



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**LA ORGANIZACIÓN DE
LA PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES
EN LA EMPRESA.
ESPECIAL REFERENCIA
A LOS SERVICIOS DE
PREVENCIÓN**

Alumno: Raquel Colmenero Ramírez

Julio, 2016

RESUMEN

La organización de la prevención de riesgos laborales en las empresas es una medida obligatoria cuya finalidad es garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Esta organización preventiva se encuentra regulada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y establece que el empresario está obligado a realizar un conjunto de deberes, a subsanar las situaciones de riesgo que existan en la empresa y a integrar la prevención de riesgos laborales en cada una de las actividades y decisiones que lleven a cabo.

Para la realización de las actuaciones anteriores, existen diversas modalidades preventivas a las que pueden acceder los empresarios dependiendo de las características y actividades de sus empresas.

PALABRAS CLAVE: prevención de riesgos laborales, modalidades preventivas, seguridad y salud en el trabajo, prevención en las empresas, servicios de prevención.

ABSTRACT

The organization of the Prevention of Occupational Risks in companies is an obligatory measure intended to ensure the safety and health of workers. This preventive organization is regulated by the Law on Prevention of Occupational Risks and defines that the employer is required to do a set of duties, to correct the risk situations that exist in the company and to integrate prevention of occupational risks in each of the activities and decisions.

For the realization of these actions, there are several preventive modalities to which employers can access depending on the characteristics and activities of their companies.

KEY WORDS: prevention of occupational risks, preventive modalities, safety and health at work, prevention in the companies, prevention services.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. HISTORIA DE LA PREVENCIÓN	5
3. LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA	9
3.1. ASUNCIÓN DE LA PREVENCIÓN POR EL EMPRESARIO	11
3.2. DESIGNACIÓN DE UNO O VARIOS TRABAJADORES	14
3.3. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN	15
3.3.1. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO	18
3.3.2. SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO	21
3.3.3. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO	22
3.3.4. AUDITORÍA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN	26
4. CONCLUSIÓN	29
5. BIBLIOGRAFÍA	30
6. ANEXO I	32

1. INTRODUCCIÓN

Este Trabajo de Fin de Grado trata sobre la organización de la prevención de riesgos laborales en las empresas, con especial referencia a los Servicios de Prevención. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales establece que todas las empresas de nuestro país están obligadas a establecer una organización preventiva dentro del seno de la empresa. Dicha obligación no solo trata de la realización de un conjunto de deberes por parte del empresario o de la subsanación de situaciones de riesgo, sino que va más allá. El empresario tiene que integrar la prevención de riesgos laborales en cada una de las actividades y decisiones de la empresa.

La Ley ha creado diversas fórmulas para llevar a cabo la organización preventiva en las empresas. En España, concretamente, contamos con 4 modalidades que son: asunción de la prevención personalmente por el empresario, designando a uno o varios trabajadores de la empresa, constituyendo un servicio de prevención propio o concertando las actividades con un servicio de prevención ajeno. De esta forma, los empresarios pueden acceder a aquella modalidad preventiva que se ajuste de manera más adecuada a las condiciones y características de su empresa.

La razón por la que prestar especial importancia a los Servicios de Prevención viene dada por el motivo de que la gran mayoría de las empresas recurren a éstos, olvidándose de otras modalidades o la combinación de ellas, que garanticen de forma adecuada la seguridad y salud de los trabajadores en las empresas.

2. HISTORIA DE LA PREVENCIÓN

La Prevención de Riesgos Laborales se crea a partir de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 31/1995 y *“su función básica es la de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos”*.¹

A lo largo de la historia, el término “seguridad en el trabajo” ha sufrido diversas modificaciones tanto en su interpretación como en su denominación, aunque siempre ha estado relacionado con la presencia de riesgos en el ejercicio de la actividad profesional que pueden afectar a la vida o a la salud de las personas. Prevención de Riesgos Laborales es el término actual utilizado para referirnos a la normativa de seguridad e higiene en el trabajo. Se trata de una de las ramas que componen el Derecho del Trabajo y consiste en un conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo.

*“La evolución histórica de esta materia en nuestro país tiene su desarrollo con las primeras manifestaciones de industrialización”*². Las primeras leyes obreras, y con ello las primeras normas sobre prevención de riesgos laborales, surgen como respuesta a los diferentes problemas en el ámbito social provocados por las malas condiciones de trabajo que existían en esa época.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, fue determinante en España debido a que desde su promulgación la creación de la normativa referida a esta materia ha experimentado un gran desarrollo. Como consecuencia de esto, *“la seguridad e higiene en el trabajo ha pasado, como acertadamente señala Montoya Melgar, de ser una materia olvidada a hiperestudiada”*.³

A pesar de que la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales fue la que supuso el incremento del interés por el estudio de esta materia, no fue la primera legislación creada con tal fin, ya que anteriormente ya habían sido promulgadas otras leyes que regulaban la seguridad e higiene en el trabajo.

¹ Monereo Pérez, J.L., (2009), *Los servicios de prevención de riesgos laborales: evolución y régimen jurídico*, Granada, Editorial Comares, pp. 75.

² Cortés Díaz, J.M., (2007), *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene en el trabajo*, Editorial Tebar, pp. 41.

³ García González, G., (2008), *Orígenes y fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales (1873-1907)*, Ediciones Bomarzo, pp. 12.

El primer texto legal en materia de seguridad e higiene en el trabajo fue la Ley Benot de 1873, que estaba centrada principalmente en la protección de los menores ante las abusivas condiciones en las que eran empleados en los establecimientos industriales. Su creador, Eduardo Benot Rodríguez, pretendía la regulación de tres aspectos importantes:

1. La protección de la infancia con el establecimiento de límites de su jornada laboral y la exclusión del mercado laboral de los menores de 10 años como hace referencia la ley en los siguientes artículos:

“Artículo 1º: Los niños y las niñas menores de diez años no serán admitidos al trabajo en ninguna fábrica, taller, fundición o mina.

Artículo 2º: No excederá de cinco horas cada día, en cualquier estación del año, el trabajo de los niños menores de trece, ni el de las niñas menores de catorce.

