas de hasta**

veinticinco trabajadores" en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación a la Prevención de Riesgos Laborales en las PYMES.

Con la introducción de esta disposición se establece que "*En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores. Esta actuación consistirá en* ***el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas****, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada".*

A raíz de esta disposición, nace la aplicación Prevencion10 como una herramienta de Prevención de Riesgos Laborales para PYMES y trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. Está compuesta por cuatro funcionalidades principales:

- **evalua-t®:** Permite la realización de la evaluación riesgos, la planificación preventiva y la obtención del plan de prevención de riesgos laborales.
- **autopreven-t®:** Proporciona información sobre riesgos laborales y facilita la coordinación de actividades empresariales a quienes trabajen por cuenta propia y no tengan personal a su cargo.
- **instruye-t®:** Curso *on-line* de 30 horas con el que obtener la capacitación para el desempeño de las funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales.
- **STOP Riesgos Laborales:** Línea telefónica de atención al público.

De esta forma, con **la herramienta evalua-t**, el trabajador o trabajadora autónoma con personal a su cargo[1] podrá llevar a cabo el plan de prevención de riesgos laborales, la identificación y evaluación de los riesgos a los que se encuentra expuesto en su actividad diaria y la planificación de la actividad preventiva.

[1] Hasta 10 trabajadores en empresas que desarrollen de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, o bien hasta 25 trabajadores cuando cuenten con un único centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras autónomas que asuman personalmente la actividad preventiva, podrán solicitar formación básica de 30 horas[2] en prevención de riesgos laborales a través de la **herramienta instruye-t**, que les capacita para llevar a cabo las funciones de nivel básico que establece el artículo 35 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Por otro lado, a través de **la herramienta autopreven-t**, la persona autónoma sin asalariados ni asalariadas podrá recibir la información relativa a la prevención de riesgos laborales de su actividad, así como la información sobre los riesgos de su actividad que la persona autónoma deberá proporcionar a otras empresas dentro de sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales.

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

Por otro lado, encontramos otra herramienta "***Identificación y control de los riesgos laborales***" que es un documento elaborado en 2023 por 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.

[2] Salvo en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RD 39/1997, en cuyo caso la formación no podrá ser inferior a 50 horas.

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.
- **Ley Orgánica 1/2023,** de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- **Real Decreto-ley 4/2023,** de 11 de mayo: supone la prohibición de desarrollar ciertas tareas durante la época de mayores temperaturas y, además, la adaptación obligatoria de las condiciones de trabajo y la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista cuando haya alertas rojas o naranjas de la AEMET.
- **Orden SND/726/2023,** de 4 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de julio de 2023, por el que se declara la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

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

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

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

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

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

Manual 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