*Artículo 3º: Tampoco excederá de ocho horas el trabajo de los jóvenes de trece a quince años, ni el de las jóvenes de catorce a diecisiete”.*⁴

2. La educación de los menores, ya que era escasa a consecuencia de la incorporación de mujeres y niños al mundo laboral en los inicios de la revolución industrial. Por lo que para ello, obligó a la existencia de escuelas en las fábricas y a una educación diaria al menos de 3 horas.

“Artículo 5º: Los establecimientos de que habla el artículo 1º, situados a más de cuatro kilómetros de lugar poblado y en los cuales se hallen trabajando permanentemente más de ochenta obreros y obreras mayores de diecisiete años, tendrán obligación de sostener un establecimiento de instrucción primaria, cuyos gastos serán indemnizados por el Estado. En él pueden ingresar los trabajadores adultos y sus hijos menores de nueve años.

*Es obligatoria la asistencia a esta escuela durante tres horas por lo menos para todos los niños comprendidos entre los nueve y los trece años y para todas las niñas de nueve a catorce”.*⁵

3. La creación de jurados mixtos, que eran órganos formados por industriales y obreros cuya función era controlar la conflictividad laboral existente en esa época.

“Artículo 8º: Jurados mixtos de obreros, fabricantes, maestros de escuela y médicos, bajo la presidencia del juez municipal, cuidarán de la observancia de esta Ley y de su reglamento, en la forma en que en él se determine, sin perjuicio

⁴ Benot Rodríguez, E., (1873), *Ley Benot de 1873*.

⁵ Benot Rodríguez, E: Ob. Cit.

*de la inspección que a las autoridades y ministerio fiscal compete en nombre del Estado”.*⁶

Todos estos principios fundamentales con los que contaba la Ley Benot eran un primer paso a la regulación de la prevención de riesgos laborales, pero tuvo una nula aplicación ya que las medidas solo se aplicaron en muy pocos centros de trabajo.

Posteriormente fueron dictadas otras leyes para la regulación de la prevención de riesgos laborales en determinados sectores como son:

- La Ley sobre Policía de Ferrocarriles de 1877 dedicada a los trabajadores del sector de transporte por vía férrea como consecuencia del aumento de accidentes que habían provocado un gran número de víctimas.
- El Real Decreto de 11 de junio de 1886 que reformaba el sistema de contratación de obras públicas incorporando la obligación de indemnizar a los trabajadores por los accidentes derivados del trabajo o relacionados con él, exceptuando los que se hubieran producido por ignorancia, negligencia o temeridad del obrero.
- El Real Decreto de 11 de enero de 1887 por el que se creó un asilo de inválidos del trabajo al que solo podían acceder los varones solteros o viudos sin hijos menores de edad que estuvieran absolutamente incapacitados para el trabajo y no reclamasen el derecho a la indemnización.
- El Reglamento de Policía Minera de 1897 que constituye uno de los textos legales más importantes en materia de prevención de riesgos derivados del trabajo hasta la promulgación de la Ley de Accidentes de 1900. La industria de la minería siempre ha gozado de una regulación especial en materia de seguridad e higiene en el trabajo por la que se obligaba a las empresas dedicadas a este sector a tomar medidas de prevención específicas con la finalidad de proteger a los mineros de las posibles lesiones que pudieran sufrir en el ejercicio de su actividad. Además, este Reglamento trataba otros aspectos como la prohibición de trabajar en las minas a las mujeres de cualquier edad y los menores de doce años, imponía la obligación de informar a los superiores de cualquier riesgo grave e inminentes que pudiera producirse y la absoluta prohibición de realizar hogueras en el interior de las minas para evitar incendios.

Otro intento de regulación de los daños derivados del trabajo fue la creación del primer organismo público, la Comisión de Reformas Sociales, que nace por el Decreto de 5 de

⁶ Benot, Rodríguez, E: Ob. Cit.

diciembre de 1833. Sirvió para estudiar las cuestiones relacionadas con las condiciones de vida y proponer reformas para la mejora del bienestar de la clase obrera. Ésta fue sustituida en 1903 por el Instituto de Reformas Sociales y continuó con las actividades para las que se había constituido la anterior, que era la de promulgar leyes y decretos que mejorasen las condiciones de vida.

Pero fue en 1900 cuando se consolidó la regulación de la prevención de riesgos laborales con la promulgación de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, también denominada Ley Dato. Esta ley fue creada con las mismas pretensiones de la legislación promulgada anteriormente de resolver la cuestión sobre accidentes de trabajo y las condiciones de seguridad e higiene laborales. Además, introdujo algunos conceptos importantes para esta materia que hasta entonces no habían sido definidos, calificando exactamente lo que es considerado un accidente de trabajo: *“toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*,⁷ en la que el legislador también incluía las enfermedades profesionales a través de una interpretación amplia de este concepto. Otros aspectos importantes de la Ley Dato son que rompe el dogma creado por el asilo para inválidos en el que solo ofrecía cobertura a los varones, de forma que protegía de los accidentes de trabajo a todos los trabajadores asalariados con independencia de la edad o el sexo y crea cauces jurisdiccionales con los que resolver los conflictos derivados de las relaciones entre patrono y obrero.

Además, la Ley de Accidentes de Trabajo estableció un seguro voluntario a cargo exclusivo del patrono por el que se suscribía a una compañía de seguros con la finalidad de cubrir la responsabilidad del patrono ante los siniestros laborales. *“El riesgo que el empresario puede asegurar son todas o parte de las obligaciones (indemnizaciones) que tiene en el caso de que ocurra un siniestro laboral. El riesgo solo se puede asegurar con sociedades de seguros que cumplan con los requisitos legalmente establecidos, y que vienen determinados reglamentariamente entre otros por Real Decreto de 28 de julio de 1900, Real Decreto de 27 de agosto de 1900, Real Orden de 16 de octubre de 1900 y Real Orden de 10 de noviembre de 1900”*.⁸

Con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad e higiene en el trabajo y en especial de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, a través se creó el cuerpo de inspectores, cuyas funciones son: vigilar el cumplimiento de las

⁷ García González, G., *Orígenes y fundamentos...*, pp. 125-126.

⁸ García González, G., *Orígenes y fundamentos...*, pp. 156.

normas laborales, ejercer actividades de mediación, conciliación y arbitrajes entre empresas y trabajadores, colaboración con las empresas y los organismos públicos.

Por tanto, podemos decir que todos los esfuerzos llevados a cabo para constituir una legislación capaz de regular la seguridad e higiene laborales han contribuido en la creación de la Prevención de Riesgos Laborales, necesaria para velar por unas adecuadas condiciones de trabajo y asegurar el bienestar de los trabajadores dentro de la empresa.

3. LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA

*“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”.*⁹

Para esta integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ofrece las siguientes posibilidades para organizar de manera adecuada el desarrollo de la acción preventiva:

- Asumiendo personalmente el empresario las funciones preventivas
- Designando a uno o varios trabajadores de la empresa para llevarla a cabo
- Constituyendo un servicio de prevención propio
- Concertando la actividad con un servicio de prevención ajeno
- A través de un servicio de prevención mancomunado

La elección de la modalidad organizativa de las actividades de prevención se realizará atendiendo a ciertas variables como son los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en la empresa, su magnitud, el número de trabajadores expuestos, el tamaño de la plantilla, el número de centros de trabajo, la cultura empresarial,... De acuerdo con estas variables, el empresario tendrá que adoptar la modalidad que se ajuste adecuadamente a su empresa, y en algunos casos podrán combinarse varias opciones:

- en las ocasiones que el empresario asume personalmente las actividades preventivas debe cubrir la vigilancia de la salud mediante otra modalidad (art. 11.2 RSP).

⁹ Monereo Pérez, J.L., *Los servicios de prevención...*, pp. 103.

- si el empresario asume las actividades preventivas de forma parcial, es necesario que determinadas actividades las encomiende a servicios de prevención ajenos (art. 16.1.c RSP) o a trabajadores designados para ello (art. 11.2. RSP).
- si se designan trabajadores propios para las actividades preventivas, deben complementarse con un servicio de prevención propio o ajeno (art. 12.1 RSP).
- si se constituye un servicio de prevención propio cabe recurrir simultáneamente a uno o varios externos (art. 15.4 RSP).
- es posible que en los casos en los que el empresario recurra a un servicio de prevención ajeno, concierte sus actividades con varios de ellos (art. 16.1 RSP).

Generalmente, la modalidad de prevención que haya sido elegida será aplicable al conjunto de la empresa y para ello contará la plantilla total del conjunto de los centros de trabajo. No obstante, con referencia a la simultaneidad posible de varias modalidades preventivas, es importante tener en cuenta la ubicación de los diferentes centros de trabajo por si fuera necesaria la implantación de una modalidad de prevención diferente, coexistiendo ambos servicios en la organización.

Por otro lado, es importante destacar que las personas encargadas de llevar a cabo la prevención de riesgos laborales en el seno de la empresa, independientemente de la modalidad organizativa de la que se trate, deben contar con la capacitación necesaria. Por ello el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención establece tres niveles de cualificación en materia de prevención de riesgos laborales requeridos en las diferentes situaciones: básica, intermedia o superior.

- La capacitación básica está regulada en el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención y para desempeñar las actividades específicas de este nivel es necesario tener una formación mínima de una duración no inferior a 50 horas para empresas que desarrollen actividades del anexo I y de 30 horas en el resto de las empresas. Además requiere la acreditación de una experiencia no inferior a dos años en la realización de estas actividades en una empresa o Administración Pública.
- La capacitación intermedia se encuentra regulada en el artículo 36 del Reglamento de los Servicios de Prevención y habilita para realizar las evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior. Para desempeñar estas funciones es necesario poseer una formación mínima de una duración no inferior a 300 horas.

- La capacitación superior aparece recogida en el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención y permite la realización de cualquier tipo de evaluación de riesgos. Para desempeñar estas funciones es preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad de una duración no inferior a 600 horas.

3.1. ASUNCIÓN DE LA PREVENCIÓN POR EL EMPRESARIO

La asunción de la prevención de riesgos laborales por el empresario se encuentra regulada en el artículo 11 del Reglamento de los Servicios de Prevención y *“consiste en la asunción directa y personal de la actividad preventiva por parte del empresario, de forma que no sigue el criterio de descentralizar la actividad preventiva delegando dichas obligaciones en trabajadores de la empresa o en servicios de prevención”*.¹⁰

Esta modalidad organizativa debe recurrir obligatoriamente a cualquier otra forma de organización de la prevención para garantizar la seguridad y salud del trabajador.

Por lo tanto, podemos considerar que se trata de una opción excepcional que pretende dar facilidades a las pequeñas empresas, con el fin de recudir los altos costes que supondrían la creación de servicios de prevención específicos. Aunque es importante destacar que esta modalidad está condicionada por los recursos y capacidades del empresario o la peligrosidad que representan las actividades desempeñadas por la empresa.

Se exigen que concurren cuatro requisitos para que se pueda llevar a cabo esta modalidad organizativa:

1. En empresas de menos de 10 trabajadores o hasta 25 trabajadores para aquellas empresas que solo disponen de un único centro de trabajo. Para determinar el tamaño de la plantilla de la empresa debemos tener en cuenta:
 - El número total de trabajadores teniendo en cuenta la totalidad de centros de trabajo.
 - Los trabajadores no serán diferenciados por su modalidad contractual, duración del contrato de trabajo o jornada laboral, es decir, con independencia

¹⁰ Monereo Pérez, J.L., *Los servicios de prevención...*, pp. 114.

de esto todos serán considerados para el cómputo de trabajadores de la empresa.

2. Las actividades realizadas por la empresa no pueden estar incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, en el que se contemplan los siguientes trabajos:
 - 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.”¹¹

Además de estas actividades recogidas en el Anexo I, el convenio colectivo puede recoger otro tipo de actividades debido a su elevado índice de frecuencia o gravedad de los accidentes, con el fin de garantizar una mayor eficacia de las labores de prevención en las empresas.

3. El empresario tiene que desarrollar su actividad profesional de forma habitual en el centro de trabajo. Por lo tanto, se excluyen aquellas actividades realizadas por el empresario de manera esporádica y no continuada en el centro de trabajo. Este requisito garantiza la efectividad de la acción preventiva, ya que se considera que el empresario no puede asumir de forma correcta la prevención en aquellos centros de trabajo en los que no se encuentre.
4. El empresario, a través del artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención, está obligado a tener las capacidades adecuadas para poder realizar las funciones preventivas dentro de la empresa. Esta capacidad está condicionada por las características de la empresa, las actividades realizadas, los procesos empleados, las condiciones de seguridad,...

Es importante destacar que aunque se cumplan todos los requisitos necesarios para la adopción de esta modalidad organizativa, el empresario no está obligado a llevarla a cabo en su empresa y puede optar por la elección de otra modalidad.

3.2. DESIGNACIÓN DE UNO O VARIOS TRABAJADORES

La designación de uno o varios trabajadores para encargarse de las actividades preventivas dentro de la empresa está regulada en los artículos 12 y 13 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Se trata de una modalidad de carácter voluntario a la que tienen que acceder los empresarios en los casos en los que no haya asumido de forma personal la actividad preventiva o no haya recurrido a un servicio de prevención. No obstante, *“las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos”*.¹²

¹¹ Anexo I del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

¹² Artículo 12.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los trabajadores designados a la realización de las actividades preventivas en la empresa tienen la obligación de colaborar entre sí y con los servicios de prevención, en el caso de que existan. Además, deben guardar sigilo profesional sobre aquella información relevante de la empresa a la que tienen acceso como consecuencia del desempeño de estas funciones.

Esta modalidad se puede dar en empresas de 1 a 500 trabajadores si no realizan actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención o en empresas de 1 a 250 trabajadores que realizan actividades de dicho anexo.

Los requisitos necesarios para que pueda aplicarse esta fórmula organizativa son:

1. Que el empresario no haya asumido la actividad preventiva de forma personal ni haya recurrido a un servicio de prevención.
2. Que el número de trabajadores designados deberá establecerse por el empresario consultando previamente a los trabajadores y en función del tamaño de la empresa.
3. Que los trabajadores designados para la realización de estas actividades cuenten con la capacitación correspondiente a las funciones que tienen que desempeñar. De manera que el empresario solo podrá designar a aquellos trabajadores cualificados para tal fin.
4. Que los trabajadores designados deben contar con el tiempo necesario de su jornada de trabajo para que puedan cumplir sus obligaciones. Aunque la norma no exija dedicación exclusiva a la actividad preventiva, el empresario puede contratar trabajadores con la capacitación requerida y dedicación exclusiva para el desarrollo de estas funciones.

Además, los trabajadores que tienen designadas la realización de las actividades preventivas gozan de alguna serie de privilegios:

- Tienen acceso a la información y documentación a la que se refieren los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. *“La información y documentación a la que se refieren dichos artículos son: los riesgos para la seguridad y 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; las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos; las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; plan de prevención de riesgos laborales; evaluación de los riesgos para la*

seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores; planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección que deba utilizarse; práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos; y, por último, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.”¹³

- Tienen derecho a la apertura de expediente contradictorio en aquellos casos de sanciones por faltas graves o muy graves. Este expediente contradictorio consiste en un requisito fundamental, por el cual van a ser oídos tanto la parte interesada como el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Tienen derecho de prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas.
- Tienen derecho a no ser despedidos ni sancionados por el ejercicio de sus funciones ni el año siguiente a la revocación de sus funciones, excepto en el caso de que cometan algún hecho que sea causa de despido disciplinario.
- En aquellos casos en los que el despido sea declarado improcedente, los trabajadores designados eligen entre la readmisión automática o la correspondiente indemnización.

3.3. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

“Los Servicios de Prevención se definen como entidades privadas, especializadas e interdisciplinarias, propias o ajenas a la empresa, integradas por un conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y 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”.¹⁴ Se tratan de la modalidad organizativa más utilizada en nuestro país y se encuentran regulados en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¹³ Monereo Pérez, J.L., *Los servicios de prevención...*, pp. 123.

¹⁴ Luna Rosaura, F., *Prevención de Riesgos Laborales*, pp. 240.

*“Los servicios de prevención se establecen a nivel de empresa, no de centro de trabajo, por lo que, en aquellos casos, en los que la empresa cuente con varios centros de trabajo y éstos se hallen dispersos, la estructura, configuración y ubicación del servicio de prevención habrá de ajustarse a las características de la empresa y la forma más eficaz de llevar a cabo la actuación preventiva”.*¹⁵

Existen varios tipos de servicios de prevención:

- Servicio de Prevención Propio
- Servicio de Prevención Mancomunado
- Servicio de Prevención Ajeno

Según el artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta modalidad está prevista para aquellos casos en los que *“la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones referidas en el artículo 6.1 e) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuyo caso el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario”.*

Los Servicios de Prevención tienen carácter interdisciplinar, es decir, existe coordinación entre dos o más disciplinas referidas a la prevención de riesgos laborales. Además, deben contar con los medios apropiados para cumplir sus funciones. *“Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas 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.”*¹⁶

Las entidades especializadas que deseen actuar como servicios de prevención necesitan obligatoriamente una acreditación de la autoridad laboral, que tendrá carácter único y validez en todo el territorio español. Para la concesión de dicha acreditación tendrán que demostrar que reúnen los requisitos reglamentarios, la aprobación de la autoridad

¹⁵ http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/p_preventivo/conceptos_basicos/conceptos_basicos_7.htm#

¹⁶ Artículo 31.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

sanitaria en relación a los aspectos de carácter sanitario y la suscripción de una póliza de seguro en la cuantía que establezca la ley con el fin de cubrir su responsabilidad.

Los Servicios de Prevención deben proporcionar asesoramiento y apoyo, tanto a la empresa como a los trabajadores, en relación con aquellas actividades preventivas que haya concertado, siendo responsabilidad de la empresa la ejecución de dichas actividades. A pesar de que la responsabilidad de la ejecución de las actividades recae sobre la empresa, *“el artículo 31.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que las entidades asumirán directamente el desarrollo de:*

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.*
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.*
- c) 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.*
- d) La información y formación de los trabajadores.*
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.*
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.”¹⁷*

No obstante, las entidades que no quieran asumir directamente la realización de estas funciones tienen la posibilidad de arrendar las instalaciones y medios materiales necesarios y subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades para aquellas actividades que requieran conocimientos especiales.

Los Servicios de Prevención están estrechamente relacionados con el Sistema Nacional de Salud, debido a que éstos cuentan con la obligación de colaborar con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria; con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral con el fin de proveer el Sistema de Información Sanitaria; y en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes.

¹⁷ Luna Rosaura, F., *Prevención de Riesgos Laborales*, pp. 242.

3.3.1. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

*“Los Servicios de Prevención Propios consisten en el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención de los riesgos derivados del trabajo”.*¹⁸ Es una unidad organizativa específica de la empresa dedicada exclusivamente a la realización de las actividades preventivas. *“Así mismo es requisito indispensable, que las personas que forman el servicio de prevención propios estén capacitadas para desempeñar estas tareas”.*¹⁹

Tienen carácter interdisciplinar, lo que significa que todas las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales se encuentran perfectamente coordinadas a pesar de que el empresario decida recurrir a más de un servicio de prevención o descentralizar las tareas en diversas unidades. Por lo tanto, esta modalidad organizativa permite la posibilidad de tener recursos propios suficientes y adecuados o la complementariedad con un servicio de prevención ajeno.

Aunque las exigencias para actuar como Servicio de Prevención Propio sean superiores y los costes para su implantación son más elevados, es considerada la modalidad más adecuada para asegurar la seguridad de los trabajadores en la empresa, ya que garantiza una mayor implicación en la prevención de riesgos.

Las empresas están obligadas a constituir un servicio de prevención propio en los supuestos que establece en artículo 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención:

1. En empresas de más de 500 trabajadores si no realizan actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención o en empresas de 250 a 500 trabajadores que realizan actividades de dicho anexo.
2. En empresas, que independientemente del número de trabajadores y aunque no estén incluidas en el apartado anterior, lo decida la autoridad laboral en función de la peligrosidad de las actividades que realiza o por la gravedad de los siniestros de la empresa. Esta decisión se adoptará previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma, salvo que opten por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa. *“Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención*

¹⁸ http://servicios.aragon.es/redo_docs/guias_ol/docs/ssl_organizacion_preencion.pdf

¹⁹ Luna Rosaura, F., (2012), *Prevención de Riesgos..*, Editorial Vértice, pp. 239.

*propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya”.*²⁰

Los Servicios de Prevención Propios tienen que reunir los requisitos especificados en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención para su constitución y funcionamiento:

- a) Deben contar con los medios humanos y materiales necesarios, así como con las instalaciones adecuadas para la realización de las actividades preventivas que se vayan a desarrollar en la empresa. En aquellos casos en los que la empresa posea varios centros de trabajo, para que sea suficiente con la constitución de un único servicio de prevención propio, es necesario tener en cuenta la situación geográfica de éstos en relación con la ubicación del servicio, con el fin de asegurar dichos medios e instalaciones necesarios; en otro caso, estarían obligados a constituir tantos servicios como sean necesarios para cubrir las necesidades de los diversos centros.
- b) Deben contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía o psicología aplicada).
- c) Las especialidades o disciplinas deberán ser desarrolladas por expertos con la capacitación de requerida para las funciones a desempeñar, es decir, *“ello supone contar con al menos con un técnico de nivel superior con formación en dos de las especialidades o disciplinas; además deben contar con el personal necesario y con la capacitación técnica requerida que les permita desempeñar las funciones del nivel básico e intermedio”.*²¹ El conjunto del personal actuará de forma coordinada para la realización de diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

²⁰ Artículo 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención

²¹ Monereo Pérez, J.L., *Los servicios de prevención...*, pp.131.

Es importante destacar la posibilidad que tienen los servicios de prevención propios de asumir la actividad sanitaria. Para ello, el Acuerdo de Criterios básicos sobre la organización de recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención exige la adecuación del personal y los medios²² para la realización de tal actividad y asegurar la confidencialidad de los datos médicos. En relación con la confidencialidad de los trabajadores, el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que no podrán ser usados con fines discriminatorios o en perjuicio de los trabajadores aquellos datos referidos a la vigilancia de su salud, como también que, el personal médico y las autoridades sanitarias tendrán exclusivamente el acceso a la información médica de carácter personal al , siendo necesario el consentimiento expreso del trabajador para que pueda ser facilitado al empresario o a otras personas. Existen varias razones por las que el personal sanitario tiene acceso a dicha información: para tener conocimiento de las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias de trabajo por motivos de salud, con el fin de identificar si se han producido como consecuencia del desarrollo de las tareas en el puesto de trabajo; y, para estudiar y valorar los riesgos que afectan a los colectivos más vulnerables como son las trabajadoras en situación de embarazo, los menos y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Además, el personal sanitario que se encuentre en el centro de trabajo debe prestar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores que sufran accidentes o alteraciones en su salud en el lugar de trabajo. En relación con la confidencialidad de los datos referidos a la vigilancia de la salud, podemos distinguir una excepción con el propósito de *“verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para terceras personas relacionadas con la empresa, o cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”*.²³ Por este motivo, el reconocimiento médico se convierte en un deber del trabajador y las conclusiones extraídas de éstos serán informadas al empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención.

²² Ver ANEXO I: RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES PARA EL DERROLLO DE LA ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

²³ Pérez de los Cobos, F., (2008), *Ley de Prevención de Riesgos Laborales: comentada y con jurisprudencia*, La Ley, pp.439.

3.3.2. SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Los servicios de prevención mancomunados consisten en una variedad de los servicios de prevención propios y se encuentran regulados en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

El motivo de su origen es eliminar los elevados costes técnicos y económicos que suponen los servicios de prevención propios, posibilitando el acceso a esta modalidad organizativa a la mayoría de las empresas.

Estos servicios pueden ser constituidos en las situaciones en las que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Entre empresas que desarrollen simultáneamente sus actividades en un mismo edificio o centro de trabajo. Éstas deben acreditar que la constitución de un único servicio de prevención mancomunado es suficiente para garantizar la operatividad y eficacia de las actividades preventivas. Para ello, deberán tener en cuenta la ubicación del servicio para poder asegurar la adecuación de los medios a los riesgos existentes en las diversas empresas que lo constituyen.
2. Entre empresas que pertenecen a un mismo sector productivo, grupo empresarial o que desarrollan su actividad en una misma zona geográfica limitada.

*“Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo”.*²⁴

La decisión de constituir un servicio de prevención mancomunado se realizará previa consulta de los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas y se formalizará mediante decisión de dichas empresas, negociación colectiva o acuerdo interconfederal sobre materias específicas. Asimismo, las condiciones en las que dicho servicio se va a desarrollar deberán ser debatidas y acordadas en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas.

“Para su constitución, se establecen una serie de exigencias:

- *Habrán de contar con los mismos requisitos y medios materiales y personales exigidos a los servicios de prevención propios.*

²⁴ Artículo 21.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

- *Deberán tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y el grado y forma de participación de las mismas.*
- *En el acuerdo de constitución deberá constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse, lo que incluye las empresas que participan, los medios humanos y materiales con los que cuentan”.*²⁵
- *“La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes”.*²⁶
- Serán considerados servicios de prevención propios tengan o no personalidad jurídica diferenciada y deberán contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.

3.3.3. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

El Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 10.2 ofrece una definición de los servicios de prevención ajenos: *“entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente”*. Por lo tanto, esta modalidad ofrece a la empresa el apoyo y el asesoramiento de técnicos cualificados para la realización de las actividades preventivas, sin la necesidad de integrarlos en la empresa.

Desde comienzos de la década de los setenta es conocido que la eficacia de la prevención está condicionada a su integración *“en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en todas sus actividades y decisiones, y ello es un requisito ineludible para lograr una prevención efectiva”*.²⁷ Este principio se ve amenazado con los servicios de prevención ajenos ya que suponen delegar la actividad preventiva en órganos externos y no parece la mejor fórmula de asegurar dicha integración dentro de la organización. A

²⁵ Monereo Pérez, J.L., *Los servicios de prevención...*, pp.136.

²⁶ Artículo 21.4 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

²⁷ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, (2015), *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*, Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT, pp. 11.

pesar de todo esto, se trata de la modalidad organizativa más utilizada por las empresas de nuestro país.

Los servicios de prevención ajenos se encuentran vinculados contractualmente con las empresas. Esta relación está sujeta a un fuerte intervencionismo administrativo con el propósito de garantizar el cumplimiento permanente de las condiciones que otorgaron a los servicios de prevención ajenos la autorización para realizar las actividades preventivas.

El artículo 16 del Reglamento de los Servicios de Prevención establece que el empresario deberá recurrir a esta modalidad organizativa en los siguientes supuestos:

- a) Cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de las actividades preventivas y no concurren las circunstancias que obligan a la creación de un servicio de prevención propio.
- b) Cuando solo se hayan asumido de forma parcial las actividades preventivas, siendo necesario recurrir a un servicio de prevención ajeno para completar la acción preventiva en la empresa.
- c) Cuando la autoridad laboral no haya obligado a constituir un servicio de prevención propio como consecuencia de la frecuencia y gravedad de la siniestralidad o por la peligrosidad de las actividades que realiza la empresa.
- d) Cuando el empresario asume las funciones preventivas tiene la obligación de recurrir a esta modalidad para la vigilancia de la salud de los trabajadores.

En cualquier caso, el empresario está obligado a consultar a los representantes legales de los trabajadores (o en su defecto, directamente a los trabajadores) antes de adoptar la decisión de concertar la actividad preventiva con un servicio externo. Además, es necesario debatir las condiciones y características del servicio con el que se va a concertar la actividad en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

El concierto de la actividad preventiva se realizará obligatoriamente por escrito, sin que pueda celebrarse de forma verbal de acuerdo con la STSJ Murcia de 24 de febrero de 2006. De esta forma, el servicio de prevención ajeno queda asumiendo las obligaciones y responsabilidades que puedan derivarse de dicho contrato. El contenido mínimo que debe constar en el contrato del concierto de la actividad preventiva es:

1. Identificación de la entidad especializada que ejerce como servicio de prevención ajeno y de la empresa que recibe la actividad preventiva, así como los centros de trabajo donde se va a desarrollar.

2. Especificación de las actividades que se van a llevar a cabo en materia de prevención de riesgos laborales, así como los medios necesarios para la realización de las actividades preventivas.
 3. Indicar si el servicio de prevención ajeno va a ser el encargado de la vigilancia de la salud de los trabajadores.
 4. La duración y condiciones económicas del concierto de la actividad preventiva.
- También debemos hacer referencia a los requisitos que deben reunir las empresas para actuar como servicios de prevención:

- Deben disponer de las instalaciones, personal y recursos materiales necesarios para desarrollar adecuadamente la actividad preventiva concertada.
 1. Los recursos se encuentran distribuidos en relación de la ubicación de los centros de trabajo, así como de la actividad que desarrollan las empresas, su extensión y la frecuencia en la que han de prestarse los servicios preventivos.
 2. En materia de personal, habrán de contar como mínimo con un experto técnico de nivel superior en las especialidades o disciplinas preventivas (excepto en la especialidad de medicina del trabajo que se exige un médico y un ATS) y el personal necesario para las funciones de los niveles básicos e intermedios. Estos actuarán de forma coordinada para la realización de las actividades relativas a los planes de prevención y formación de los trabajadores, la identificación y evaluación de los riesgos, y al diseño preventivo de los puestos de trabajo.
 3. Los servicios de prevención ajenos cuentan con la posibilidad de subcontratar la realización de aquellas actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad con otros profesionales o entidades.
 4. Deberán contar con los recursos necesarios para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones, cuyos datos obtenidos gozarán de la confidencialidad exigida legalmente, así como con los medios para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas.
- Deben constituir una póliza de seguro por un importe mínimo de 1.841.000 euros para que cubra su responsabilidad. Esta cuantía no supone un límite a las obligaciones que tenga que enfrentarse en materia de indemnizaciones.

- No pueden mantener vínculos de ningún tipo con las empresas concertadas, salvo las que surgen del desarrollo de las actividades de prevención.
- Deben obtener la acreditación por parte de la Autoridad Laboral, previa aprobación de la Autoridad Sanitaria y el control del cumplimiento de los requisitos reglamentarios. *“Esta autorización se regirá por lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el RD 1778/1994, de 5 de agosto, por el que se adecuan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos, modificación y extinción de sus autorizaciones”*²⁸. Además, el Reglamento de los Servicios de Prevención, en su capítulo IV sobre acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, establece la solicitud, autoridad competente, procedimiento, mantenimiento, revocación y registro de la acreditación.

En relación con la acreditación, las entidades que deseen actuar como servicios de prevención tienen que presentar una solicitud ante la autoridad laboral competente, en la que han de constar:

- a) *“Nombre o denominación social, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.*
- b) *Descripción de la actividad preventiva a desarrollar.*
- c) *Previsión del sector o sectores en los que pretende actuar, así como del número de empresas y volumen de trabajadores a los que irá dirigida y recursos materiales previstos al efecto.*
- d) *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.*
- e) *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.*
- f) *Compromiso de tener suscrita una póliza de seguro o garantía financiera equivalente que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 1.841.000*

²⁸ Monereo Pérez, J.L., *Los servicios de prevención...*, pp.144.

euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

- g) *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*”.²⁹

Posteriormente, la autoridad laboral remitirá copia de ello a la autoridad sanitaria, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los órganos técnicos en materia preventiva de la comunidad autónoma, con el fin de recabar la información necesaria para tomar una adecuada decisión. Dicha decisión será notificada en un plazo máximo de tres meses, en la que se acreditará a la entidad como servicio de prevención o denegará la solicitud formulada. La acreditación otorgada será única y tendrá validez en todo el territorio español.

Es importante destacar que las entidades deberán mantener los requisitos exigidos para la concesión de la acreditación en todo momento, siendo obligatorio comunicar cualquier cambio que sufra la entidad a la autoridad laboral en un plazo de diez días. En caso de que no se mantenga el cumplimiento de los requisitos, se procederá a la revocación de la acreditación.

3.3.4. AUDITORÍA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La auditoría se encuentra recogida en el Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención y se define como *“el instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora”*³⁰. La auditoría será realizada de acuerdo al procedimiento establecido legalmente y ésta recogerá *“un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y cualquier otra información relacionada”*³¹; un análisis de campo que incluye visitas al centro de trabajo con el fin de verificar la exactitud de la

²⁹ Artículo 23 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

³⁰ Artículo 30.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

³¹ Artículo 30.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

documentación anterior; una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa y las conclusiones sobre la eficacia de éste en materia de prevención de riesgos laborales.

*“El resultado final de la auditoría se ha de recoger en un informe que la empresa auditada debe tener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores, como señala el artículo 31 del Reglamento de Servicios de Prevención. En dicho informe deben reflejarse: la identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor, la fecha de emisión del informe, la documentación que ha servido de base a la auditoría, la descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y de los distintos elementos auditados, las conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones que le corresponden y la firma del responsable en auditar. El contenido del informe ha de reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa quedando prohibida toda alteración y falseamiento del mismo”.*³²

Las auditorías deben ser realizadas por terceros ajenos a la empresa, que pueden ser personas físicas o jurídicas con los conocimientos suficientes en dicha materia y que no mantenga ningún tipo de vinculación con la empresa a auditar, con el propósito de garantizar la imparcialidad. Los trabajadores participarán en la realización de la auditoría; en concreto, el auditor obtendrá la información de los representantes legales de los trabajadores.

La ley establece que la primera auditoría de los sistemas de prevención de las empresas deberá realizarse en los doce meses siguientes a la planificación de la actividad preventiva. Posteriormente, la auditoría se repetirá cada 4 años, excepto para las empresas que realizan actividades del anexo I, cuyo plazo será de dos años.

Las auditorías o evaluaciones externas son obligatorias en los siguientes supuestos:

- En aquellos casos en los que las empresas tengan que desarrollar actividades para eliminar o reducir los riesgos derivados del trabajo.
- Cuando las empresas no han concertado los servicios de una entidad especializada.
- Las empresas que realizan las actividades preventivas con recursos propios y ajenos simultáneamente.

³² Pérez de los Cobos, F., (2008), *Ley de Prevención de Riesgos Laborales: comentada y con jurisprudencia*, La Ley, pp.609.

- Se considerará que han cumplido la obligación de una auditoría externa aquellas empresas que demuestren ante la autoridad laboral competente que no realizan actividades del anexo I, que cuentan con menos de 50 trabajadores y las actividades preventivas las llevan a cabo con recursos propios. Aunque será necesario un informe previo tanto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como de los órganos técnicos en materia de prevención de riesgos laborales de las Comunidades Autónomas en el que se indique la siniestralidad y peligrosidad de las actividades que realizan las empresas.

También existen auditorías voluntarias a las que pueden someterse los empresarios con el fin de mejorar y perfeccionar las decisiones adoptadas. Estas auditorías pueden realizarse en los casos en los que no sea exigido legalmente la realización de las auditorías externas.

4. CONCLUSIÓN

En nuestro país, la normativa en materia de prevención de riesgos laborales ha sufrido diversos cambios tanto en su denominación como en su interpretación, desembocando en la creación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Esta ley presta especial atención a la necesidad de una integración real de la prevención en las empresas, estableciendo que las acciones preventivas deben estar presentes tanto en el conjunto de actividades y decisiones de las empresas como en todos sus niveles jerárquicos.

Existen diversas modalidades organizativas para poder hacer efectiva la prevención de riesgos laborales en el seno de las organizaciones y se encuentran reguladas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Desde mi punto de vista, el Servicio de Prevención Propio es la fórmula que mejor garantiza la seguridad y salud de los trabajadores, ya que es una unidad específica de la empresa que se dedica exclusivamente a la realización de las actividades preventivas. Es evidente que estos servicios suponen un coste más elevado que el resto, ya que requiere que la organización invierta en recursos materiales y humanos. Por este motivo, en los últimos años, la legislación ha sufrido algunas modificaciones que facilitan el acceso a esta modalidad a las pequeñas y medianas empresas.

A pesar de todo esto, los empresarios siguen dando preferencia a los Servicios de Prevención Ajenos, recurriendo a ellos de forma masiva y como única alternativa para el seguimiento de la actividad preventiva en las empresas.

5. BIBLIOGRAFÍA

Manuales:

- CASTEJON VILELLA, Emilio; Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España, 1900-2007. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. 2007.
- CORTÉS DÍAZ, José María; Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene en el trabajo. Editorial Tebar. 2007.
- GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo; Orígenes y fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales (1873-1907). Ediciones Bomarzo. 2008.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT); Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa. Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT. Madrid. 2015.
- LUNA ROSAURA, Fernando; Prevención de Riesgos Laborales. Editorial Vértice. 2012.
- MONEREO PÉREZ, José Luis; Los servicios de prevención de riesgos laborales: evolución y régimen jurídico. Editorial Comares. Granada. 2009.
- PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco; Ley de Prevención de Riesgos Laborales: comentada y con jurisprudencia. La Ley. 2008.

Legislación:

- España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- España. Ley Benot, de 24 de julio de 1873. Eduardo Benot Rodríguez.

- España. Ley de Accidentes de Trabajo de 1900.
- España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, núm. 27, de 31 de enero de 1997.
- España. 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.

Páginas web:

- <http://www.boe.es>
- <http://www.derecho.com>
- <http://www.derecho-del-trabajo.blogspot.com.es>
- <http://www.insht.es>
- <http://www.laboral-social.com>
- <http://www.noticias.juridicas.com>
- <http://www.porticolegal.com>
- <http://www.riesgoslaborales.feteugt-sma.es/>

6. ANEXO I: RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES PARA EL DERROLLO DE LA ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

RECURSOS HUMANOS:

1. El personal debe contar con la cualificación necesaria para el desempeño de sus funciones: los médicos/as deberán ser Especialistas en Medicina del Trabajo o facultativos con Diploma de Médico de Empresa. Los Enfermeros/as, deberán ser Especialistas en Enfermería del Trabajo o Diplomados en Enfermería de Empresa.

También podrán participar en el Servicio de Prevención otros profesionales sanitarios en función de su especialidad o disciplina, y de los riesgos a vigilar (análisis clínicos, otorrinolaringología, alergología, epidemiología, oftalmología, técnicos sanitarios de Formación Profesional, etc.), no siendo esta participación de carácter obligatorio.

2. Por lo que se refiere a la asignación de recursos y tiempo de dedicación de los profesionales sanitarios, el criterio a considerar en el proyecto de actividad que las empresas presenten a las autoridades para su acreditación, es que el número de profesionales y su horario sea adecuado a la población a vigilar, a los riesgos existentes y a las funciones que vayan a desarrollar, indicando número de profesionales y su especialidad o diplomatura, añadiéndose nombre y número de colegiado, así como la dedicación horaria a las actividades propias del Servicio de Prevención. En el caso de que actúen en más de un Servicio de Prevención o en distintas Comunidades Autónomas, aunque sea dentro de la misma entidad, deben comunicar tal circunstancia y los respectivos horarios de dedicación.

En este sentido, se considera Unidad Básica Sanitaria (UBS) la constituida por un Médico/a del Trabajo o de Empresa y un Enfermero/a del Trabajo o de Empresa. Con carácter general, hasta 1000 trabajadores, será designada 1 UBS., aunque puede variar en función de las características geográficas, del tipo de empresas que atiendan, de los riesgos existentes en las mismas y de las características de sus trabajadores, así como de otras consideraciones que estimen oportunas las Autoridades Sanitarias de cada Comunidad Autónoma.

3. El personal de apoyo administrativo que se asigne al Servicio de Prevención, y tenga acceso a información relacionada con el estado de salud de los trabajadores, deberá garantizar la confidencialidad de dicha información.
4. Los Servicios de Prevención, en un esfuerzo permanente por mejorar la calidad de los servicios que se prestan, fomentarán su formación continuada en prevención de riesgos y promoción de la salud en el ámbito laboral.

RECURSOS MATERIALES:

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15, apartado 2, y artículo 18, apartado 3, del Reglamento de los Servicios de Prevención, la dotación de los mismos deberá ser adecuada a las funciones que realicen, debiendo comprender equipos y materiales sanitarios adecuados, así como equipos y material de archivo.
2. Los locales sanitarios de los Servicios de Prevención pueden ser propios, alquilados o cedidos, debiendo reunir las condiciones siguientes:
 - Ser de uso exclusivo del Servicio de Prevención en las horas en que éste disponga de ellos.
 - Acreditar documentalmente que son locales propios, alquilados, o cedidos, y el horario dedicado al Servicio de Prevención.
 - Los locales deberán cumplir la normativa vigente referente a iluminación, ventilación, temperatura, agua potable, accesibilidad, antiincendios, etc., así como poseer accesos sin barreras arquitectónicas.
 - Estar autorizados como centros o servicios sanitarios.
3. Instalaciones que garanticen en todo caso la dignidad e intimidad de las personas, separadas del resto del Servicio de Prevención, sin menoscabo de la necesaria coordinación. Deberán disponer de:
 - Sala de recepción y espera.
 - Despacho/s médico/s, con áreas de consulta y exploración (con lavabos).
 - Despacho/s de enfermería, con áreas de consulta y exploración (con lavabos).
 - Locales específicos en función del resto de actividades que realicen.
 - Aseos independientes en el recinto o en sus proximidades.

4. Equipos y materiales sanitarios adecuados para la vigilancia de la salud de los trabajadores, en relación con los principales riesgos derivados del trabajo en la empresa o empresas atendidas y número de trabajadores.
5. Equipos y material de archivo con los sistemas de custodia que garanticen la confidencialidad de los datos, en el sentido que establece la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
6. En caso de disponer de unidades móviles complementarias para el desarrollo de la actividad sanitaria, éstas deben cumplir los requisitos suficientes que garanticen la vigilancia y atención adecuadas de los trabajadores, su seguridad, el respeto a su intimidad y dignidad y la confidencialidad de sus datos.

Estas unidades móviles se utilizarán con carácter excepcional y servirán para dar apoyo a Unidades Básicas Sanitarias fijas del Servicio de Prevención. Deberán disponer de autorización de funcionamiento y comunicar a la autoridad sanitaria y laboral, previa al inicio de su actividad, su ámbito de actuación.